



POLITICA AZIENDALE

L'azienda opera nella filiera delle calzature producendo soles.

Nell'ottica di integrazione dei dati e delle attività scaturite dalla loro analisi, la Direzione ha deciso di sviluppare una politica aziendale che comprenda più temi e sia rappresentativa dell'organizzazione.

La direzione ha coinvolto i vari gruppi e componenti responsabili dell'azienda affinché potessero portare il loro contributo.

Sono pertanto trattati i temi che riguardano: la qualità, l'ambiente, la salute e sicurezza, l'innovazione, la parità di genere, l'aspetto etico-sociale, l'utilizzo di materiali riciclati in ottica GRS. Questo indipendentemente dalle certificazioni in possesso ed in fase di implementazione.

La governance aziendale si è impegnata nell'implementazione di un Sistema di Gestione integrato basato sui principi delle norme e delle linee guida che risulti efficace ed efficiente e migliorato continuamente affinché gli obiettivi strategici per l'azienda siano raggiunti.

Gli aspetti della qualità si concentrano sul rispetto dei requisiti del prodotto/servizio che esce dall'azienda.

Gli aspetti ambientali si basano sulle operazioni che avvengono all'interno del sito produttivo, in particolare con la produzione tramite stampaggio e sul prodotto che esce nel mercato, fatto di materie prime e di lavorazioni successive allo stampaggio, eseguite anche da terzi.

Gli aspetti legati alla salute e sicurezza dei lavoratori sono coordinati attraverso un sistema di che si propone di offrire un metodo per un approccio alla gestione aziendale volto al miglioramento continuo delle proprie performances a tutela dei lavoratori.

Per il sociale l'azienda si impegna al rispetto delle principali convenzioni dell'International Labour Organization (ILO), della legislazione nazionale e delle condizioni previste dalla contrattazione nazionale in materia di: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, lavoro infantile, lavoro minorile, prevenzione di ogni fenomeno di discriminazione e abuso e regolarità e trasparenza nei contratti di assunzione, registrazione degli orari di lavoro, corresponsione del salario dovuto.

Per l'innovazione l'azienda si propone di adottare una metodologia che consenta di non tralasciare aspetti importanti e fondamentali quando approccia alle novità, considerando un corretto bilanciamento tra opportunità e minacce. L'azienda infatti ha sempre ritenuto che la capacità di innovare in modo continuo sia uno dei fattori chiave per la crescita durevole e sostenibile, la redditività economica per l'intera catena del valore, un maggiore benessere delle persone e lo sviluppo della società nel rispetto dei limiti ambientali del pianeta.

In merito alla parità di genere l'intera organizzazione è da sempre fortemente orientata al rispetto delle Persone, al riconoscimento del loro valore e alla valorizzazione delle differenze. Per questo la

Direzione generale ha operato e opera per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in cui a tutti/e siano offerte, in relazione alla mansione assegnata e alle competenze di cui sono portatori/trici, le medesime opportunità di formazione, crescita professionale, bilanciamento dell'equilibrio fra vita personale e vita lavorativa. In tale ottica la politica di gestione del personale, in linea con i principi di Diversità& Inclusione assicura non solo parità di trattamento e opportunità nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone, ma è tesa a garantire livelli sempre più elevati del proprio sistema di welfare aziendale, come risposta alle differenziate esigenze delle persone e particolare attenzione viene data ad interventi e programmi finalizzati a stimolare internamente all'Azienda una crescita nella cultura della parità e nell'adozione di comportamenti e linguaggi rispettosi di tutti, obiettivo questo rispetto al quale l'Azienda intende raggiungere un impatto maggiore e porsi come punto di riferimento per la propria rete e per altre realtà aziendali nel territorio. Per l'applicazione concreta dei principi sopra esposti, il monitoraggio degli aspetti organizzativi ad essi correlati e il raggiungimento degli obiettivi prefissi, l'Azienda ha costituito un apposito Comitato Guida per la Parità di Genere, che opera secondo i criteri stabiliti dalla UNI PdR 125:2022.

In tema di riduzione dell'impatto ambientale legato ai prodotti è precisa volontà ridurre tale impatto creato dalla produzione, anche grazie all'utilizzo di materiale riciclato.

Per gestire al meglio tutti questi aspetti è stata nominata una persona responsabile che, tra le altre attività assegnate, possa monitorare gli impegni e seguirne gli indicatori.

Tale impegno si traduce in obiettivi che sono seguiti con costanza all'interno dell'organizzazione, in particolare per:

- ottenere il rispetto della normativa applicabile e degli obblighi di conformità per i temi sopra esposti;
- soddisfare tutti i requisiti: impliciti, espliciti, cogenti e normativi noti in azienda;
- indicare le parti interessate e soddisfarne le loro esigenze, in particolare per i clienti;
- migliorare le performance legate al prodotto ed ai servizi ad esso correlati;
- monitorare tutti gli indicatori di processo (KPI) per valutare i risultati aziendali;
- attraverso tale testo, fornire delle indicazioni più mirate per il cruscotto aziendale;
- documentare quanto serve e ritenuto necessario per soddisfare tutti i requisiti sopra indicati;
- comunicare i dati interessanti alle parti interessate individuate, compresa tale politica;
- valutare minacce e opportunità che possono modificare la capacità dell'azienda di raggiungimento dei risultati;
- investire in formazione, informazione ed addestramento per crescere le competenze delle persone legate all'azienda e per migliorarne partecipazione e competenze;

- riesaminare ed aggiornare nel tempo tale documento affinché sia sempre allineato con le attività svolte in azienda, con la normativa applicabile, con gli accadimenti, i cambiamenti ed i risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- prevenire tutte le situazioni che porterebbero ad un mancato soddisfacimento dei requisiti;
- divulgare all'esterno le tematiche ritenute interessanti per coinvolgere maggiormente i destinatari;
- promuovere un rapporto trasparente e di reciproca collaborazione con i soggetti pubblici, privati e le comunità locali;
- ridurre in percentuale la produzione di rifiuti, in particolare quelli pericolosi e di tutti gli inquinanti realizzati dall'azienda;
- prevenire le forme di inquinamento note per: suolo e sottosuolo, corpi idrici ed atmosfera;
- monitorare il consumo di fonti energetiche e di materie prime, favorendo l'utilizzo di quelle provenienti da riciclo e adottando procedure finalizzate a minimizzare la produzione di rifiuti e reflui e ridurre il consumo di acqua ed energia;
- monitorare e migliorare gli indici infortunistici;
- controllare le attività che portano a rischi più significativi per il personale, per il miglioramento delle condizioni operative ed avere luoghi di lavoro sicuri e salubri con l'obiettivo di abbassare i rischi di infortuni e malattie;
- promuovere ogni iniziativa per prevenire, in ogni attività, l'accadimento di incidenti rilevanti e non, che possano compromettere la sicurezza dei collaboratori e della comunità limitrofe;
- prevenire infortuni e malattie ed essere tempestivi in caso di emergenze;
- essere proattivi nel tema dell'innovatività per raggiungere nuovi e più performanti risultati e allenare la mente delle persone;
- avere coerenza con i temi trattati nella vision aziendale;
- considerare sempre gli otto principi chiave alla base della gestione dell'innovazione;
- monitorare le proprie attività per il rispetto dell'etica e della sostenibilità;
- conservare le registrazioni di nominativo, età, ore lavorate e salario erogato per ogni lavoratore;
- consentire al personale aziendale di nominare un proprio rappresentante per gli aspetti di Responsabilità Sociale che possa confrontarsi con la Direzione sullo stato di attuazione dei criteri sociali e la conformità agli stessi;
- registrare e prendere in carico i reclami del personale aziendale o di terze parti relativi alla conformità dell'organizzazione ai criteri sociali e mantenere registrazioni di ogni azione correttiva intrapresa;
- astenersi da utilizzare misure disciplinari, interruzione del rapporto di lavoro o altre forme di discriminazione verso i lavoratori che forniscono informazioni relative al rispetto dei criteri sociali;
- incentivare continuamente le persone affinché assumano un atteggiamento rivolto alla parità di genere;
- valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro;
- gestire la comunicazione, il personale e le relative carriere per perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.



d.o.m.i.

In sede di riesame di sistema, la direzione si impegna a definire nuovi target mettendo a disposizione le risorse necessarie e assegnando le responsabilità di dettaglio per conseguire i risultati preventivati.

Sant'Elpidio a Mare, 29 novembre 2022

La Direzione

**Elisabetta
Pieragostini**

(firmato in originale)