



In IWT, non facciamo differenze.

Facciamo la differenza

GENDER EQUALITY POLICY

This Gender Equality Policy, defined by the company's management, outlines the principles, objectives, and guidelines that define the organization's commitment to gender equality, diversity, and women's empowerment.

PRINCIPLES AND COMMITMENTS

Through the implementation of a Gender Equality Management System in compliance with UNI/PdR 125:2022, IWT SRL has initiated a process of internal cultural change within its organization in order to achieve greater gender equality. IWT SRL is committed to:

- Applying human resource management and development practices that promote an inclusive culture of access to company positions and career growth, ensuring equal opportunities for all staff and supporting the strengthening of the female gender;
- Transparently communicating its desire to pursue gender equality, value diversity, and support the strengthening of the female gender, both internally and externally (including marketing and advertising activities);
- Creating an inclusive, collaborative, supportive, transparent, and open work environment that listens to all staff.

OBJECTIVES

IWT SRL defines the following objectives, also monitored through performance indicators (KPIs), based on the thematic areas indicated by UNI/PdR 125:2022:

- **Culture and strategy:** Improving the organization's work environment by promoting and supporting inclusivity, gender equality, and the valorization of gender diversity. Fighting and overcoming any stereotype, discrimination, or prejudice - even unconscious bias - based on gender issues.
- **Governance:** Implementing an organization governance model aimed at defining appropriate organizational controls and the presence of minority genders in the organization's direction and control bodies, as well as processes aimed at identifying and remedying any non-inclusion event.
- **HR processes:** Implementing HR processes related to the various stages that characterize a resource's life cycle in the organization based on principles of inclusion and respect for diversity.
- **Opportunities for women's growth and inclusion in the company:** Improving the organization's ability to create gender-neutral access to internal career and growth paths and their acceleration.
- **Gender pay equity:** Implementing processes to balance remuneration in a total reward logic, including non-monetary compensation such as welfare and well-being systems.



In IWT, non facciamo differenze.

Facciamo la differenza

- **Parental protection and work-life balance:** Implementing policies to support staff in their parenting and caregiving activities.
- **Supporting and valuing women's empowerment:** The company aims to strengthen a work context in which women are heard, their knowledge and experience are recognized, their aspirations, needs, opinions, and goals are taken into account, and they can participate in company decision-making processes.

Staff are required to respect, for their relevant activities, what is indicated in this Gender Equality Policy and apply the principles contained therein on a daily basis.

Casale Litta, February 22, 2024

Managing Director

Edoardo Bernardini

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Edoardo Bernardini', is written over a light blue circular stamp or watermark.



In IWT, non facciamo differenze.

Facciamo la differenza

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica per la Parità di Genere, definita con la Direzione aziendale, illustra i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

PRINCIPI E IMPEGNI

IWT SRL, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

IWT SRL si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

OBIETTIVI

IWT SRL definisce i seguenti obiettivi, monitorati anche attraverso indicatori di prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo la capacità di inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (*unconscious bias*) – fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.



In IWT, non facciamo differenze.

Facciamo la differenza

- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* comprendente, quindi, anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nella loro attività genitoriali e di *caregiver*.
- **Sostenere e valorizzare l'Empowerment femminile:** l'azienda vuole rafforzare un contesto lavorativo nel quale le donne siano ascoltate, nel quale le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute, nel quale le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione, nel quale possano partecipare ai processi decisionali aziendali.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nella presente Politica per la Parità di Genere, nonché di applicarne quotidianamente i principi contenuti nella stessa.

Casale Litta, 22 febbraio 2024

L'Amministratore Delegato

Edoardo Bernardini

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Edoardo Bernardini', is written over the printed name. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.