

**CERTIFICATO N.
CERTIFICATE N. 1111.2025**

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE DI
WE HEREBY CERTIFY THAT THE GENDER EQUALITY SYSTEM OPERATED BY

EVEN MORE SRL

VIA POSILLIPO 16/C - 80123 NAPOLI (NA) Italy

UNITA' OPERATIVE / OPERATIVE UNITS

VIA POSILLIPO 16/C - 80123 NAPOLI (NA) Italy

VIA POSILLIPO 401 - 80123 NAPOLI (NA) Italy

È CONFORME ALLA NORMA / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD

UNI/PdR 125:2022



PER LE SEGUENTI ATTIVITA' / FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo in relazione a:

Servizi di ristorazione ed organizzazione di eventi privati

Measures to ensure gender equality in the workplace in relation to:

Catering services and private event organization

IL PRESENTE CERTIFICATO E' SOGGETTO AL RISPETTO DEL
REGOLAMENTO PER LA CERTIFICAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE
*THE USE AND THE VALIDITY OF THE CERTIFICATE SHALL SATISFY THE
REQUIREMENTS OF THE RULES FOR CERTIFICATION OF MANAGEMENT SYSTEMS*

DATE:	PRIMA CERTIFICAZIONE <i>FIRST CERTIFICATION</i>	EMISSIONE CORRENTE <i>CURRENT ISSUE</i>	SCADENZA <i>EXPIRY</i>
	18-09-2025	18-09-2025	17-09-2028



IMQ S.p.A. - VIA QUINTILIANO, 43 - 20138 MILANO ITALY
Management Systems Division - Flavio Ornago



MS N° 0005MS

Membro degli Accordi di Mutuo
Riconoscimento EA, IAF e ILAC
*Signatory of EA, IAF and ILAC
Mutual Recognition Agreements*

La validità del certificato è subordinata a sorveglianza annuale e riesame completo
del Sistema di Gestione con periodicità triennale
*The validity of the certificate is submitted to annual audit and a reassessment
of the entire management System within three years*



www.cisq.com

CISQ è la Federazione Italiana di Organismi di
Certificazione dei sistemi di gestione aziendale. CISQ
is the Italian Federation of management system
Certification Bodies.

La Politica per la Parità di Genere e per la diversità e l'inclusione definita dalla Direzione della EVEN MORE SRL, in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida individuati dell'azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile. A tale scopo, EVEN MORE SRL garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della propria organizzazione, selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita anche retributiva, sia improntata al principio della pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

A tal fine EVEN MORE SRL si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire strumenti di incentivazione aziendale, che prevedano iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze nella scelta dei migliori candidati;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- sviluppare azioni per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati;
- supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità;
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni.

EVEN MORE SRL ha definito obiettivi dettagliati per il pieno raggiungimento della Parità di Genere nel Piano Strategico e monitora costantemente gli indicatori di prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate:

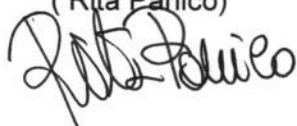
- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
- Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- Processi HR: attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

EVEN MORE SRL predispone e diffonde agli stakeholders la presente Politica relativa al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo la coerenza tra i principi della Politica e gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Napoli, lì 30/05/2025

Direzione e CG
(Rita Panico)



Comitato Guida
(Luongo Ida)

