



Allegato – POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ ed INCLUSIONE (DE&I) DEL GRUPPO MEVIS – IT



Premesse

Il Gruppo Mevis, composto da Mevis SpA, Euromeccanica Srl, Mevis Slovakia s.r.o. e Mevis High Precision Metal Components Yangzhou co. Ltd., riconosce che la valorizzazione delle diversità e la promozione di un ambiente inclusivo sono elementi chiave per garantire innovazione, benessere organizzativo e risultati sostenibili.

La diversità nelle persone rappresenta una risorsa strategica che permette di crescere come azienda e comunità, stimolando la creatività e favorendo un ambiente lavorativo rispettoso e aperto.

Con questa Policy, il Gruppo Mevis si impegna a promuovere e sostenere la valorizzazione di tutte le persone, a prescindere da genere, razza, etnia, orientamento sessuale, disabilità, età, lingua, credo religioso e politico, condizioni sociali e personali e tipologia contrattuale favorendo pari opportunità e rispetto per ogni individuo.

Principi guida e Obiettivi

Il Gruppo Mevis si impegna a sostenere una cultura inclusiva e ad attuare politiche che favoriscano la piena partecipazione di tutte le persone nell'ambiente lavorativo.

I principali obiettivi della Policy sono:

- **Valorizzare la diversità** in ogni sua forma, dal genere alle abilità, dal background culturale alle esperienze personali.
- **Promuovere l'equità** nei processi aziendali, inclusa la selezione, l'assunzione, le politiche retributive e lo sviluppo delle carriere.
- **Creare un ambiente inclusivo** capace di adattarsi alle esigenze individuali e di rimuovere ostacoli che limitano la piena partecipazione di qualsiasi persona.
- **Favorire l'accessibilità**, sia fisica che digitale, per un ambiente lavorativo che non escluda nessuno.
- **Combattere ogni forma di discriminazione e stereotipo**, favorendo azioni di sensibilizzazione e formazione continua.

Aree di Intervento

1. Selezione e Assunzione

- Applicazione di procedure trasparenti e imparziali, per favorire pari opportunità di accesso al lavoro a tutte le persone.
- Impegno a prevenire stereotipi e bias inconsci nei processi di selezione.
- Collaborazione con partner e piattaforme inclusivi per ampliare la diversità nei pool di candidati.

2. Equità Salariale

- Promuovere la parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici a parità di ruolo e competenze.

3. Sviluppo e Gestione delle Carriere

- Offrire a tutte le persone pari opportunità di crescita professionale, indipendentemente da genere, razza, etnia, orientamento sessuale, disabilità, età, lingua, credo religioso e politico, condizioni sociali e personali e tipologia contrattuale.
- Agevolare la rappresentanza di tutte le diversità nelle posizioni di leadership e responsabilità a parità di competenze.

4. Accessibilità e Inclusione delle Persone con Disabilità Fisiche e Cognitive

- Favorire un ambiente fisico e digitale accessibile per rispondere alle esigenze di ogni individuo.
- Formare il personale per comprendere e supportare la partecipazione delle persone con disabilità in modo rispettoso e collaborativo.
- Contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle persone con disabilità fisiche e cognitive.

5. Conciliazione Vita-Lavoro, Genitorialità e Assistenza familiare

- Favorire un equilibrio tra vita personale e lavorativa attraverso diverse forme di flessibilità oraria.
- Considerare la possibilità di part-time anche temporaneo e reversibile e smart working sulla base delle effettive esigenze della persona, compatibilmente con le mansioni svolte e con le esigenze organizzative aziendali.
- Nella programmazione di riunioni e formazione consideriamo orari e modalità che possano favorire un adeguato equilibrio tra vita privata e lavoro.
- Favorire la genitorialità condivisa e implementare iniziative a supporto della stessa.
- Durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, l'azienda lascia a disposizione del genitore l'accesso agli strumenti aziendali affinché questo - su base volontaria - possa restare costantemente aggiornato sulle novità, sui progetti in corso e sulle iniziative che vedono coinvolta la società.
- Considerare la possibilità di supportare le persone con esigenze di caregiving.

6. Ambiente di Lavoro Sano e Inclusivo

- Prevenire e gestire ogni forma di abuso, molestia o discriminazione, promuovendo un clima di rispetto reciproco.
- Implementare programmi di sensibilizzazione su diversità e inclusione, rivolti al personale e agli stakeholder.
- Promuovere iniziative e convenzioni che favoriscano il benessere e la salute del personale.
- Creare spazi inclusivi per incoraggiare il dialogo, la collaborazione e la condivisione.

Diffusione e Comunicazione della Policy

La Policy D&I è rivolta a tutto il personale del Gruppo Mevis e ai suoi stakeholder, inclusi fornitori, clienti e partner commerciali.

Per garantire una cultura inclusiva:

- La Policy sarà resa disponibile attraverso comunicazioni interne e pubblicata sul sito istituzionale.
- Saranno organizzati corsi di formazione e attività per sensibilizzare il personale sui temi di diversità, equità e inclusione.

- Sarà promossa una comunicazione rappresentativa delle diversità, che valorizza l'unicità di tutte le persone coinvolte.

Monitoraggio e Valutazione

Un Comitato Guida sarà responsabile della revisione e dell'implementazione della Policy. Le attività di monitoraggio includeranno:

- Riesame periodico degli obiettivi legati alla diversità e parità di genere.
- KPI dedicati per valutare l'efficacia delle iniziative.
- Feedback e coinvolgimento attivo del personale attraverso sondaggi, workshop e altri strumenti partecipativi.

Responsabilità

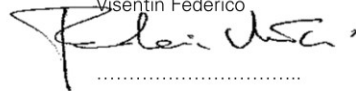
Il Comitato Guida collabora per integrare la Policy nei processi aziendali, monitorando il rispetto delle normative, sensibilizzando il personale e rispondendo prontamente a segnalazioni legate alla violazione della Policy.

Ogni persona del Gruppo ha il dovere di contribuire a creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso. La promozione della cultura inclusiva è responsabilità di tutti, indipendentemente dal ruolo ricoperto.

Rev. 20/05/2026

Executive Director

Visentin Federico



.....