



## POLITICA PARITA' DI GENERE

### 1. Introduzione

Nell'anno 2023, Vega Carburanti S.p.A. ha ottenuto la certificazione per la parità di genere.

L'impulso positivo generato dalla suddetta certificazione, ha spinto anche la holding del Gruppo, Eva S.r.l., ad intraprendere il percorso necessario all'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Nel dicembre del 2024, a seguito di un importante lavoro di implementazione di politiche e processi, Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A., hanno ottenuto una certificazione di gruppo.

Per Eva S.r.l. e la sua controllata, il conseguimento della certificazione rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare ed incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

### 2. Obiettivi

L'obiettivo di Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A. è quello di garantire la crescita professionale delle donne nel contesto aziendale, coltivando la cultura dell'inclusività e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Per le suddette Società, infatti, l'uguaglianza di genere rappresenta un valore imprescindibile di civiltà, che si intende depurare dal carattere della eccezionalità al fine di condurlo verso uno standard condiviso tra le predette Società. Rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e ricco nella diversità, per Eva S.r.l. e la sua controllata, rappresenta una responsabilità etica ma anche una scelta strategica vincente, poiché alimenta processi innovativi, grazie all'incontro della molteplicità delle risorse coinvolte nel contesto lavorativo.

Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A., a tale scopo, incoraggiano buone pratiche aziendali - tra le quali l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio ed inclusivo - che garantiscano la tutela della parità di genere in tutti i processi, assicurando uguali opportunità a tutti i lavoratori.

L'attenzione con la quale Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A. concentrano il loro impegno, affinché il loro Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato (in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea*) al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Promozione della **parità tra uomo e donna** nel processo decisionale;
- **Riduzione del divario retributivo** e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- **Congedi di maternità e paternità** in linea con le migliori prassi;
- **Un ambiente equo e accogliente**, inteso sia come spazio fisico che come cultura **che riconosca e valichi i bias cognitivi**, favorendo decisioni eque e basate sul merito;
- **Contrasto agli stereotipi**, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- **Politiche di welfare** che facilitino la **conciliazione vita-lavoro**.



### 3. I Principi Ispiratori

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A., sono:

- Imparzialità e inclusività;
- Correttezza e trasparenza;
- Valorizzazione del personale;
- Tutela della persona;
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

### 4. Politiche specifiche sulla parità di genere

Le politiche sulla parità di genere sviluppate da Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A., forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano Strategico:

1. **Selezione ed assunzione** (recruitment);
2. **Gestione della carriera**;
3. **Equità salariale**;
4. **Genitorialità, cura**;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** (work life balance);
6. Attività di **prevenzione di ogni forma di abuso fisico**, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Le Società, inoltre, promuoveranno annualmente la partecipazione del personale a **corsi di formazione** inerenti ai temi dell'inclusività, della parità di genere, della sostenibilità e del *worklife balance*.

### 5. L'impegno Della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A., ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Eva S.r.l. e Vega Carburanti S.p.A., si impegnano:

- Ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;



- A valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- A sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata (settimana corta ed orari di lavoro flessibili per i dipendenti di sede, gestione dei turni per i dipendenti di piazzale);
- A favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- A promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- Impegnarsi affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

## 6. Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica generale sulla parità di genere si inserisce nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione. Essa prevede, in collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi in materia di parità di genere, al fine di valutarne l'idoneità e individuare eventuali modifiche o integrazioni necessarie.

## 7. Diffusione della politica

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Elisabetta Vianello  
Presidente C.d.A.)