

Evoca SpA

# Politica per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione

Tabella di controllo della versione

| Versione Numero | Data       | Commenti   |
|-----------------|------------|--|
| 1.0             | 15/10/2024 | Approvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere |

Indice

|   |   |
|---|---|
| 1. Vision e purpose.....  | 2 |
| 2. Governance .....   | 2 |
| 3. Parità di genere.....  | 3 |
| 4. Multiculturalismo e disabilità.....                            | 3 |
| 5. Selezione ed assunzione del personale.....                     | 4 |
| 6. Opportunità di crescita e gestione della carriera.....         | 4 |
| 7. Work-life balance, genitorialità e responsabilità di cura..... | 4 |
| 8. Equità nella remunerazione .....                               | 5 |
| 9. Molestie e discriminazioni.....                                | 5 |

## 1. Vision e purpose

Il modo di lavorare di Evoca è sempre stato guidato da una profonda attenzione ai rapporti con le persone e l'ambiente. L'adozione della certificazione ambientale risale a oltre 25 anni fa, l'avvio di vari progetti connessi alla tutela del personale, al welfare e al sostegno a comunità e territori dove l'azienda ha sede, così come l'adozione di solidi modelli di governance, sono elementi consolidati del modus operandi di Evoca. Nel 2021 si è deciso di consolidare le buone pratiche di sostenibilità esistenti in azienda nella strategia corporate. Le pratiche ESG sono diventate parte integrante delle operazioni di core business, dei processi decisionali e della cultura aziendale, con l'obiettivo di generare valore, impatti e risultati positivi a lungo termine per tutte le parti interessate. Siamo consapevoli che l'attenzione verso la sostenibilità ambientale, la responsabilità sociale e una governance efficace siano elementi chiave per migliorare le prestazioni complessive, per individuare nuove opportunità e per mitigare i rischi. Questi elementi costituiscono la base per una crescita sostenibile.

Considerando la dimensione sociale della sostenibilità, a partire dal 2018, Evoca ha avviato "People care", un progetto di "Promozione del Benessere Organizzativo", nato a seguito di un percorso di ascolto interno che ha indagato bisogni e necessità rispetto all'esperienza professionale e personale delle persone che lavorano in Evoca. People Care racchiude tutte le proposte, misure, iniziative che l'azienda offre alle proprie persone, invitandole ogni anno a cogliere le molteplici opportunità disponibili, per essere più vicina alle loro esigenze, lavorative e non. Tutte le azioni sono coordinate dalla funzione HR.

In continuità con il percorso intrapreso, la presente Policy Diversity, Equity and Inclusion (di seguito anche la "Policy") ha l'obiettivo di formalizzare la cultura di Evoca fondata sul rispetto e la valorizzazione delle diversità, dando a tutte le persone della Società l'opportunità di sviluppare le proprie competenze ed esperienze in un ambiente di lavoro inclusivo.

La Policy attua i valori enunciati nel Codice Etico, nel Codice di Condotta Fornitori e nelle Policy di Evoca, in linea con le disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, il Global Compact e l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, e la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

## 2. Governance

Evoca ha sviluppato una struttura di governance dedicata ad amministrare, tutelare e promuovere i valori di equità, inclusività e pari opportunità, composta da:

- Comitato ESG (Comitato Sostenibilità)
- Comitato Guida per la Parità di Genere
- Commissione Paritetica per le Pari Opportunità e l'Integrazione

Il Comitato ESG è composto dal Project Leader ESG, dal responsabile della funzione Risorse Umane, dal responsabile della funzione Marketing, dal responsabile della funzione Electronics, dal direttore Affari Legali, dal responsabile della funzione EHS, dal responsabile della funzione Acquisti e dal responsabile della Comunicazione. Esso svolge funzioni principalmente consultive e propositive nei confronti del CEO sui temi ESG. Le sue attività includono la proposta, l'esecuzione e il monitoraggio del raggiungimento di obiettivi e KPI in ambito ESG, nonché l'integrazione di queste tematiche nei processi aziendali. Il Comitato è inoltre responsabile della redazione di politiche e della preparazione di procedure, come la costruzione di sistemi di raccolta e analisi dati. Promuove attività di sensibilizzazione all'interno dell'azienda riguardo alle tematiche ESG, cura una comunicazione efficace con gli stakeholder sull'impegno a lungo termine della Società nella creazione di valore e sui progressi delle iniziative

ESG, e monitora e adatta le pratiche aziendali in risposta a eventuali modifiche della legislazione e delle best practices del settore.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, istituito direttamente dal CEO, è composto dal Project Leader ESG, dal responsabile della funzione Risorse Umane, dal responsabile della funzione Marketing, dal responsabile della funzione Electronics, dal direttore Affari Legali, dal responsabile della funzione EHS, dal responsabile della funzione Acquisti, dal responsabile della Comunicazione e dal CEO stesso. Il Comitato ha l'obiettivo di promuovere la parità di genere all'interno della Società, garantendo un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. Ha funzioni consultive e propositive nei confronti del CEO riguardo alle attività ed iniziative in materia di parità di genere della Società, nonché esecutive relativamente alle attività ed iniziative decise.

La Commissione paritetica per le Pari Opportunità e l'Integrazione, composta da tre rappresentanti di nomina sindacale e da tre di nomina aziendale, svolge principalmente il ruolo di garante della parità di genere all'interno della Società. Essa si occupa di analizzare i profili sociali e i contenuti professionali della presenza femminile nell'azienda, monitorando gli andamenti occupazionali, le tipologie di assunzione, i profili professionali e funzionali, e la presenza di lavoratori extracomunitari. Inoltre, promuove e sviluppa programmi di formazione dedicati alla popolazione femminile in azienda, attua azioni positive per le donne in termini di orari di lavoro, informazione e sensibilizzazione sui principi di uguaglianza e non discriminazione. La Commissione si impegna anche a individuare e attuare iniziative per la prevenzione del fenomeno delle molestie sessuali e a favorire l'integrazione dei lavoratori extracomunitari.

### **3. Parità di genere**

Evoca si impegna a promuovere la parità di genere in ogni aspetto della propria attività, assicurando che uomini e donne abbiano uguali opportunità di sviluppo e avanzamento professionale. A tal fine, la Società implementa politiche e pratiche che favoriscono l'equità retributiva, l'accesso equo a ruoli di leadership, la tutela dei diritti umani e dei lavoratori, la possibilità di sviluppo delle competenze, l'equilibrio tra vita professionale e lavorativa, l'accesso a servizi di benefit e welfare aziendale. La formazione sulla parità di genere e la sensibilizzazione sui pregiudizi inconsci sono parte integrante dei programmi formativi aziendali, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. La Società monitora costantemente i dati relativi alla parità di genere e adotta misure correttive per affrontare eventuali disparità. Il Comitato Guida per la Parità di Genere e la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità supervisionano l'implementazione e l'efficacia delle politiche, promuovendo iniziative che sostengano l'uguaglianza e la diversità di genere in tutta l'organizzazione.

### **4. Multiculturalismo e disabilità**

Evoca promuove un ambiente di lavoro che valorizzi il multiculturalismo e l'inclusione delle persone con disabilità. A tal fine, la Società attua pratiche di reclutamento e assunzione che siano totalmente prive di bias e discriminazioni di alcun genere e consente lo sviluppo professionale e pari opportunità a persone di tutte le etnie, generi, orientamenti e background. Per garantire l'ascolto e la ricettività alle eventuali situazioni di non conformità a tali principi, Evoca si è dotata di survey sul clima aziendale, una matrice del rischio di violenze e molestie sul luogo di lavoro e di un sistema di segnalazione, costantemente aggiornati. Evoca garantisce l'accessibilità e l'inclusione delle persone con disabilità, attraverso l'eliminazione delle barriere fisiche e la promozione di politiche di inclusività. La Commissione Paritetica per le Pari Opportunità supervisiona l'attuazione di queste politiche, garantendo che tutte le pratiche aziendali siano inclusive e rispettose delle esigenze di ciascun individuo.

## 5. Selezione ed assunzione del personale

Evoca considera fondamentale la valorizzazione del merito nei processi di selezione e assunzione del personale, ponendo competenze e talento al centro di un contesto equo e rispettoso delle pari opportunità. Questo principio viene garantito attraverso l'adozione di processi di selezione e assunzione del personale equi, oggettivi e neutrali, in linea con i valori di diversità, equità e inclusione promossi da Evoca, e tutelato dalla Recruiting and Hiring Procedures che Evoca applica. La garanzia delle pari opportunità è integrata in tutte le attività di attrazione, selezione e assunzione, in conformità con la normativa vigente.

## 6. Opportunità di crescita e gestione della carriera

Evoca si impegna a promuovere un ambiente di lavoro dinamico, fornendo strumenti e opportunità di formazione che favoriscono la collaborazione e valorizzano l'unicità di ciascuna persona. Per sviluppare una cultura organizzativa inclusiva, la Società agisce in diverse fasi dell'attività lavorativa, adottando comportamenti coerenti con i propri valori condivisi, dove l'inclusione è uno dei pilastri fondamentali.

Evoca garantisce che la formazione venga erogata a tutti i dipendenti, a tutti i livelli e indipendentemente dal genere di appartenenza, in linea con i principi di equità, inclusività e pari opportunità, consentendo di migliorare sia le competenze tecniche che quelle trasversali, comprese quelle legate alla leadership. In questa ottica, è garantita alle donne la possibilità di accedere a posizioni dirigenziali, a responsabilità di unità organizzative e a ruoli apicali con deleghe sui budget di investimento.

La valutazione delle performance individuali è regolata da processi strutturati di comunicazione e confronto trasparente con i propri responsabili, durante i quali è fondamentale definire e monitorare gli obiettivi, ricevere feedback, riconoscere e valorizzare i punti di forza e lavorare sulle aree di sviluppo. Questo processo tiene conto del raggiungimento unicamente delle proprie performance professionali, degli obiettivi quantitativi assegnati e concordati annualmente, del contributo e del talento dei dipendenti, nonché del rispetto delle politiche aziendali.

## 7. Work-life balance, genitorialità e responsabilità di cura

Evoca si impegna a migliorare il bilanciamento tra vita lavorativa e privata dei dipendenti attraverso l'adozione di modalità di lavoro flessibili che tengono conto delle esigenze personali, dei clienti, del team, dell'organizzazione e della natura del lavoro. Fondamentale per la Società è l'attenzione al benessere delle persone e alla loro integrazione tra lavoro e vita privata. In conformità a tali principi, da anni è stato avviato il progetto People Care, che mira a valorizzare le iniziative già implementate e a introdurre gradualmente nuovi interventi per aumentare il benessere e la soddisfazione dei dipendenti, migliorando anche il loro potere d'acquisto. Tra le iniziative, la piattaforma di welfare aziendale offre una vasta gamma di servizi, che includono opportunità di sviluppo personale, possibilità di richiedere il rimborso di spese di istruzione e assistenza sostenute per i propri familiari, di effettuare versamenti alla previdenza integrativa, generare buoni spesa o voucher per il tempo libero, ed altre soluzioni. Dal 2022, è stato formalizzato un accordo di smart-working che permette ai dipendenti, non vincolati a mansioni che richiedono presenza continuativa, di lavorare in modo flessibile fino a quattro giorni al mese e di gestire autonomamente il proprio orario lavorativo, rispettando gli impegni concordati. Inoltre, la Società conduce regolarmente survey per ascoltare i dipendenti e analizzare le percezioni sul clima organizzativo, in merito a tematiche quali il rapporto con l'azienda, la valorizzazione e lo sviluppo professionale, e il benessere organizzativo. Evoca si impegna a sostenere i lavoratori genitori e i lavoratori con responsabilità di cura, favorendo un equilibrio ottimale tra vita privata e professionale e promuovendo il benessere sul luogo di lavoro. Inoltre, specifiche agevolazioni nel programma di welfare aziendale sono previste per supportare tutti i dipendenti nei loro ruoli di

genitori e assistenti familiari, tra cui agevolazioni per l'educazione e l'istruzione dei familiari dei dipendenti, assistenza a familiari anziani e non autosufficienti e pacchetti sanitari. Per la maternità, oltre a quanto previsto dalla normativa nazionale, sono stati sviluppati permessi per l'assistenza ai figli malati, permessi per controlli e visite prenatali e permessi per visite specialistiche.

Evoca considera il part-time uno strumento importante per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, tenendo in considerazione in particolar modo fattori quali la cura dei figli, dei familiari e le questioni di salute.

## **8. Equità nella remunerazione**

Le politiche retributive di Evoca sono conformi ai suoi principi fondamentali, promuovendo equità, pari opportunità e valorizzazione del merito e del talento. Inoltre, Evoca garantisce il rispetto dei salari minimi stabiliti dalla normativa prevista dei paesi in cui opera. Inoltre, è disponibile un Piano Welfare Aziendale che consente ai dipendenti di convertire tutto o parte del premio maturato in welfare, per l'acquisto di beni o servizi.

## **9. Molestie e discriminazioni**

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona sia trattata con dignità e rispetto e siano assicurate le pari opportunità. A supporto di questo impegno, la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità è incaricata di analizzare e definire l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro, proporre interventi per la sua eliminazione, elaborare metodi per prevenire comportamenti illeciti e molestie sessuali, promuovere formazione su tematiche quali la violenza di genere e molestie sessuali, e individuare azioni positive per l'integrazione e la non discriminazione. A tal fine, Evoca si avvale di consulenti/associazioni esterni per svolgere momenti formativi in materia di discriminazione, molestie e violenza di genere, integra nelle proprie exit interviews domande specifiche per indagare episodi di molestie come cause per le dimissioni dei dipendenti, e applica una procedura di valutazione del rischio di molestie analoga alla procedura per segnalazioni da stress lavoro correlato.

È possibile segnalare qualsiasi forma di discriminazione, molestia o non inclusività che si sia verificata sul luogo di lavoro, così come qualsiasi violazione del Codice Etico, del codice di Condotta e delle Policy di Evoca, tramite il canale di Whistleblowing. Il canale è gestito da un soggetto terzo per garantire riservatezza e anonimato. Per mitigare il rischio di molestie e discriminazioni, la Società redige ed aggiorna il "Documento di Valutazione del Rischio Violenze e Molestie nei luoghi di lavoro" e sviluppa una metodologia al fine di riconoscere e prevenire i fenomeni di molestia e violenza all'interno degli ambienti di lavoro. A seguito della eventuale segnalazione di episodi di molestie, discriminazioni o denunce di ritorsione, Evoca esamina i casi in conformità con il processo di gestione delle segnalazioni, mantenendo riservate le informazioni identificative delle persone coinvolte.