

Politica del Sistema di Gestione

EDA Industries S.p.a. è fra i leader mondiali nel campo della ricerca, progettazione produzione e distribuzione di sistemi di test per componenti e dispositivi elettronici.

EDA Industries S.p.a. vuole connotarsi come una entità di eccellenza nel contesto in cui opera e pertanto si impegna a mettere a disposizione risorse per:

- *Soddisfare i requisiti cogenti applicabili connessi alle attività di EDA Industries S.p.a.*
- *Soddisfare i requisiti, le esigenze ed aspettative delle parti interessate, in primis il cliente*
- *Perseguire ed accrescere la soddisfazione del cliente*
- *Perseguire ed accrescere la soddisfazione dei dipendenti*
- *Operare in modo sostenibile adottando i più elevati standard di Responsabilità Sociale in materia di Lavoro, Salute e Sicurezza, Ambiente ed Etica*
- *Sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.*
- *Garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità, attraverso l'inclusione creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e possa essere sé stesso all'interno dell'organizzazione, ossia nel luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno*
- *Perseguire il miglioramento continuo del proprio Sistema di Gestione integrato*
- *Fornire prodotti e servizi innovativi e ad alto livello tecnologico*
- *Perseguire il raggiungimento dello 'Zero Difetti' sul prodotto / servizio*
- *Garantire prestazioni ottimali durante tutta la vita del prodotto mediante il servizio di assistenza post-vendita*

La presente politica costituisce il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi sia strategici sia relativi ad ogni processo aziendale, in ottica di organizzazione orientata al cliente, al miglioramento sostenibile, alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Al fine di quanto sopra descritto EDA Industries S.p.a. ha aderito al **RBA (Responsible Business Alliance)** e si impegna a mantenere un Sistema di Gestione allineato allo Standard Internazionale **ISO 9001** e sempre più orientato allo **schema Automotive**.



Christina Ma. Allarces
C.E.O. – M.D.
EDA Industries S.p.a.

Cittaducale (RI), 30/11/2024

Obiettivi del Sistema di Gestione

In base alla Politica per il Sistema di Gestione sopra enunciata, EDA Industries S.p.a. ha definito i seguenti obiettivi sia strategici sia relativi ad ogni processo aziendale:

- *Diffondere alle parti interessate il proprio impegno in favore della Sostenibilità in ottica 'Environment Social Governance', la propria adesione al Codice RBA in materia di Salute e Sicurezza, Ambiente, Lavoro, Etica, l'impegno a favorire una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale*
- *Richiedere alle parti interessate il rispetto delle politiche adottate dall'Azienda*
- *Assicurare per il proprio prodotto/servizio il soddisfacimento dei requisiti sia cogenti sia concordati con il Cliente*
- *Perseguire continuamente la diversificazione, l'aggiornamento e l'ottimizzazione dei propri prodotti/servizi*
- *Applicare un approccio orientato ai risultati*
- *Massimizzare efficacia ed efficienza dei propri processi aziendali*
- *Nell'implementazione dei processi aziendali considerare il Ciclo Vita del prodotto, rispetto all'impatto sull'ambiente*
- *Minimizzare gli impatti ambientali relativi alle attività, ai prodotti, ai processi aziendali*
- *Applicare un approccio basato sulla analisi dei rischi*
- *Gestire le segnalazioni ed i suggerimenti provenienti dai dipendenti in materia di Salute e Sicurezza, Ambiente, Lavoro, Etica, **Inclusione** per offrire un ambiente di lavoro sempre più "vivibile"*
- *Definire compiti e responsabilità di tutto il personale e dei vertici, al fine di avere un'organizzazione chiara nella quale "la persona" riesca ad orientarsi ed esprimere al meglio le proprie capacità e conoscenze*
- *Sviluppare ed attuare programmi di formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sul Sistema di Gestione Integrato, al fine di renderlo consapevole degli effetti e delle conseguenze delle proprie attività*
- *Monitorare periodicamente l'efficacia del Sistema di gestione Integrato, attraverso gli audit interni ed il riesame da parte della Direzione*
- *Attivare il processo di analisi per le situazioni di non conformità effettive o potenziali e attuare le azioni correttive necessarie*
- *Attuare sistematicamente il "ciclo virtuoso del miglioramento continuo" del proprio Sistema di Gestione e dei propri processi verso l'ottica dello 'Zero Difetti'*
- *Coinvolgere e rendere partecipe il personale a tutti i livelli per il conseguimento degli obiettivi aziendali*

Per raggiungere gli obiettivi sopra esposti la Direzione coinvolge tutto il personale e assicura che la presente Politica sia comunicata e compresa a tutti i livelli, in quanto gli obiettivi indicati sono raggiungibili con il completo impegno, comportamenti, suggerimenti e segnalazioni di tutto il personale.



Christina Ma. Allarces
C.E.O. – M.D.
EDA Industries S.p.a.

Cittaducale (RI), 30/11/2024

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E DIVERSITY & INCLUSION (PDR 125:2022 E ISO 30415:2021)

EDA Industries S.p.a. crede che i valori di diversità, inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di tutela e valorizzazione delle risorse umane, ovunque esse operino, riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, EDA Industries S.p.a ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per EDA Industries S.p.a rappresenterà 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 e 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di EDA Industries S.p.a, sono:

- ***IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ***
- ***CORRETTEZZA E TRASPARENZA***
- ***VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE***
- ***TUTELA DELLA PERSONA***
- ***CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE***

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede EDA Industries S.p.a impegnata a:

- *individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro*
- *adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;*
- *prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;*
- *garantire un canale di segnalazione anonimo;*
- *individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;*
- *verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalle Convenzioni Internazionali;*
- *valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;*
- *prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.*

GLI OBIETTIVI

L'attenzione con la quale EDA Industries S.p.a concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG 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:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

La Direzione si impegna:

- *ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;*
- *a comunicare internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da preconcetti culturali e sociali;*
- *a garantire una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;*
- *a definire processi HR basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità, basati sul favorire e valorizzare le diversità in senso lato;*
- *a garantire opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;*
- *a garantire equità remunerativa per genere e la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;*
- *a garantire il welfare familiare tramite orari di lavoro flessibili e tramite lavoro da remoto;*
- *a garantire la presenza di politiche che assicurino che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico;*
- *a rifiutare ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, manifestando intolleranza verso tali atteggiamenti e favorendo la denuncia degli stessi;*
- *a favorire la partecipazione a corsi formativi e webinar a tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale e in cui i generi siano equamente rappresentati tra i relatori;*
- *a misurare e riportare i progressi nel raggiungimento della parità di genere, sostenendo la mobilità interna e criteri di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.*

Cittaducale (RI), 30/11/2024



Christina Ma. Allarces
C.E.O. – M.D.
EDA Industries S.p.a.

Management System Policy

EDA Industries S.p.a. is among the world leaders in the field of research, design, production and distribution of test equipment for electronic components and devices.

EDA Industries S.p.a. wants to connote itself as an entity of excellence in the context in which it operates and therefore is committed to providing resources to:

- *Meet applicable mandatory requirements related to the activities of EDA Industries S.p.a.*
- *Meet the requirements, needs and expectations of stakeholders, primarily the customer*
- *Pursue and increase customer satisfaction*
- *Pursue and increase employee satisfaction*
- *Operate sustainably by adopting the highest standards of Social Responsibility in Labor, Health and Safety, Environment and Ethics*
- *Support a work environment that is stimulating, inclusive, respectful of all forms of diversity and participatory, inspired by principles of fairness, freedom and dignity in professional relationships, and free of behavior - collective and individual - that is discriminatory.*
- *Ensuring that all qualified people, regardless of gender, are offered equal opportunities, creating a work environment in which, through inclusion, each individual is respected and valued, and can be himself/herself within the organization, which is the place where everyone's diverse views, perspectives, and uniqueness are embraced*
- *Pursue continuous improvement of its Integrated Management System*
- *Provide innovative and high-tech products and services*
- *Pursue the achievement of 'Zero Defects' on the product/service*
- *Ensuring optimal performance throughout the life of the product through after-sales service*

This policy is the framework for defining objectives both strategic and related to each business process from the perspective of a customer-oriented organization, sustainable improvement, and worker health and safety.

For the purpose of the above, EDA Industries S.p.a. has joined the **Responsible Business Alliance (RBA)** and is committed to maintaining a Management System aligned with the International Standard **ISO 9001** and increasingly oriented to the **Automotive scheme**.



Christina Ma. Allarces
C.E.O. - M.D.
EDA Industries S.p.a.

Cittaducale (RI), 11/30/2024

Objectives of the Management System

Based on the Management System Policy set forth above, EDA Industries S.p.a. has defined the following objectives both strategic and related to each business process:

- *Disseminate to stakeholders its commitment to Sustainability from an 'Environment Social Governance' perspective, its adherence to the RBA Code on Health and Safety, Environment, Labor, Ethics, its commitment to fostering an inclusive culture of professional growth, ensuring equal opportunities for all staff*
- *Require stakeholders to comply with the policies adopted by the Company*
- *Ensure for its product/service that it meets both mandatory and agreed requirements with the customer*
- *Continuously pursue diversification, updating and optimization of its products/services*
- *Apply a results-oriented approach*
- *Maximize the effectiveness and efficiency of its business processes*
- *When implementing business processes, consider the Product Life Cycle, with respect to the impact on the environment*
- *Minimize environmental impacts related to activities, products, and processes*
- *Apply an approach based on risk analysis*
- *Manage reports and suggestions from employees regarding Health and Safety, Environment, Labor, Ethics, **Inclusion** to provide an increasingly "livable" work environment*
- *Define tasks and responsibilities of all staff and top management in order to have a clear organization in which "the person" is able to orient himself/herself and express in the best way his/her skills and knowledge*
- *Develop and implement training, awareness and involvement programs for staff on the Integrated Management System in order to make them aware of the effects and consequences of their activities*
- *Periodically monitor the effectiveness of the Integrated Management System, through internal audits and management review*
- *Activate the analysis process for actual or potential non-conformity situations and implement the necessary corrective actions*
- *Systematically implement the "virtuous cycle of continuous improvement" of its Management System and processes toward 'Zero Defects'*
- *Involve and empower staff at all levels in achieving corporate goals*

To achieve the above objectives, management involves all staff and ensures that this Policy is communicated and understood at all levels, as the stated objectives are achievable with the full commitment, behaviors, suggestions and reports of all staff.



Christina M. Allarces
C.E.O. - M.D.
EDA Industries S.p.a.

Cittaducale (RI), 11/30/2024

GENDER EQUALITY AND DIVERSITY & INCLUSION POLICY (PDR 125:2022 AND ISO 30415:2021)

EDA Industries S.p.a. believes that the values of diversity, inclusion (D&I) and, more specifically, of equal treatment between men and women are fundamental to the development of a work environment that guarantees the protection and enhancement of human resources, wherever they operate, recognizing them as a primary factor for success.

With the aim of carrying out its mission in the best possible way and in coherence with the strategic vision, EDA Industries S.p.a has decided to adopt a Gender Equality Management System (SGPG) compliant with UNI/PdR 125:2022, as a valid tool to ensure gender equality related to the presence and professional growth of women, enhancing the inclusive culture and the activation of processes capable of developing women's empowerment.

The achievement of certification for EDA Industries S.p.a will represent only the first step in a path of implementation of gender equality policies, with a view to improving and promoting gender equality. The certification, in fact, aims to accompany and incentivize the organization to adopt suitable policies to reduce the gender gap with the consequent benefits for the welfare of staff, in addition to the reputational and ethical impacts.

THE GUIDING PRINCIPLES

The Basic Principles underlying the Gender Equality Policy of EDA Industries S.p.a, are:

- ***IMPARTIALITY AND INCLUSIVENESS***
- ***FAIRNESS AND TRANSPARENCY***
- ***STAFF DEVELOPMENT***
- ***PROTECTION OF THE PERSON***
- ***COMBATING ALL FORMS OF VIOLENCE AND DISCRIMINATION***

This Policy provides a perimeter of prohibited conduct and sees EDA Industries S.p.a. committed to:

- *identify any type of risk of physical, verbal, moral abuse (harassment) also in light of the provisions of the Occupational Safety Consolidation Act*
- *adopt a plan of the prevention and subsequent management of harassment;*
- *provide specific training at all levels;*
- *ensuring an anonymous reporting channel;*
- *identify a contact person for any reported incidents and their management;*
- *check with employees whether there have been incidents of disturbance or discomfort and, in any case, harassing attitudes by which is meant those defined punctually and extensively as such by International Conventions;*
- *evaluate the same work environments from a gender perspective;*
- *provide for an assessment of reported adverse risks and, before that, a prior assessment of them to be reported in the DVR.*

THE GOALS

The attention with which EDA Industries S.p.a focuses its commitments, so that its SGPG meets the requirements specified in UNI/PdR 125:2022, is inspired - in line with the *Strategy for Gender Equality 2020-2025 defined by the European Union* - to pursue the following objectives:

- ✓ Increased participation of women in the labor market;
- ✓ Reducing the wage and pension gap between men and women, also to combat female poverty;
- ✓ Promotion of equality between men and women in decision-making;
- ✓ countering stereotypes, gender-based violence, and protection and support for victims.

Management is committed to:

- *apply human resource management and development practices that promote an inclusive culture of professional growth, ensuring equal opportunities for all staff;*
- *communicate internally and externally the desire to pursue gender equality, valuing diversity and supporting women's empowerment by raising awareness of women's capabilities as well as the possibility of participating and sharing responsibilities on par with men and with society itself, freeing themselves from cultural and social preconceptions;*
- *ensure governance of the organization aimed at defining appropriate organizational safeguards and gender equality in senior corporate leadership;*
- *establish HR processes based on principles of inclusion and respect for diversity, based on fostering and valuing diversity in a broad sense;*
- *ensure opportunities for women's growth and inclusion in business by promoting women's education, training and personal development and empowerment;*
- *ensure gender pay equity and the protection of parenting and work-life balance;*
- *provide family welfare through flexible working hours and through remote work;*
- *ensure that policies are in place to ensure that genders are equally represented among panelists at roundtable discussions, events, conferences or other events, including scientific events;*
- *reject all kinds of gender-based violence and prevarication, expressing intolerance toward such attitudes and encouraging the denunciation of them;*
- *encourage participation in training courses and webinars to all employees regardless of role and contractual classification and where gender is equally represented among speakers;*
- *measure and report progress in achieving gender equality by supporting internal mobility and criteria for succession to management positions consistent with the principles of an inclusive and gender-equal organization.*



Christina Ma. Allarces
C.E.O. - M.D.
EDA Industries S.p.a.

Cittaducale (RI), 11/30/2024