IL BILANCIO RESPONSABILITÀ SOCIALE DI

G&P NET SpA
Peuterey Srl
Geo Spirit Srl







DEKKER

| Data | Redatto da | Verificato da | Approvato da | |
|----------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|--|
| 26 maggio 2023 | Rappresentante Direzione Resp. Sociale | Rappresentante Direzione Resp. sociale | Direzione Generale | |
| | () | 22.3 | Comercie. | |

SOMMARIO

| 1. Introduzione | 3 |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 2. Le Società del Gruppo | 3 |
| 3. Storia e prodotti | 3 |
| 4. Politiche e valori | 5 |
| 4.1 Mission e Vision | 5 |
| 4.2 Politica di responsabilità sociale | |
| 4.2 Politica di responsabilità sociale per le Agenzie del Lavoro | |
| 4.5 Codice di condotta | 8 |
| 5. Stakeholder | 9 |
| 6. Struttura organizzativa | |
| 7. Il valore delle persone | |
| 7.1 Divieto al lavoro infantile | |
| 7.2 Divieto al lavoro obbligato | |
| 7.4 Salute e sicurezza | |
| 7.5 I collaboratori | |
| 7.6 La selezione e il turnover del personale | 18 |
| 7.7 Formazione e sviluppo delle competenze | 19 |
| 7.8 Il benessere dei collaboratori | |
| 7.9 Lotta alla discriminazione | 19 |
| 7.10 Pratiche disciplinari | |
| 7.11 Orario di lavoro e retribuzione | |
| 9. Comunicare è la chiave per condividere | |
| 10. Una gestione completa a garanzia della responsabilità sociale | |
| 10.1 Controllo della filiera | |
| 11. Un impegno verso avanzati standard di certificazione | |

1. Introduzione

Il Gruppo G&P NET è lieto di presentare il Bilancio di responsabilità sociale relativo all'anno 2022.

Il presente documento ha lo scopo di diffondere in modo trasparente, chiaro e completo, ai dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, alle istituzioni e a tutte le persone con cui il Gruppo G&P Net entra in contatto, gli obiettivi ha inteso perseguire al fine di garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile ed una crescita professionale del personale nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014.

Il Gruppo già da alcuni anni ha avviato un percorso coerente e consapevole sia sulle tematiche sociali che ambientali con la volontà di distinguersi come azienda socialmente responsabile, perseguendo politiche orientate all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro e agli aspetti ambientali maggiormente significativi.

Il presente Bilancio ha lo scopo di fornire agli stakeholder e a chiunque sia interessato, i mezzi e gli strumenti per verificare il rispetto delle proprie politiche aziendali.

Nello specifico, il Bilancio di responsabilità sociale viene redatto annualmente ed è frutto della collaborazione tra la Direzione Generale ed i componenti del Social Performance Team (SPT), del rappresentante della Direzione e di tutte le funzioni aziendali.

La sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione ed attraverso la sua distribuzione interna a tutto il personale.

2. Le Società del Gruppo

| Denominazione | G&P NET SPA – atto costituzione 17/10/2013 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------|
| Sede | Via Tortona, 31 – 20144 MILANO |
| Iscrizioni | Numero REA MI-2029929 |
| C.F/P.IVA | 02334070469 |
| Oggetto sociale | Attività stilistica e design, ideazione e sviluppo creazioni di moda |

| Denominazione | PEUTEREY SRL — atto costituzione 18/11/2016 |
|-----------------|------------------------------------------------|
| Sede | Via Tortona, 31 – 20144 MILANO |
| Iscrizioni | Numero REA MI - 2107853 |
| C.F/P.IVA | 09700210967 |
| Oggetto sociale | Produzione e commercio articoli abbigliamento. |

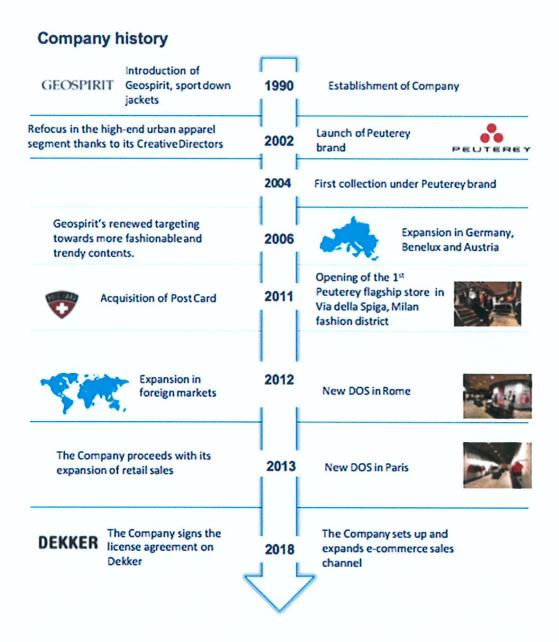
| Denominazione | GEO SPIRIT SRL — atto costituzione 04/01/2012 | | |
|-----------------|----------------------------------------------------------|--|--|
| | | | |
| Sede | Via Prov.le del Biagioni, 55 – 55011 ALTOPASCIO (LU) | | |
| Iscrizioni | Numero REA LU - 211180 | | |
| C.F/P.IVA | 02263200467 | | |
| Oggetto sociale | Produzione articoli sportivi di abbigliamento in genere. | | |

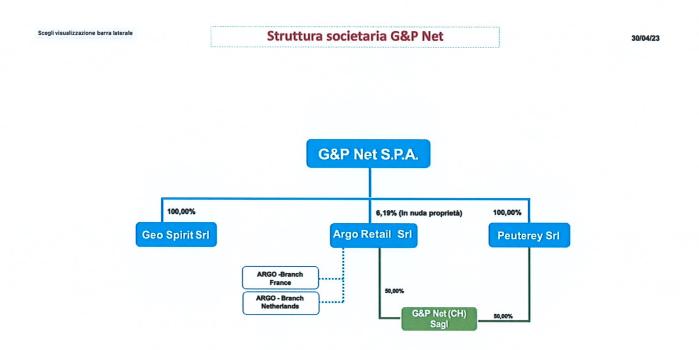
3. Storia e prodotti

G&P Net S.p.A. è un'azienda di moda italiana che progetta, sviluppa e distribuisce piumini e cappotti di lusso sotto quattro diversi marchi: Peuterey, Postcard, Dekker e Geospirit, caratterizzati da una forte consapevolezza del marchio. L'azienda vende i suoi prodotti con un focus sull'Europa e genera ricavi crescenti in Asia. L'intera gamma di prodotti è distribuita attraverso negozi multimarca e, più recentemente, attraverso negozi a gestione diretta (DOS).

L'Azienda ha registrato negli ultimi anni tassi di crescita significativi, diventando così un attore di primo piano nel mercato della moda italiano.

La Società fa parte di Elite Path, un progetto di Borsa Italiana per aiutare le piccole e medie imprese a raggiungere i propri obiettivi di crescita acquisendo competenze industriali, finanziarie e organizzative. La proprietà dei marchi è riportata di seguito





Il marchio Peuterey, introdotto nel 2002, rappresenta il marchio principale, rappresentando oltre il 90% del fatturato totale nell'esercizio 2019. Il marchio prende ispirazione dal nome di una cresta del Monte Bianco, uno dei percorsi più affascinanti delle Alpi.

Mentre è iniziato come un marchio orientato all'inverno con una base di clienti specificamente mirata, ha poi iniziato a rivolgersi a nuovi clienti, trasformando Peuterey in un marchio di lusso accessibile. Il marchio ha dato caratteristiche di stile ai piumini invernali progettati da parka da indossare come un cappotto elegante e di lusso. L'elemento distintivo del marchio Peuterey è la giacca, ma negli ultimi anni il Gruppo ha iniziato anche a disegnare e distribuire abbigliamento e accessori.

Il suo piumino sportivo ha guadagnato una posizione consolidata come il prodotto principale del marchio e si è affermato come leader tra i suoi concorrenti sul mercato italiano.

Questi prodotti di punta hanno permesso all'azienda di acquisire la sua immagine forte e consolidata come combinazione di design e lusso con prestazioni e funzionalità.

Il Gruppo Peuterey si rivolge a consumatori nella fascia di età 30/45 con un'attitudine cosmopolita e professionale.

4. Politiche e valori

Uno sviluppo sostenibile garantisce il soddisfacimento dei bisogni del presente senza compromettere le risorse e le possibilità delle generazioni future. Ogni azione che compiamo, ogni nostro comportamento e ogni nostra scelta possono e devono essere una presa di coscienza per tutelare l'ecosistema del nostro pianeta e il benessere di chi lo abita. Adottare oggi uno stile di vita sostenibile è infatti il primo passo per un futuro migliore. Il Gruppo si impegna ogni giorno per ridurre l'impatto sul pianeta e valorizzare le risorse umane e ambientali: è questa la scelta che abbiamo fatto e in cui crediamo fermamente.

4.1 Mission e Vision

In Peuterey, impegnarsi per un futuro migliore significa investire sulle persone e promuovere il loro benessere e la crescita professionale. Per questo, il nostro approccio alla sostenibilità riguarda anche lo stile di vita e i ritmi di lavoro.

Nella nostra azienda, molte professionalità - dai designer ai modellisti, dai reparti commerciali al team comunicazione - collaborano nei due principali poli di Milano e di Altopascio (LU), affiancati dai colleghi

che operano nel mondo del retail e dagli agenti di vendita che supportano i nostri prodotti a livello internazionale.

Ciò che unisce tutte le nostre persone è la condivisione dei valori che ci guidano. Siamo uniti dalla comune passione per la qualità e la bellezza di ciò che realizziamo ogni giorno. Lavoriamo insieme con fiducia ed entusiasmo, guardando al pianeta con rispetto e al futuro con responsabilità.

Abbiamo a cuore il valore delle differenze tra le persone, perché sono motivo di confronto, di stimolo e di crescita. Investiamo sulla formazione dei giovani talenti perché crediamo nel merito e nell'impegno. Sosteniamo la parità di genere e di opportunità perché abbiamo scelto di garantire a tutti indistintamente lo sviluppo del proprio potenziale umano e professionale. Per offrire a tutti i nostri lavoratori un'occasione di benessere psicofisico sul luogo di lavoro, abbiamo introdotto un corso di pilates.

Il nostro Codice di responsabilità sociale ci impegna a estendere i nostri valori e obiettivi non solo ai nostri collaboratori ma anche ai nostri partner, produttivi e commerciali, italiani e internazionali.

Le persone in Peuterey sono al centro del progetto. E le loro risposte in termini di motivazioni e impegno ci rendono ogni giorno più consapevoli del valore della nostra scelta di avere un impatto positivo sulla società.

4.2 Politica di responsabilità sociale

Il gruppo G&P NET in rappresentanza delle Società G&P NET Spa, Peuterey Srl e Geo Spirit Srl, ritiene di fondamentale importanza la sostenibilità sociale dell'impresa e della relativa responsabilità che ne deriva. La scelta di adottare un sistema di gestione SA8000:2014 e quindi di certificarlo si inserisce coerentemente in questo percorso, rappresentando un ulteriore elemento di rafforzamento delle politiche e degli obiettivi di responsabilità sociale nei confronti dei lavoratori e contribuendo ad alimentare la sensibilità diffusa verso una gestione d'impresa socialmente responsabile.

A tal fine il gruppo G&P NET intende:

- accrescere la responsabilità sociale dell'azienda attraverso l'assunzione di impegni precisi rivolti ai lavoratori e agli altri stakeholder di riferimento
- garantire la trasparenza nella gestione delle risorse umane attraverso nuove modalità di coinvolgimento del personale
- controllare l'eticità e correttezza sociale nella propria catena di fornitura.

I vantaggi attesi da questa scelta sono:

- aumentare il livello di presidio di rischi relativi al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale (e delle relative normative di riferimento) in particolare nella catena di fornitura;
- rappresentare sempre per i propri Clienti un partner affidabile e impegnato nel garantire il rispetto
 dei principi di responsabilità sociale e attenzione alla qualità e alla sicurezza sul lavoro sia dei propri
 dipendenti sia di quelli dei fornitori;
- ulteriore attenzione alle pari opportunità e alla valorizzazione delle diversità;
- apertura di un ulteriore canale di dialogo con i lavoratori, sia verso i singoli sia verso le organizzazioni sindacali.

Il gruppo G&P NET si impegna a:

- Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO International Labour Organization e l'ONU United Nations Organization in merito a tutti i requisiti dello standard
- Divieto all'utilizzo di lavoro infantile (Convenzione ILO 182, 138 e Raccomandazione 146)

- Divieto all'utilizzo di lavoro obbligato (Convenzioni ILO 29 e 105)
- Rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva (Convenzione ILO 87, 98, 135)
- Contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento) basate su questioni di etnia, appartenenza territoriale o sociale, nazionalità, religione, disabilità, genere, preferenze sessuali, responsabilità familiari appartenenza sindacale, opinioni politica ed età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione (Convenzione ILO 100, 111, 159, 169, 177, 181, 183)
- Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale
- Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi (Convenzione ILO 131)
- Rispettare gli orari di lavoro venendo incontro alle esigenze dei lavoratori (Convenzione ILO 1 e Raccomandazione 116)
- Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate (Convenzione ILO 183 e 159)
- Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni di miglioramento e correttive (Convenzione ILO 102, 155 e Raccomandazione 164)
- Coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento:
- Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale

Il gruppo G&P NET ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla norma SA8000.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori dell'organizzazione, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- Pubblicazione sul sito aziendale (in lingua italiana e in inglese) per favorire la visione a tutte le parti interessate.
- Formazione e riunioni con tutto il personale in materia di responsabilità sociale.

Periodicamente, con frequenza almeno semestrale, la direzione valuta la continua idoneità ed adeguatezza della presente politica di responsabilità sociale e verifica il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento emessi per l'applicazione dei principi sopra esposti.

Di seguito si riportano i riferimenti dell'Organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

Organismo di certificazione

RINA Services S.p.A. | Via Corsica, 12 - 16128 Genova, P. +39 010 53851 crt.accreditation@rina.org

Organismo di normazione e accreditamento

SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515 Email: info@sa-

intl.org

SAAS - Social Accountability Accreditation Services 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org

4.2 Politica di responsabilità sociale per le Agenzie del Lavoro

Il Gruppo G&P NET nel caso in cui abbia la necessità di rivolgersi ad agenzie del lavoro, s'impegna a rivolgersi esclusivamente ad agenzie per l'impiego operanti con una licenza/autorizzazione all'attività valida secondo la legge di riferimento.

Il Gruppo G&P NET s'impegna inoltre a richiedere alle agenzie del lavoro il rispetto dei seguenti requisiti:

- Nessuna spesa o costo per l'assunzione sono a carico in tutto o in parte dei lavoratori;
- Le offerte di lavoro non devono prevedere spese o costi di assunzione a carico del lavoratore;
- Nel caso in cui il Gruppo G&P NET venga a conoscenza che i lavoratori abbiano sostenuto in tutto o
 in parte spese o costi, l'agenzia dovrà rimborsare completamente i lavoratori;
- Le condizioni di lavoro definite al momento dell'assunzione non devono differire da quelle previste presso le società del Gruppo G&P NET;
- Prima dell'assunzione (incluso, se applicabile, prima di lasciare la loro nazione/regione di origine) i
 lavoratori sono informati dei termini e delle condizioni fondamentali dell'impiego, o verbalmente o
 per iscritto, tramite una lettera di assunzione nella loro lingua locale come richiesto dalla legge;
- I lavoratori migranti hanno contratti e un trattamento pari a quello dei loro colleghi;

La Direzione del Gruppo G&P NET si impegna a stabilire attività di monitoraggio e a tenere traccia delle performance delle agenzie per l'impiego private per garantire che gli elementi sopra citati siano rispettati. L'accettazione di quanto sopra e della Dichiarazione di Impegno al Rispetto dei requisiti dello Standard è requisito fondamentale e imprescindibile per la collaborazione con Gruppo G&P NET

4.5 Codice di condotta

Il Gruppo G&P NET si preoccupa di assicurare che i propri prodotti siano realizzati nel rispetto del presente Codice di Condotta. A tal fine s'impegna a condividere con i propri partner/clienti e fornitori l'obiettivo comune e l'impegno rivolto ad assicurare elevati standard sociali, etici e ambientali nel rispetto di tutti i requisiti legali e cogenti applicabili, delle principali Convenzioni internazionali sui diritti dell'uomo (ILO) e degli standard volontari.

Gruppo G&P NET ritiene fondamentale coinvolgere nell'applicazione dei principi contenuti nel Presente Codice di Condotta tutta la propria filiera, richiedendo ai propri fornitori il rispetto dei principi di seguito riportati sia in fase di selezione di nuovi fornitori, sia nel proseguimento dei rapporti commerciali.

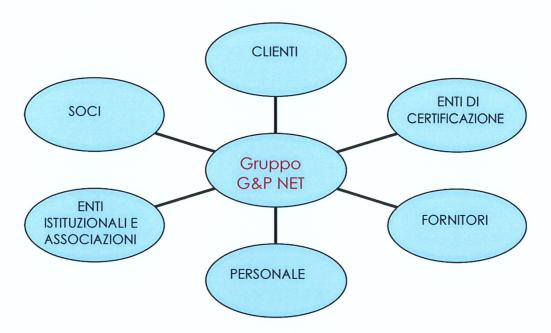
Gruppo G&P NET in particolare s'impegna a rispettare i requisiti di seguito riportati:

- Trattamento equo e rispettoso del personale
- Condizioni di lavoro dignitose ed etiche nei confronti del personale
- Rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva
- Assenza di lavoro minorile e obbligato in tutte le sue forme ed espressioni
- Presenza di misure atte a garantire condizioni lavorative del personale nel rispetto della salute e della sicurezza
- Assenza di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale
- Non utilizzo o sostegno all'utilizzo di forme di coercizione o di punizione
- Rispetto dell'orario di lavoro (compresi gli straordinari) e della retribuzione pattuita con i propri lavoratori al fine di coprire tutti i bisogni e le spese necessarie ai lavoratori
- Presenza di misure atte a garantire prodotti finiti sicuri e non dannosi per la salute
- Comportamenti e pratiche commerciali equi attraverso la prevenzione della corruzione e di eventuali cause;
- Atteggiamenti lavorativi guidati da valori d'integrità, onestà, correttezza contrattuale e piena conformità con tutti i requisiti legali.

A tal fine, prima dell'avvio della collaborazione con i fornitori, il Gruppo G&P NET richiede la sottoscrizione del Codice di Responsabilità sociale.

5. Stakeholder

Con il termine "stakeholder", si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, il quale si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, etc. Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati dal Gruppo G&P NET al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.



Proprietà

La responsabilità sociale per la proprietà delle Società del Gruppo G&P NET si concretizza attraverso il rispetto di principi quali la parità di trattamento e valorizzazione dell'impresa.

Personale

Il coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento del personale del Gruppo G&P NET è reso possibile attraverso momenti di informazione, riunione, di sensibilizzazione e formazione.

Fornitori

Lo stakeholder "Fornitori" comprende tutti i soggetti dai quali il Gruppo G&P NET acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. Il Gruppo G&P NET si è impegnato a sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale i propri fornitori, al fine di estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura.

Il Gruppo G&P NET ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare.

I fornitori di cui il Gruppo G&P NET si avvale, devono garantire, analogamente al sistema di gestione adottato dallo stesso Gruppo, il rispetto dei seguenti requisiti:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività;
- non usufruire o favorire l'impiego del personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;

- garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, ed elaborare un'attenta valutazione e gestione dei rischi ed un programma di formazione adeguato in conformità alla normativa vigente;
- rispettare il diritto di libertà sindacale o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti, non discriminando i rappresentanti sindacali e promuovendo la contrattazione collettiva;
- non far superare le ore settimanali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro se presente o dalle normative e convenzioni ILO garantendo almeno un giorno libero alla settimana;
- vietare qualsiasi forma di discriminazione;
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dai requisiti legali di categoria.

Clienti

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono progettati e realizzati i prodotti e servizi erogati da parte della nostra azienda.

È ritenuta fondamentale l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e responsabilità sociale di impresa, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Enti istituzionali e associazioni

Fanno parte di questa categoria tutti quegli enti (ASL, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, Comune, Regione, ARPAT, Vigili del Fuoco, Organizzazioni sindacali, Istituti di credito ed altri enti finanziatori) che entrano a vario titolo in contatto con le società del Gruppo G&P NET e con i quali si può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata allo sviluppo tecnologico e sociale.

Il pieno rispetto della legislazione vigente, la massima trasparenza gestionale e di procedure, la disponibilità a collaborazioni rappresentano le linee guida fondamentali per lo svolgimento delle attività aziendali.

Organismi di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale, il Gruppo G&P NET ha scelto Rina Services S.p.A.

Attraverso la redazione del Bilancio Sa8000 il Gruppo G&P NET vuole mettere tutti gli stakeholder nelle condizioni di valutare le performance delle società che ne fanno parte, sotto l'aspetto sociale alla luce degli obiettivi e delle azioni previste.

Relativamente alle forme di comunicazione dei principi, inclusi quelli etici, del proprio sistema di gestione il Gruppo G&P NET si avvale di:

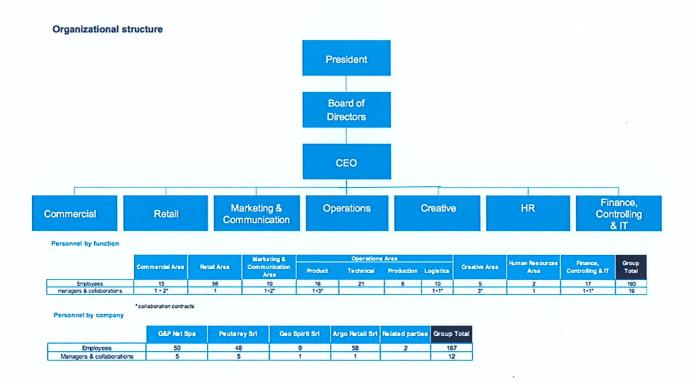
- siti web:
- diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa
- servizio di posta elettronica

e per le comunicazioni verso gli stakeholder interni:

- ♦ bacheche aziendali;
- cassette dei suggerimenti ubicate in prossimità delle aree a disposizione del personale;
- riunioni e convocazioni per le comunicazioni interne verso il proprio personale;
- ♦ Meeting di area e/o direzionali
- Qualsiasi altro strumento utile a divulgare i principi di responsabilità sociale.

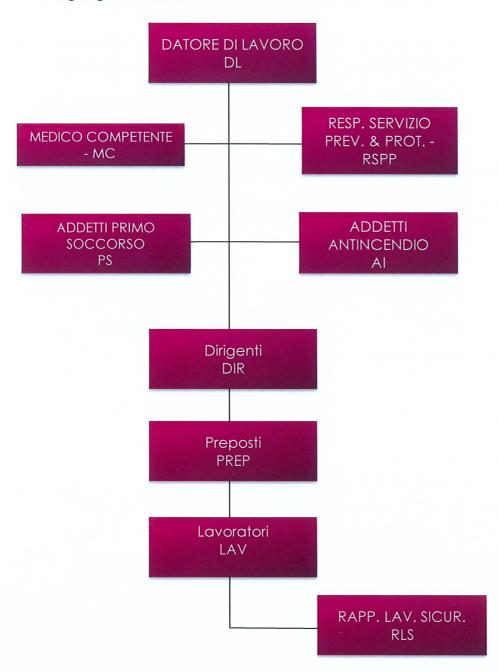
6. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa interna del Gruppo G&P NET è definita è di seguito riportata.

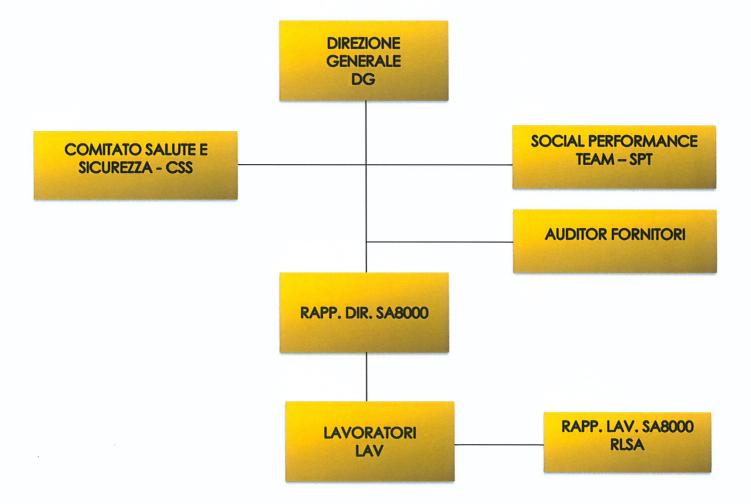


In merito agli incarichi e responsabilità in materia di salute e sicurezza e responsabilità sociale si riportano gli organigrammi

Organigramma sicurezza



Organigramma Responsabilità sociale



7. Il valore delle persone

Il Gruppo G&P NET ha da sempre puntato sulla forza di un prodotto di eccellenza e per raggiungere tali livelli è consapevole che le persone rappresentino un valore da proteggere, proprio perché portatori di un'esperienza e di competenza che difficilmente è possibile trovare sul mercato. Il lavoro delle società del Gruppo si basa su valori che vengono messi sempre al centro delle attività e del business.

7.1 Divieto al lavoro infantile

OBIETTIVI 2023

- Intendiamo proseguire l'opera di sensibilizzazione e monitoraggio dei fornitori contro il lavoro infantile e minorile.
- Intendiamo proseguire nel progetto di partecipare ad iniziative di volontariato a sostegno di bambini con erogazione di un contributo a favore di associazioni che si occupano del sostegno dei bambini.

Il Gruppo G&P NET si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientri nella definizione di bambino e giovane lavoratore.

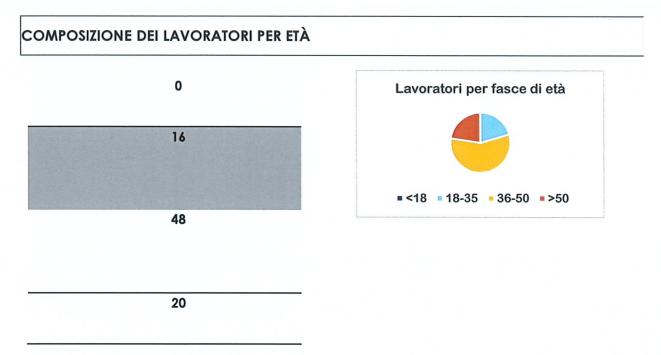
Gruppo G&P NET ha comunque redatto una apposita procedura, **P05** "**Procedura contro il lavoro infantile**" nella quale individua gli interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età all'interno delle società o nella catena dei fornitori e/o subfornitori.

E' comunque garantita dalle società del Gruppo G&P NET **solo l'assunzione di personale maggiorenne** e per garantire che, anche erroneamente, vengano effettuate o iniziate pratiche di assunzione che non rispettino i presupposti e le regolamentazioni relative all'età del dipendente, è richiesta dalla società, al momento dell'assunzione, copia di un documento d'identità nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento Europeo sul trattamento dei dati personali GDPR679/2016.

I nostri obiettivi raggiunti

| Obiettivo 2022 | Indicatori | Risorse e responsabilità | Tempi | Risultato |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------|
| Sensibilizzazione dei fornitori e monitoraggio della catena di fornitura | Dichiarazione di impegno sottoscritte dai fornitori | Direzione Generale | 31-12-2022 | Nessun fornitore critico in merito al presente requisito. |

L'età media del personale è di circa 45 anni. Di seguito si riporta la composizione dell'organico per fasce d'età al 31 dicembre 2022.



Come si evince dalla tabella sopra indicata, la fascia d'età più elevata è quella fra i 36 e i 50 anni; l'incremento fisiologico dell'età media degli addetti è conseguenza di un basso tasso di turn-over aziendale e della presenza del personale storico, integrato o sostituito di volta in volta con neoassunti giovani.

7.2 Divieto al lavoro obbligato

OBIETTIVI 2023

Lavoriamo per il continuo miglioramento in merito agli aspetti relazionali dei rapporti tra lavoratori attraverso il monitoraggio continuo della soddisfazione dei lavoratori e della gestione di eventuali segnalazioni.

Nel corso del 2023 si effettuerà un'indagine di valutazione specifica approfondendo il tema molestie sul lavoro, provvediamo alla sensibilizzazione continua del personale su queste tematiche.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato nelle società del Gruppo è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività.

Il Gruppo G&P NET applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dai C.C.N.L. di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, le funzioni responsabili richiedono al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR, domanda di assegno per il nucleo familiare, ecc.) e ne trattiene solo una copia nel pieno rispetto del Regolamento Europeo 679:2016 (GDPR). Al personale è infatti fornita una informativa dettagliata sulle finalità e modalità di trattamento dei dati personali.

L'ufficio HR, che si occupa della gestione del personale con il supporto della società di consulenza del lavoro incaricata, è disponibile in qualunque momento a fornire informazioni e spiegazioni in merito al rapporto di lavoro, alle buste paga ed ai CCNL applicati e consente di consultarne direttamente i contenuti.

All'interno del Gruppo G&P NET, ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri; durante la fase di selezione del personale, lo stesso è informato sulle mansioni, sul tipo di contratto, sull'inquadramento e sulle eventuali difficoltà correlate a tale mansione. Al momento dell'assunzione i lavoratori ricevono copia firmata del contratto di assunzione, vengono istruiti circa le modalità di lettura

della busta paga e sono informati sulle modalità di recesso come previste dai CCNL applicati. In azienda non sono presenti guardie giurate né impianti audiovisivi per il controllo dei lavoratori e gli stessi sono liberi di andarsene alla fine del turno lavorativo. L'impianto di videosorveglianza è installato nel rispetto dei requisiti di legge e per finalità esclusive di garantire la Security.

In ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvediamo ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

I nostri obiettivi raggiunti

| Obiettivo 2022 | Indicatori | Risorse e responsabilità | Tempi | Risultato |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro | Numero segnalazioni (se presenti) | Rapp. Direzio ne SA8000 | 31-12-2022 | Nessuna segnalazione dei dipendenti |
| Aumentare la consapevolezza dei lavoratori riguardo alla norma SA8000 | riunioni con il SPT e Incontri di formazione e sensibilizzazione | Rapp. Direzione SA8000 | 31-12-2022 | Nel corso del 2022 è stato svolto un incontro con il SPT e incontri con il personale in merito ad aspetti specifici che riguardano i rapporti con i fornitori. |

7.3 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

OBIETTIVI 2023

Continueremo alla sensibilizzazione del personale su tematiche relative al contratto di lavoro

Il Gruppo G&P NET rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva nel pieno rispetto della normativa vigente in materia e dei C.C.N.L. e la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato. Nel caso in cui vengano eletti dei rappresentanti sindacali, gli stessi non saranno soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potranno comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali sono a disposizione per comunicazioni sindacali e per eventuale svolgimento delle riunioni sindacali.

I nostri obiettivi raggiunti

| Obiettivo 2022 | Indicatori | Risorse e responsabilità | Tempi | Risultato |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maggiore sensibilizzazione del personale in materia di contrattazione collettiva | Incontri di formazione/ri unione con il personale | HR | 31-12-2022 | Nel corso del 2022 sono stati svolti incontri di formazione e sensibilizzazione al personale attraverso incontri individuali con l'ufficio HR. |

7.4 Salute e sicurezza

OBIETTIVI 2023

- Stiamo continuando a lavorare per migliorare l'ergonomia delle postazioni di lavoro e l'illuminazione negli uffici.
- Proseguiamo una continua sensibilizzazione del personale sulle corrette procedure di lavoro in salute e sicurezza
- Stiamo sensibilizzando il personale alla compilazione del registro delle segnalazioni su incidenti e quasi incidenti sul lavoro.

Il nostro impegno è quello di assicurare ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Il nostro Gruppo si impegna non solo a rispondere agli obblighi stabiliti dal D. Lgs. 81:08 e s.m.i, ma anche ad attuare continui progetti per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori. Anche nel corso del 2022 abbiamo lavorato con i nostri consulenti e con il nostro RSPP affinché i luoghi di lavoro continuino a rispettare sempre le condizioni igienico sanitarie previste dalle normative e assicurando alle personali condizioni ambientali adeguate per lo svolgimento delle proprie mansioni. Con cadenza annuale viene effettuata una Riunione Periodica in presenza del RLS, del MC e del RSPP in cui si analizza la relazione sanitaria del Medico Competente, le osservazioni del RSPP e del RLS e l'evoluzione del piano di miglioramento pianificando gli obiettivi per il futuro.

Il Gruppo assicura la rilevazione ed il monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali allo scopo di attivare opportune azioni correttive e di miglioramento e assicura ai propri dipendenti un'informazione e formazione di base, specifica e periodica, relativa ai rischi presenti.

E' inoltre previsto un registro degli incidenti e quasi incidenti al fine di monitorare in modo preventivo azioni e situazioni che potrebbero essere fonte di infortuni.

Nel corso degli ultimi 3 anni non si sono verificati infortuni a lavoratori né malattie professionali.

| Infortuni Company Comp | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|--|--|
| ANNO | Infortuni < 3 gg. | Infortuni > 3 gg. | | |
| 2019 | 0 | 0 | | |
| 2020 | 0 | 0 | | |
| 2021 | 0 | 1 | | |
| 2022 | 0 | 0 | | |

| The state of the state of | ANNI | | | |
|---------------------------|------|------|------|--|
| Tipo di infortuni | 2020 | 2021 | 2022 | |
| Fratture | - | - | - | |
| Ferite | - | - | - | |
| Distorsioni | - | - | - | |
| Problemi muscolari | - | - | - | |
| Traumi | - | - | - | |
| Contusioni | - | - | - | |
| Altro | - | 1 | - | |

L'esiguo numero di infortuni e assenza di malattie professionali è strettamente legata alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali consegnati agli operai.

Di seguito si riporta il resoconto della formazione in materia di sicurezza erogata nel 2022

| Tipo di formazione | Ore totali erogate 2022 | Destinatari |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------|
| Sicurezza lavoratori Accordo Stato regioni rischio basso | 28 | Impiegati ed operai |
| Magazzino | 24 | operai |
| Antincendio | 42 | Addetti antincendio |
| Formazione RLS | 12 | Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza |
| Preposti | 58 | Resp. area e capi reparto |
| Rischio chimico | 8 | Pulizie |

I nostri obiettivi raggiunti

| Obiettivo 2022 | Indicatori | Risorse e responsabil ità | Tempi | Risultato |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Formazione ai lavoratori e aggiornamenti | n. ore di formazione totali | RSPP | 31-12-2022 | Il personale risulta formato in materia di salute e sicurezza (si veda sopra) |
| Assenza infortuni e/o malattie professionali | Indice di frequenza e indice di gravità infortuni | RSPP | 31-12-2022 | Nel corso del 2021 0 infortuni e 0 malattie professionali |
| Massima sicurezza per evitare i contagi da Covid-19 | Controllo del rispetto del protocolli di prevenzione | RSPP | 31-12-2022 | Sono stati svolti continui controlli sulle procedure previste dal Protocollo anticovid da parte del Comitato Anticovid e dalle persone incaricate. |

7.5 I collaboratori

Il fattore umano e l'esperienza dei nostri collaboratori rappresentano i punti di forza del nostro gruppo e l'elemento che ci ha permesso di continuare a crescere lungo questi anni di attività.

Per questo motivo nel nostro Gruppo la valorizzazione del singolo e la tutela della pari opportunità cominciano con il processo di assunzione, per poi proseguire nel percorso di crescita individuale della persona grazie agli investimenti costanti in formazione. Le nostre politiche contribuiscono a creare un ambiente in cui ciascun dipendente possa trovare una risposta efficace alle proprie particolari esigenze sia in tema di gestione familiare che di benessere psicofisico.

7.6 La selezione e il turnover del personale

Le politiche di selezione e gestione del personale sono definite sulla base di principi e prassi definiti dalla Direzione Generale. Come indicato nelle proprie politiche e nel Codice di condotta, la selezione del personale è effettuata dalle funzioni competenti e avviene nel rispetto dei valori aziendali, dei principi etici del Codice e di tutte le norme di legge applicabili, sia a livello europeo sia nazionale. La selezione e la gestione del personale si basano esclusivamente su criteri di competenza e merito e sono effettuate nel rispetto dei diritti delle persone, condannando ogni forma di discriminazione.

In applicazione dei principi e dei valori contenuti nel Codice di Condotta il Gruppo G&P NET si è dotato di una propria Policy di selezione del personale. In linea con il principio della valorizzazione dei talenti e delle competenze e a fronte di una richiesta di assunzione o di una necessità di gestione del turnover, viene prima di tutto effettuata una ricerca attraverso canali di selezione esterni come gli annunci su siti specializzati, la raccolta diretta o l'esame dalla banca dati CV.

Ogni neoassunto ha un percorso di inserimento stabilito. Al termine del percorso di inserimento viene fatta una valutazione del percorso, che normalmente coincide con il termine del periodo di prova contrattuale.

7.7 Formazione e sviluppo delle competenze

Il Gruppo G&P NET attua modalità di sviluppo e di formazione del personale. Con periodicità annuale la Direzione Generale del Gruppo in collaborazione con le funzioni responsabili effettua un'analisi dei bisogni formativi in vari ambiti. I responsabili riportano le esigenze formative dello staff, condividendole con la Direzione.

Dalla raccolta viene creato ed emesso il piano di formazione. Il piano di formazione implementa percorsi finalizzati all'aggiornamento continuo e ad accompagnare cambi di ruolo o organizzativi. Il piano prevede specifici momenti di inserimento di nuove risorse che, attraverso percorsi e formazione on the job, aiutano e facilitano il passaggio di consegne. Tutti i corsi di formazione interni relativi a SA8000 e Salute e sicurezza sono soggetti a una valutazione al termine dell'evento.

Di seguito si riportano le attività di formazione effettuate dal Gruppo G&P NET nel corso del 2022:

| Tipo di formazione | Ore totali erogate 2022 | Ore totali erogate 2021 | Ore totali erogate 2020 | Destinatari |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|
| Formazione sulla responsabilità sociale (la norma SA8000) | 32 | 0 | 148 | Personale del Gruppo |
| Formazione per auditor di seconda parte presso fornitori | 10 | 2 | 64 | Team incaricato ad eseguire audit c/o fornitori |
| Il marketing in azienda | 0 | 100 | 40 | Team digital marketing |
| Alfabeto digitale | 0 | 200 | 0 | Dipendenti uffici |
| Project Management | 176 | 0 | 0 | Responsabili di progetti |
| Supply chain | 176 | 0 | 0 | Responsabili area supply chain |
| Inglese | 108 | 0 | 0 | Personale selezionato |
| Excell | 340 | 0 | 0 | Personale selezionato |

7.8 Il benessere dei collaboratori

La nostra azienda effettua un monitoraggio periodico della soddisfazione del personale attraverso indagini di clima al fine di valutare tutti gli aspetti anche di tipo relazionale e di intervenire con azioni di miglioramento.

Il nostro obiettivo prioritario nell'ambito delle relazioni di lavoro è quello di combattere qualsiasi tipo di discriminazione

7.9 Lotta alla discriminazione

OBIETTIVI 2023

- Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione
- Monitoraggio periodico della soddisfazione del personale anche tramite questionari di rilevazione

Combattiamo qualsiasi tipo di discriminazione del personale in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, basata su questioni di etnia, appartenenza territoriale o sociale, nazionalità, religione, disabilità, genere, preferenze sessuali, responsabilità familiari appartenenza sindacale, opinioni politica ed età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione ci impegniamo a:

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione in relazione alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli ed alle necessità organizzative dell'azienda;
- realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti;
- effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro abbiamo predisposto un meccanismo anonimo di reclami (cassetta delle segnalazioni) che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Al momento tale strumento non è mai stato usato dai lavoratori. Nella tabella sottostante sono indicati i ruoli ricoperti all'interno della nostra organizzazione. Si rileva una ripartizione equa tra personale di genere femmine e maschile

Livelli per genere

| Livello | Anno 2020 | | Anno | Anno 2021 | | Anno 2022 | |
|------------|-----------|-------|--------|-----------|--------|-----------|--|
| | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne | |
| Dirigenti | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Quadri | 9 | 2 | 5 | 2 | 9 | 2 | |
| Impiegati | 20 | 51 | 19 | 49 | 19 | 46 | |
| Operai | 1 | 10 | 1 | 9 | 2 | 8 | |
| Consulenti | 0 | 0 | 5 | 3 | 5 | 4 | |

Composizione organico per tipologia contrattuale

| Tipologia | Anno 2020 | | Ann | o 2021 | Anno | 2022 |
|------------------|-----------|-------|--------|--------|--------|-------|
| contrattuale | uomini | donne | uomini | donne | uomini | donne |
| T.I | 0 | 0 | 21 | 56 | 29 | 53 |
| T.D | 9 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| Impiegati | 20 | 51 | 19 | 49 | 18 | 45 |
| Operai | - | 10 | 1 | 9 | 2 | 8 |
| Contratti di | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| apprendistato | | | | | | |
| Part time a T.I | 0 | 0 | 0 | 8 | 1 | 9 |
| Part time a T.D | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Somministrazione | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| lavoro | | | | | | |
| Stage | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Contratti a | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| chiamata | | | | | | |
| Altre forme di | 0 | 0 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| collaborazione | | | | | | |

I nostri obiettivi raggiunti

| Obiettivo 2022 | Indicatori | Risorse e responsabilità | Tempi | Risultato |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------|------------|------------------------------------------|
| Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione | Numero di reclami/segna lazioni | Rappresentante dei lavoratori SA8000 | 31-12-2022 | Nessuna segnalazione del personale |

7.10 Pratiche disciplinari

OBIETTIVI 2023

- Continuo monitoraggio periodico provvedimenti disciplinari
- Continua sensibilizzazione del personale sul comportamento corretto da tenere al lavoro.

Combattiamo da sempre qualsiasi forma di coercizione anche di tipo verbale nei confronti del personale e riteniamo fondamentale il dialogo e un approccio costruttivo alla risoluzione delle problematiche in linea con la nostra etica e cultura aziendale.

Per agire a scopo preventivo in questo ambito abbiamo emesso un Regolamento aziendale in ottemperanza ai CCNL e all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il regolamento aziendale viene sottoscritto dal personale al momento dell'assunzione al fine di condividere gli obblighi e i diritti dei lavoratori definendo al contempo le regole aziendali.

Nel corso dell'ultimo triennio sono state applicate le seguenti sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti.

| Sanzioni | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|------|------|------|------|
| Richiami scritti | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Multe | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Sospensioni | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Licenziamento | 1 | 1 | 0 | 7 |

I nostri obiettivi raggiunti

| Obiettivo 2022 | Indicatori | Risorse e responsabilità | Tempi | Risultato |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sensibilizzazione e informazione al personale sui corretti comportamenti da tenere sul lavoro | Monitoraggio costante delle sanzioni disciplinari | Rappresentan te dei lavoratori SA8000 e Direzione Generale | 31-12-2022 | Nel 2022 sono stati svolti incontri con i responsabili di area in occasione dei monthly meeting |

7.11 Orgrio di lavoro e retribuzione

OBIETTIVI 2023

Maggiore informazione e formazione ai lavoratori sulla composizione della busta paga

Il Gruppo si attiene rigorosamente a quanto stabilito per legge dai CCNL in merito all'orario di lavoro e alla retribuzione ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti e sulle condizioni contrattuali

In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite. In ogni caso il Gruppo garantisce che il lavoro straordinario non ecceda in nessun caso quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Le ferie sono concordate tra il datore di lavoro ed il dipendente tenendo conto delle necessità di entrambi. Nel regolamento aziendale è esplicitata nel dettaglio la procedura da seguire per la richiesta di ferie e permessi.

| anno di riferimento | n. ore totale straordinario | n. ore totale di cassa integrazione | ore totali lavorate |
|---------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| 2019 | 320 | 0 | 149.299 |
| 2020 | 59 | 44.377 | 116.971 |
| 2021 | 62.30 (solo per il personale del laboratorio) | 42345,30 | 131360 |
| 2022 | 423 | 0 | 121.756 |

I nostri obiettivi raggiunti

| Obiettivo 2022 | Indicatori | Risorse e responsabilità | Tempi | Risultato |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Monitorare il ricorso al lavoro straordinario | Non superamento dei limiti di legge previste dal CCNL di riferimento | Direzione Generale | 31-12-2022 | monitoraggio del numero di ore di straordinario. Lo straordinario è svolto solo in modo estremamente occasionale. |

Il nostro Gruppo applica per tutti i dipendenti le normative dei C.C.N.L. applicabili garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità ed in funzione del livello di appartenenza.

La forma contrattuale maggiormente utilizzata in azienda è il contratto a tempo indeterminato e determinato full-time.

Il Gruppo non ha contratti a progetto né lavoratori somministrati.

Ci impegniamo quotidianamente a garantire ai nostri dipendenti tutte le garanzie in merito ad assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori e siamo a disposizione del personale, tramite l'ufficio HR o direttamente il consulente del lavoro, per qualsiasi chiarimento in materia di busta paga.

Informiamo ciascun dipendente, nel momento di consegna della prima busta paga, sugli elementi principali che compongono la busta paga per poterne così garantire una corretta comprensione.

Bilancio Responsabilità sociale Anno 2022

I nostri obiettivi raggiunti

| Obiettivo 2022 | Indicatori | Risorse e responsabilità | Tempi | Risultato |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|------------------------------------------------|
| Monitoraggio puntuale dei livelli e mansioni attribuite al personale | Rispondenza a quanto previsto dal CCNL applicabile | Resp. HR | 31-12-2022 | Continuo monitoraggio dati del personale |

9 Comunicare è la chiave per condividere

La comunicazione interna se è vero che la comunicazione non è quello che diciamo, bensì quello che arriva agli altri, questa disciplina diventa uno strumento fondamentale per assicurare la sintonia tra tutti i dipendenti con principi, valori ed obiettivi.

Stiamo lavorando per favorire la comunicazione sia button up sia top down attraverso incontri periodici con i rappresentanti dei lavori grazie anche all'istituzione del Social Perfomance Team, organo costituito a seguito della certificazione SA8000 che svolge nella nostra azienda un importante motore di confronto, scambio e riporto alla Direzione delle problematiche e proposto da parte del personale.

In particolare, a seguito dell'indagine di soddisfazione del personale è emersa la necessità di migliorare la comunicazione con il personale.

A tal fine sono stati istituiti incontri periodici con i responsabili di settore in occasione dei "mounthly meeting" in cui si analizzano gli aspetti relativi ai processi di comunicazione interna e si motivano i responsabili nel loro importante ruolo di coordinamento e coinvolgimento del personale. L'obiettivo del Gruppo è quello di consolidare il ruolo dei responsabili di Area/settore e di favorire il massimo coinvolgimento interno.

Altro importante aspetto è rappresentato dalla comunicazione esterna con i nostri stakeholder. Ci stiamo impegnando nella revisione del sito aziendale al fine di pubblicare le informazioni e le comunicazioni in merito al nostro impegno in ambito sociale.

10. Una gestione completa a garanzia della responsabilità sociale

10.1 Controllo della filiera

La selezione dei fornitori e la gestione della catena di fornitura rappresenta un importante step per l'applicazione dei principi di responsabilità sociale. Nel corso del 2022 abbiamo condiviso con i nostri fornitori l'impegno al rispetto dei principi di responsabilità sociale, attraverso la richiesta di informazione con la compilazione di un questionario di autovalutazione e la sottoscrizione del Codice di responsabilità sociale e l'impegno al rispetto dei nostri valori.

L'affidabilità dei fornitori è un punto fondamentale da tenere sotto controllo; desiderando valorizzare la sostenibilità nelle relazioni coi fornitori, abbiamo lavorato per elaborare una procedura di selezione in cui si considerano parametri in ambito di sostenibilità e responsabilità sociale ed abbiamo provveduto a formare un Team di auditor di seconda parte per effettuare gli audit presso i nostri fornitori più critici.

In fase di implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale SA8000:2014 la nostra azienda ha effettuato una attenta valutazione dei rischi potenziali di tutte le categorie di fornitori, successivamente ha valutato i singoli fornitori acquisendo informazioni e autocertificazioni del rispetto dei requisiti previsti.

Di seguito si riportano in forma schematica le principali categorie di fornitori e la relativa criticità in merito agli aspetti di responsabilità sociale

| Categoria di fornitura | Indice di rischio potenziale |
|----------------------------------------------------|------------------------------|
| Produttori di capospalla | Alto |
| Produttori di commercializzato | Alto |
| Logistiche | Medio |
| Materie prime e accessori | Medio |
| Agenzie del lavoro | Alto |
| Manutenzioni infrastrutture, impianti e macchinari | Medio |
| Fornitori di attrezzature e macchine | Medio |

11. Un impegno verso avanzati standard di certificazione

In coerenza con la decisione strategica di sviluppare un sistema di gestione che assicuri un controllo totale

di tutti gli aspetti legati ai propri processi aziendali e contribuisca al loro consolidamento, la nostra azienda nel corso del 2021 ha ottenimento della certificazione SA8000:2014.

Certificazione SA8000:2014

Il Gruppo G&P NET è certificato SA8000 nel pieno rispetto delle leggi regionali, nazionali e delle norme internazionali sui diritti umani nonché della norma che comprende:

- La valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale integrata anche con la Linea Guida del SAI sulla valutazione dei rischi relativa all'emergenza sanitaria.
- Organigramma e Job Description di tutte le funzioni del gruppo che prevedono la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità;
- La politica per la responsabilità sociale
- Le procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA 8000
- I regolamenti aziendali
- Le registrazioni che danno evidenza che il sistema sia correttamente gestito (non conformità, azioni correttive, segnalazioni SA8000, piano di monitoraggio dei fornitori, etc).

Politica di Responsabilità Sociale

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale, affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti ed il risultato economico aziendale ma nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e del benessere collettivo.

La politica di responsabilità Sociale è stata diffusa ai lavoratori ed a tutti gli stakeholder ed è disponibile cliccando accedendo al sito aziendale.

Rappresentanti SA8000

In fase iniziale di sviluppo del progetto la Direzione Generale ha nominato come responsabile del sistema di gestione il responsabile HR, mentre il personale ha provveduto a designare un rappresentante dei lavoratori SA8000 eletto tramite votazione dai lavoratori con l'impegno di interfacciarsi con la Direzione per quanto concerne questioni inerenti la responsabilità Sociale. Nel corso del 2022 si è svolto 1 incontri con il SPT.

Il team include una rappresentanza equilibrata tra membri del management e rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RLSA8000 e RLS).

Pianificazione ed implementazione

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si tiene conto di tutte le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla ns. organizzazione; nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero di un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, abbiamo sempre considerato quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

Il Social Performance Team attuerà inoltre le seguenti attività:

- Predisporre la valutazione dei rischi sui vari punti della norma;
- Realizzare incontri periodici fra i rappresentanti ed il personale;
- Favorire lo svolgimento degli audit verificandone i risultati e promuovendo eventuali richieste di Azioni Correttive e di miglioramento.

Audit interni ed esterni

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività alla norma SA8000, nel corso del 2022 sono stati effettuati audit interni, attività di monitoraggio finalizzate a garantire l'idoneità del sistema stesso.

Il SPT provvederà a monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard.

Nel corso del 2022 sono stati svolti audit interni dalla nostra consulente Dott.ssa Valentina Poli al fine di valutare la conformità alla norma SA8000.

Nel corso degli audit sono emersi alcuni rilevi (raccomandazioni ai fini del miglioramento interno) in

Bilancio Responsabilità sociale Anno 2022

materia di salute e sicurezza e in materia di gestione del personale. Il Gruppo ha prontamente preso in carico i rilievi aprendo adequate azioni correttive.

Formazione del personale

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale sui requisiti della norma SA8000, sugli obiettivi e la politica del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema.

Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazione nelle quali si è cercata la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Per l'anno 2022 risulta emesso un dettagliato piano di formazione rivolto a tutto il personale.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

La Direzione in collaborazione al Rapp. della Direzione del Sistema per la Responsabilità Sociale provvede a riesaminare, almeno una volta all'anno, il sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati in ottemperanza ai requisiti della norma e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiunaimento deali obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono difesi dal rappresentante SA8000 che svolge un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

E s'impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti la propria Politica di Responsabilità Sociale ed il Bilancio SA8000; a tale scopo le società hanno scelto il sito web aziendale quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni.

Problematiche ed azioni correttive

Il Gruppo G&P NET ha stabilito una procedura scritta per la Gestione dei reclami e delle segnalazioni per la gestione delle non conformità e dei reclami ed ha attivato un sistema di raccolta e gestione dei reclami che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- In maniera anonima utilizzando la cassetta delle comunicazioni;
- Attraverso il proprio rappresentante SA8000;
- Direttamente alla Direzione;
- Direttamente all'organismo di certificazione.

Il Gruppo non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità SA8000 o che abbiano avanzato reclami al luogo di lavoro.

Accesso alla verifica e registrazioni

Il Gruppo G&P NET è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

L'ufficio HR è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema e di svolgere una visita alla sede produttiva. Il gruppo ha chiesto ai propri fornitori la medesima disponibilità a fornire informazioni e possibilità di accesso alle parti interessate.

Ad oggi non abbiamo ricevuto richieste all'accesso delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000 né richieste esplicite dai nostri clienti in merito all'adesione alla SA8000.