

ПОЛИТИКА ЗА МНОГООБРАЗИЕ, РАВНОПОСТАВЕНОСТ И ВКЛЮЧВАНЕ НА ЕВРОТЕКС

2024 – 2028

EUROTEX DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION POLICY 2024 – 2028

15.01.2024

Въведение:

Дейността на Евротекс ЕООД дава възможност екипът на организацията да включва голямо разнообразие от хора, с различни култури, етноси, знания, умения и професионален опит. Затова, с разрастването на организацията и нейното географско присъствие, ръководството активно стимулира, развива и поддържа специфична фирмена култура, базирана на многообразие, равнопоставеност и включване при стриктно спазване на приложимите законови изисквания. Нашият екип е съставен от професионалисти, подбрани на базата на опит, умения и квалификация, като се гарантира възможност за всеки, без значение от неговите раса, цвят на кожата, религия, пол, възраст, физически способности, националност, сексуална ориентация, политическа принадлежност, членство в профсъюзи или семейно положение.

Индивидуалните различия, житейският опит, знанието, изобретателността, иновативността, себеизразяването, уникалните възможности и талантът, които нашите служители инвестират в работата си, са значителна част не просто от нашата култура, но и от нашите репутация и постижения. Вярваме, че можем да постигнем успех чрез:

- Многообразието и равнопоставеността за най-ценния ни ресурс – човешкия;
- Стремение към справедливост и включване за всички, но нулева толерантност към използването на детски труд;
- Даване на равен глас на хората;

Introduction:

The activity of Eurotex Ltd. enables the organization's team to include a wide variety of people, with different cultures, ethnicities, knowledge, skills and professional experience. Therefore, with the growth of the organization and its geographical presence, the management actively stimulates, develops and maintains a specific company culture based on diversity, equity and inclusion in strict compliance with the applicable legal requirements.

Our team is comprised of professionals selected based on experience, skills and qualifications, ensuring opportunity for everyone, regardless of their race, colour, religion, gender, age, physical ability, nationality, sexual orientation, political affiliation, trade unions membership or marital status.

The individual differences, life experiences, knowledge, ingenuity, innovation, self-expression, unique capabilities and talent that our employees invest in their work are a significant part not just of our culture, but also of our reputation and achievements.

We believe we can achieve success by:

- Diversity and equity for our most valuable resource - the human resource;
- Striving of justice and inclusion for all, but zero tolerance for the use of child labor;
- Giving equal voice to people;
- Celebrating differences and zero tolerance for discrimination in all forms;

- Празнуване на различията и нулева толерантност към дискриминацията във всичките и форми;
- Стремех към постигане на равнопоставеност на половете, включително и в ръководството на организацията.

Основните принципи и ценности на Евротекс ЕООД са посочени в нашия Етичен кодекс и Кодекса на поведение.

Обхват и цели на политиката:

Политиката за многообразие, равнопоставеност и включване на Евротекс ЕООД обхваща цялата организация и всички свързани юридически лица. Тя цели да гарантира ангажираност на всички страни за прилагане на въведените от компанията практики за осигуряване на безпристрастност и равен достъп в процесите по привличане и подбор, задържане и включване, професионално развитие и обучение, и работен климат.

Всички служители на Евротекс ЕООД носят отговорност да се отнасят към останалите с уважение и достойнство по всяко време. Очаква се всички да демонстрират поведение на приемане и приобщаване по време на работа, в работни ситуации на и извън работното място, както и на всички събития, организирани от компанията или в които тя е участник.

Също така, всички служители трябва да развиват уменията си за толерантност и приобщаване чрез годишните организационни инициативи по многообразие, които могат да включват кампании за повишаване на осведомеността, екипни инициативи, обучения, информационни и обучителни материали.

Основни цели на Политиката за многообразие, равнопоставеност и включване:

1. Наблюдение и повишаване на показатели, свързани с многообразието във всички нива на организацията – пълноценно интегриране на хора в неравностойно положение и хора с увреждания; постигане на баланс на половете при основните дейности и в ръководството на компанията; нулева толерантност към

- Aspiration to achieve gender equity, including in the management of the organization.

The main principles and values of Eurotex Ltd. are stated in our Code of Ethics and the Code of Conduct.

Scope and objectives of the Policy:

The Diversity, Equity and Inclusion Policy of Eurotex Ltd. covers the entire organization and all related legal entities. It aims to ensure the commitment of all parties to implement the practices introduced by the company to ensure impartiality and equal access in the processes of attraction and selection, retention and inclusion, professional development and training, and work climate.

All Eurotex Ltd. employees are responsible to always treat others with respect and dignity. Everyone is expected to demonstrate accepting and inclusive behavior at work, in work situations on and off the job, and at all events organized by the company or in which it is a participant.

Also, all employees should develop tolerance and inclusion skills through annual organizational diversity initiatives, which may include awareness campaigns, team initiatives, trainings, information and training materials.

Main objectives of the Diversity, Equity and Inclusion Policy:

1. Monitoring and increasing indicators related to diversity at all levels of the organization - full integration of disadvantaged and disabled people; achieving gender balance in the main activities and in the management of the company; zero tolerance for the use of child labor; categorical and, if possible,

използването на детски труд; категорична и, по възможност, пълна превенция на всички прояви на дискриминация и спазване на Конвенция 111 на Международната Организация на Труда (МОТ).

2. Изграждане на приобщаваща работна среда, в която всички служители се чувстват ценени.
3. Осигуряване на равни възможности за развитие.
4. Подобряване на процеса по взимане на решения и иновациите чрез приемането на разнообразни гледни точки.
5. Подобряване на репутацията на организацията и възможността ѝ да работи с голямо многообразие от различни клиенти.

Практики за набиране на персонал:

Евротекс ЕООД се ангажира с поетапно въвеждане на работещи практики за осигуряване на равни възможности на всички кандидати за работа и привличане на по-многообразна работна сила. За целта компанията развива приобщаващ процес по подбор чрез серия от инструменти за неговото обезпечаване:

- Подготвен персонал: Добре обучен за професионален, безпристрастен и приобщаващ подбор екип от HR професионалисти и мениджъри.
- Разнообразяване на каналите: Използване на различни канали за привличане на различни профили кандидати и достигане до непривилегировани групи.
- Подробни обяви за работа: Фокус върху безпристрастни изисквания, без риск от дискриминация и изключване на непривилегировани групи.
- Ясно заявена позиция на компания: Обявяване на политиката за многообразие, равнопоставеност и включване в процеса по подбор.
- Професионални инструменти за селекция: Фокус върху настоящите възможности и потенциала за развитие на кандидатите.

full prevention of all discrimination forms and compliance with Convention 111 of the International Labor Organization (ILO).

2. Building an inclusive work environment where all employees feel valued.
3. Ensuring equal opportunities for development.
4. Improving decision-making and innovation by embracing diverse perspectives.
5. Improving the reputation of the organization and its ability to work with a wide variety of different clients.

Recruitment practices:

Eurotex Ltd. is committed to establishing working practices step by step to ensure equal opportunities for all job applicants and attract a more diverse workforce.

For this purpose, the company develops an inclusive selection process through a series of tools to ensure it:

- Prepared staff: Well trained professional, impartial and inclusive selection team of HR professionals and managers.
- Channel diversification: Using different channels to attract different candidate profiles and reach underprivileged groups.
- Detailed job postings: Focus on unbiased requirements, without risk of discrimination and exclusion of underprivileged groups.
- Clearly stated company position: Announcing the Diversity, Equity and Inclusion Policy in the selection process.
- Professional selection tools: Focus on the current capabilities and development potential of candidates.

Политики за задържане и включване:

Евротекс ЕООД се стреми да осигури здравословна и приобщаваща работна среда, като подкрепя алтернативни условия на работа и се ангажира с равно заплащане. За целта Компанията следи нуждите на служителите си и надгражда регулярно условията на работа, социалните придобивки и възможностите за активно участие в живота на фирмата чрез развитие на:

- Уважителна комуникация и сътрудничество: Насърчаване на уважително отношение и ефективно сътрудничество между всички служители.
- Работа в екип и участие: Осигуряване на представителство на всички групи служители и перспективи чрез участие в екипна дейност.
- Баланс личен-професионален живот: Предлагане на различни решения и работни режими, адаптирани към разнообразните нужди на служителите.
- Адекватни социални придобивки и подкрепяща среда: Предоставяне на подходящи социални придобивки и създаване на подкрепяща и сигурна среда за работа.
- Принос към местната общност: Насърчаване на активен принос от страна на служители и работодател към местната общност, в която живеем и работим.

Възможности за професионално развитие и обучение:

Евротекс ЕООД се ангажира да осигури обучителен процес в организацията, който е достъпен за служителите и гарантира справедливост при идентифицирането и достъпа до възможности за напредък в компанията. Компанията ще стъпи на съществуващите практики като годишен обучителен

Retention and inclusion policies:

Eurotex Ltd. strives to provide a healthy and inclusive work environment by supporting alternative working conditions and is committed to equal pay. For this purpose, the Company monitors the needs of its employees and regularly upgrades the working conditions, social benefits and the opportunities for active participation in the life of the company through the development of:

- Respectful communication and cooperation: Promote respectful behavior and effective cooperation among all employees.
- Teamwork and participation: Ensuring representation of all employee groups and perspectives through participation in team activity.
- Work-life balance: Offering different solutions and work modes adapted to the diverse needs of employees.
- Adequate social benefits and supportive environment: Providing adequate social benefits and creating a supportive and safe work environment.
- Contribution to the local community: Encouraging active contribution by employees and employers to the local community in which we live and work.

Opportunities for professional development and training:

Eurotex Ltd. is committed to providing a training process within the organization that is accessible to employees and ensures fairness in identifying and accessing opportunities for advancement within the company. The company will build on existing practices such as the annual training

план, програми за развитие и инициативи за учене, като ги направи по-приобщаващи чрез:

- Приобщаващо съдържание: Представяне на различни гледни точки, култури и опит в учебните материали.
- Достъпност: Осигуряване на достъп до програмите за обучение достъпни за всички релевантни служители, включително тези с увреждания.
- Обучение за несъзнателни пристрастия: Повишаване на информираността и провеждане на обучения за несъзнателните пристрастия и тяхното негативното влияние при работа с хора.
- Културна компетентност: Подобряване на разбирането и комуникацията между различните култури.
- Програми за менторство: Поемане на инициативи за менторство, които подкрепят слабо представените групи.
- Развитие на лидерство: Развитие на различни таланти за лидерски роли.
- Редовни оценки: Събиране на редовна обратна връзка и оценка на ефективността на инициативите за многообразие и извършване на подобрене, ако е необходимо.
- Представителни групи за служители: Подкрепа при сформиранието на групи за по-слабо представени служители.
- Приобщаващ език: Изграждане на умения за използване на приобщаващ език на работното място.

Поддържащи структури и механизми за докладване:

За да гарантира сигурна работна среда и адекватна защита на служителите си, Евротекс ЕООД планира разработването и въвеждането на работещ процес и ясни механизми за докладване на тормоза и дискриминацията на работното място. Като част от плана Компанията предвижда:

- Политика за борба с дискриминацията и тормоза на работното място;

plan, development programs and learning initiatives by making them more inclusive by:

- Inclusive content: Representation of different perspectives, cultures and experiences in learning materials.
- Accessibility: Making training programs accessible to all relevant employees, including those with disabilities.
- Training for unconscious biases: Raising awareness and conducting training on unconscious biases and their negative impact when working with people.
- Cultural competence: Improving understanding and communication between different cultures.
- Mentoring programs: Undertaking mentoring initiatives that support underrepresented groups.
- Leadership development: Development of various talents for leadership roles.
- Regular evaluations: Collecting regular feedback and assess the effectiveness of diversity initiatives and make improvements as needed.
- Representative groups for employees: Support in the formation of groups for underrepresented employees.
- Inclusive language: Building skills to use inclusive language in the workplace.

Supporting structures and reporting mechanisms:

To guarantee a safe working environment and adequate protection of its employees, Eurotex Ltd. plans to develop and implement a working process and clear mechanisms for reporting harassment and discrimination in the workplace. As part of the plan, the Company provides:

- Anti-discrimination and Anti-harassment Policy in the workplace;
- Reporting procedure;

- Процедура по докладване;
- Организационен омбудсман;
- Вътрешен комитет.

Компанията е отговорна да запознае служителите си със стъпките, които трябва да предприемат, ако станат свидетели или подозират поведение, което не отговаря на въведената вътрешната политика и поема ангажимент да очертае процеса на разследване, включеното ниво на анонимност.

Всеки служител, който демонстрира неподходящо поведение или отношение към останалите, може да подлежи на дисциплинарни действия.

Служители, които смятат, че са обект на каквато и да е форма на дискриминация, която е в конфликт с политиката и инициативите за многообразие на Евротекс, ще имат осигурена пътека, по която да потърсят адекватно съдействие и подкрепа.

Настоящата политика на Евротекс ЕООД е реализирана чрез разработването и прилагането на Годишен план за повишаване на многообразието, като реализацията и успеваемостта на плана ще бъдат отчитани чрез Годишен доклад.

- Organizational ombudsman;
- Internal Committee.

The company is responsible for informing its employees of the steps to take if they witness or suspect behavior that does not comply with the established internal policy and undertakes to outline the investigation process, the level of anonymity involved.

Any employee who exhibits inappropriate behavior or attitudes toward others may be subject to disciplinary action.

Employees who think they are subject to any form of discrimination that conflicts with Eurotex's diversity Policy and initiatives will have a safe way to seek adequate assistance and support.

The current Policy of Eurotex Ltd. has been implemented through the development and implementation of an Annual Plan for increasing diversity, and the implementation and success of the plan will be reported in an Annual Report.

Управител/General manager: Явор Пандов/Yavor Pandov