POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE
Conforme alla UNI/PdR 125:2022
- Edition 2- Rev 01
Effective date: 13/11/2026

Il presente documento definisce i principi e gli impegni di Epson Italia per promuovere la parità di genere, le pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo, in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

L'owner del documento, che è possibile contattare per informazioni sul contenuto, è il Responsabile del coordinamento della Politica per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere approva il presente documento.

1. Scopo e ambito di applicazione

1.1. La presente Politica formalizza l'impegno di Epson Italia a promuovere la parità di genere, il rispetto delle diversità, l'inclusione e le pari opportunità in tutti i processi aziendali e nelle relazioni professionali.

1.2. La Politica supporta il percorso di ottenimento e mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 e contribuisce alla creazione di un ambiente di lavoro equo, rispettoso e valorizzante per tutte le persone.

1.3. I termini di genere maschile contenuti nel presente Documento e in tutti gli altri documenti relativi al Sistema di Gestione devono ritenersi neutri sotto il profilo del genere e sono pertanto da riferirsi a tutte le persone potenzialmente incluse o interessate.

1.4. Il presente documento si applica a Epson Italia e deve essere rispettato da tutti i dipendenti, manager, collaboratori, consulenti. Epson Italia si impegna inoltre a sensibilizzare fornitori e partner commerciali affinché operino, per quanto di competenza, in coerenza con i principi contenuti nel presente documento.

2. Principi guida

2.1. Epson Italia riconosce il valore della diversità come elemento fondamentale per l'innovazione, la crescita sostenibile e il benessere organizzativo.

2.2. L'azienda adotta un approccio di "tolleranza zero" verso qualsiasi forma di molestia, violenza, discriminazione promuovendo un ambiente di lavoro fondato su dignità, libertà individuale e rispetto reciproco. Ogni persona è tenuta a rispettare il Codice Etico, segnalare comportamenti non conformi, collaborare alle eventuali indagini interne.

2.3. La presente Politica è parte integrante del sistema di governance e di gestione delle persone di Epson Italia ed è coerente con i valori della Società, con il Codice Etico, con la Procedura Whistleblowing e con le politiche HR aziendali. I principi di parità di genere

e inclusione sono pertanto integrati nei principali processi di gestione delle risorse umane, inclusi selezione, performance management, formazione, sviluppo professionale e organizzazione del lavoro, contribuendo al miglioramento continuo previsto dalla UNI/PdR 125:2022.

2.4. Attraverso i propri processi, le politiche e le pratiche di gestione delle risorse umane, l'azienda si impegna a promuovere una cultura basata sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle differenze, garantendo a tutte le persone pari opportunità lungo l'intero percorso professionale. L'Azienda assicura che tutte le decisioni relative alla gestione delle persone siano adottate sulla base di criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori, nel rispetto dei principi di pari opportunità e inclusione

2.5. In particolare, Epson Italia si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e crescita di carriera e accesso alle posizioni di responsabilità;
- valorizzare competenze, potenziale e merito attraverso criteri oggettivi e misurabili e trasparenti;
- favorire un ambiente inclusivo in cui ogni persona sia rispettata e possa esprimere pienamente il proprio valore;
- assicurare trasparenza ed equità nei processi decisionali e nella gestione delle risorse umane;
- prevenire e non tollerare forme di discriminazione diretta o indiretta, molestia, abuso, violenza o comportamento lesivo della dignità della persona;
- promuovere un ambiente di lavoro sicuro, collaborativo e orientato al benessere delle persone;
- monitorare periodicamente l'efficacia delle proprie politiche e dei propri processi al fine di individuare eventuali disallineamenti e promuovere azioni di miglioramento continuo.

2.6. Mobilità interna e opportunità professionali

Epson Italia riconosce la mobilità interna come uno strumento fondamentale per favorire la crescita professionale, la valorizzazione dei talenti e lo sviluppo delle competenze presenti in azienda.
A tal fine si impegna a:

- garantire a tutte le persone la possibilità di accedere alle opportunità di mobilità interna attraverso processi trasparenti, comunicati e basati su criteri oggettivi;
- assicurare che le candidature interne siano valutate esclusivamente sulla base delle competenze, delle qualifiche, delle esperienze professionali e del potenziale di sviluppo;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta nell'accesso alle opportunità di trasferimento, rotazione, assegnazione a nuovi ruoli o avanzamento professionale;
- monitorare gli esiti dei processi di mobilità interna al fine di verificare il rispetto dei principi di equità e pari opportunità.

3. Ruoli e responsabilità

3.1. L'attuazione e il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Epson Italia si basano sul coinvolgimento di diversi soggetti aziendali, ciascuno con specifiche responsabilità e compiti di presidio, monitoraggio e miglioramento continuo.

3.2. La Direzione aziendale definisce gli indirizzi strategici in materia di parità di genere, sostiene la presente Politica, assicura la disponibilità delle risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi stabiliti e promuove una cultura aziendale inclusiva e orientata alle pari opportunità.

3.3. Il Comitato Guida per la Parità di Genere rappresenta l'organo di indirizzo e monitoraggio del sistema UNI/PdR 125:2022. Il Comitato supporta la Direzione nella definizione degli obiettivi, verifica periodicamente l'andamento degli indicatori di performance, valuta i risultati conseguiti e promuove eventuali azioni correttive e di miglioramento, assicurando il presidio delle tematiche di parità di genere all'interno dell'organizzazione.

3.4. Il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere ha il compito di presidiare l'implementazione e il mantenimento del sistema in conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, coordinando le attività di monitoraggio, raccolta dati, rendicontazione e preparazione delle verifiche interne ed esterne.

3.5. Il Responsabile del Coordinamento della Politica per la Parità di Genere assicura la diffusione e l'applicazione dei principi contenuti nella presente Politica, promuovendone l'aggiornamento periodico e favorendo il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali nel raggiungimento degli obiettivi definiti.

3.6. Il Comitato DE&I Locale supporta la diffusione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità all'interno di Epson Italia. Il Comitato propone iniziative, raccoglie esigenze e suggerimenti provenienti dalla popolazione aziendale e collabora con le funzioni competenti per lo sviluppo di programmi e attività coerenti con gli obiettivi aziendali in materia di Diversity, Equity & Inclusion, avvalendosi di un budget dedicato per la promozione e la realizzazione delle proprie iniziative.

3.7. La funzione DE&I centrale di Epson Europe fornisce indirizzi strategici in materia, linee guida e supporto metodologico, favorendo l'allineamento delle iniziative locali agli obiettivi europei in materia di diversità, equità, inclusione e parità di genere.

3.8. La funzione People e i manager, sensibilizzati e formati sui temi, assicurano l'applicazione concreta dei principi di parità di genere nei processi di selezione, sviluppo, valutazione, formazione e gestione delle persone, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi definiti dall'organizzazione.

3.9. Tutte le persone che operano per Epson Italia sono tenute a contribuire attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e privo di discriminazioni, adottando comportamenti coerenti con i valori e i principi espressi nella presente Politica e promuovendo un approccio di “tolleranza zero” verso qualsiasi forma di molestia, violenza, discriminazione.

4. Gestione delle persone

4.1. Selezione,assunzione onboarding: Epson Italia adotta processi di selezione e assunzione basati su criteri oggettivi e trasparenti, garantendo pari opportunità a tutte le candidate e a tutti i candidati. Le decisioni vengono assunte esclusivamente sulla base delle competenze, delle esperienze professionali e dei requisiti richiesti dal ruolo, prevenendo ogni forma di discriminazione. I processi di onboarding favoriscono inoltre l'integrazione delle nuove risorse e la diffusione dei principi di inclusione e parità di genere.

4.2. Performance Management: Il sistema di valutazione delle performance è basato su criteri chiari, uniformi e misurabili, applicati in modo equo a tutta la popolazione aziendale. Attraverso il confronto periodico tra manager e collaboratori, Epson Italia promuove lo sviluppo professionale e assicura pari opportunità di riconoscimento, crescita e valorizzazione del contributo individuale come previsto dalla nostra Management Philosophy.

4.3. Formazione: Epson Italia garantisce pari accesso alle opportunità di formazione e miglioramento per tutte le persone, a tutti i livelli dell'organizzazione. Le iniziative formative vengono definite sulla base delle esigenze professionali e organizzative e contribuiscono a promuovere una cultura inclusiva, orientata alla crescita delle competenze e alla valorizzazione delle diversità.

4.4. Sviluppo professionale e opportunità di crescita: Epson Italia promuove la crescita professionale delle proprie persone attraverso processi trasparenti e inclusivi, finalizzati a valorizzare competenze, esperienze e potenziale. Le opportunità di sviluppo e di assunzione di maggiori responsabilità sono offerte nel rispetto del principio delle pari opportunità, senza discriminazioni di alcun tipo. Le opportunità di sviluppo professionale, crescita e assunzione di maggiori responsabilità sono rese accessibili a tutto il personale sulla base di criteri trasparenti e assicurando pari possibilità di accesso indipendentemente dal genere e prevenendo qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

4.5. L'azienda tiene in considerazione il principio delle pari opportunità nei processi di sviluppo professionale, promuovendo ove possibile una rappresentanza equilibrata dei generi all'interno dell'organizzazione.

5. Organizzazione del lavoro e benessere

5.1. Epson Italia promuove un'organizzazione del lavoro orientata al benessere delle persone e alla conciliazione tra vita professionale e vita privata, favorendo un ambiente inclusivo e rispettoso delle diverse esigenze individuali.

5.2. A tal fine, l'azienda utilizza ove possibile modalità di lavoro agile secondo le policy aziendali applicabili, e promuove iniziative ad hoc volte a supportare la genitorialità, la cura familiare e il benessere delle persone nelle diverse fasi della vita lavorativa.

5.3. Si impegna inoltre a garantire che maternità, paternità, congedi e altre esigenze personali non costituiscano un ostacolo alle opportunità di partecipazione, sviluppo e crescita professionale, promuovendo iniziative e azioni di supporto coerenti con i principi di inclusione e pari opportunità.

6. Comunicazione e rappresentanza

6.1. Epson Italia incoraggia una rappresentazione equilibrata dei generi nelle iniziative di comunicazione, negli eventi, e nelle attività di rappresentanza aziendale, compatibilmente con le competenze richieste e il contesto di riferimento.

7. Tutela dell'ambiente di lavoro

7.1. Epson Italia non tollera alcuna forma di discriminazione, molestia, comportamento offensivo, abuso o violenza.

7.2. Eventuali segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali aziendali dedicati, compresi quelli previsti dalla procedura di whistleblowing, nel rispetto dei principi di riservatezza e tutela delle persone coinvolte.

7.3. La presente Politica è resa disponibile a tutto il personale e pubblicata attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale appropriati.

8. Responsabile del coordinamento della Politica per la Parità di Genere

8.1. La Direzione ha nominato un Responsabile del Coordinamento della Politica locale per la Parità di Genere, incaricato di promuovere la diffusione e l'applicazione dei principi contenuti nel presente documento, coordinarne l'aggiornamento quando necessario e supportarne l'attuazione all'interno dell'organizzazione.

8.2. Il Responsabile opera in collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere, con la funzione People, con il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e con gli altri soggetti coinvolti nel sistema di gestione, contribuendo a promuovere il rispetto dei valori di inclusione, equità e pari opportunità adottati da Epson Italia.

9. Change Record

Edition 1	Nuovo documento
Edition 2 Rev01	13 novembre 2026 (inserimento tolleranza zero e mobilità interna)

Approvato dal Comitato Guida per la Parità di Genere.