

+

DER BERICHT ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG VON

G&P NET SpA
Peuterey Srl
Geo Spirit Srl
Argo Retail Srl



GEOSPIRIT



DEKKER

Datum	Bearbeitet von	Geprüft durch	Genehmigt durch
15. Dezember 2025	Verantwortlich für das Managementsystem SA8000 _____	Verantwortlich für Kommunikation und Marketing _____	General Management _____

INHALT

1. Einführung.....	3
2. Konzerngesellschaften	3
3. Geschichte und Produkte	4
4. Richtlinien und Werte.....	6
4.1 Mission und Vision	6
4.2 Politik der sozialen Verantwortung	7
4.3 Politik der sozialen Verantwortung für Arbeitsagenturen.....	9
4.4 Gleichstellungspolitik	10
4.5 Politik gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	12
4.6 Verhaltenskodex	14
5. Stakeholder.....	15
6. Organisationsstruktur	17
7. Der Wert der Menschen.....	20
7.1 Verbot von Kinderarbeit.....	20
7.2 Verbot von Zwangsarbeit.....	21
7.4 Gesundheit und Sicherheit.....	25
7.5 Mitarbeiter.....	26
7.6 Personalauswahl und Fluktuation	26
7.7 Schulung und Kompetenzentwicklung	27
7.8 Das Wohlbefinden der Mitarbeiter	28
7.9 Bekämpfung von Diskriminierung	28
7.10 Disziplinarmaßnahmen	30
.....	30
7.11 Arbeitszeiten und Vergütung	31
8 Kommunizieren ist der Schlüssel zum Teilen	33
9. Umfassendes Management zur Gewährleistung der sozialen Verantwortung	33
9.1 Kontrolle der Lieferkette.....	33
10. Eine Verpflichtung zu fortschrittlichen Zertifizierungsstandards	34

1. Einführung

Die G&P NET Gruppe, bestehend aus den Unternehmen G&P NET SpA, Peuterey Srl, Geo Spirit Srl und Argo Retail Srl, freut sich, den Bericht zur sozialen Verantwortung für das Jahr 2024-2025 zu präsentieren. Diesbezüglich wurden die Daten vom 01.04.24 bis 31.03.25 in Betracht gezogen.

Im Laufe des Jahres 2024-2025 wurde das Projekt zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach GRI-Standards begonnen, das mit der Integration dieses Berichts in das Sozialkapitel enden wird.

Der Zweck dieses Dokuments ist es, den Angestellten, Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden, Institutionen und allen Personen, mit denen die G&P Net Gruppe in Kontakt kommt, auf transparente, klare und vollständige Weise die Ziele mitzuteilen, die die Gruppe zu verfolgen gedenkt, um ein sozial verantwortliches Arbeitsumfeld und die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Norm SA8000:2014 zu gewährleisten.

Seit einigen Jahren verfolgt die Gruppe einen kohärenten und bewussten Weg sowohl in sozialen als auch in Umweltfragen mit der Absicht, sich als sozial verantwortliches Unternehmen zu profilieren, indem sie eine Politik verfolgt, die sich an der Einhaltung der Grundrechte der Arbeitnehmer, der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz und den wichtigsten Umweltaspekten orientiert.

Der Zweck dieses Berichts ist es, Stakeholdern und allen Interessierten die Mittel und Werkzeuge an die Hand zu geben, um die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien zu überprüfen.

Der Bericht zur sozialen Verantwortung wird jährlich erstellt und ist das Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen der Generaldirektion und den Mitgliedern des Social Performance Teams (SPT), dem SA8000 Management System Manager, dem Gleichstellungsbeauftragten, dem Lenkungsausschuss für Gleichstellung und allen Unternehmensfunktionen.

Seine Verbreitung wird durch die Veröffentlichung auf der Website der Peuterey-Gruppe und durch die interne Verteilung an alle Mitarbeiter gewährleistet.

2. Konzerngesellschaften

Name	G&P NET SPA - Gründungsakt 17/10/2013
Hauptsitz	Via Tortona, 31 – 20144 MAILAND
Registrierung	REA-Nummer MI - 2029929
STEUERNUMMER/UMSATZSTEUERIDENTIFIKATIONSNUMMER	02334070469
Unternehmenszweck	Stilistische Tätigkeit und Design, Konzeption und Entwicklung von Modekreationen

Name	PEUTEREY SRL – Gründungsakt 18/11/2016
Hauptsitz	Via Tortona, 31 – 20144 MAILAND
Registrierung	REA-Nummer MI - 2107853
STEUERNUMMER/UMSATZSTEUERIDENTIFIKATIONSNUMMER	09700210967
Unternehmenszweck	Produktion und Handel von Bekleidungsartikeln

Name	GEO SPIRIT SRL – Gründungsakt 04/01/2012
Hauptsitz	Via Prov.le del Biagioni, 55 – 55011 ALTOPASCIO (LU)
Registrierung	REA-Nummer LU - 211180

STEUERNUMMER/UMSATZSTEUERIDENTIFIKATIONSNUMMER	02263200467
Unternehmenszweck	Produktion von Sportbekleidungsstücken im Allgemeinen

Name	ARGO RETAIL – Gründungsakt 24/03/2015
Hauptsitz	Via Alfonso Lamarmora, 39
Registrierung	REA-Nummer FI - 636276
STEUERNUMMER/UMSATZSTEUERIDENTIFIKATIONSNUMMER	06538940484
Unternehmenszweck	Einzelhandel für Bekleidung und Accessoires

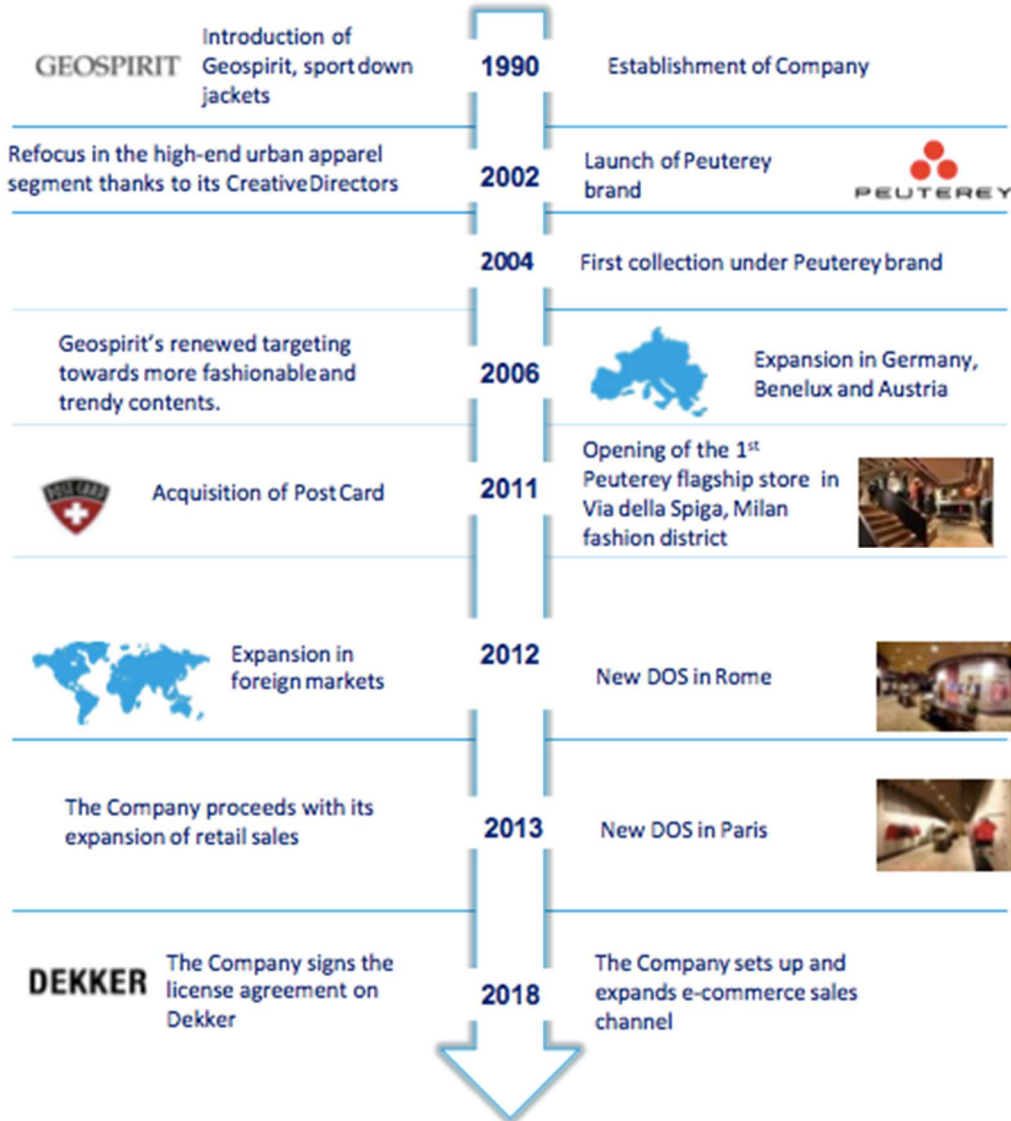
3. Geschichte und Produkte

G&P Net S.p.A. ist ein italienisches Modeunternehmen, das luxuriöse Daunenjacken und -mäntel unter vier verschiedenen Marken entwirft, entwickelt und vertreibt: Peuterey, Postcard, Dekker und Geospirit, die sich durch eine starke Markenbekanntheit auszeichnen. Das Unternehmen vertreibt seine Produkte mit Schwerpunkt in Europa und erwirtschaftet wachsende Umsätze in Asien. Das gesamte Produktsortiment wird über Mehrmarkengeschäfte und seit kurzem auch über direkt betriebene Geschäfte (DOS) vertrieben.

Das Unternehmen verzeichnete in den letzten Jahren erhebliche Wachstumsraten und wurde zu einem der führenden Akteure auf dem italienischen Modemarkt.

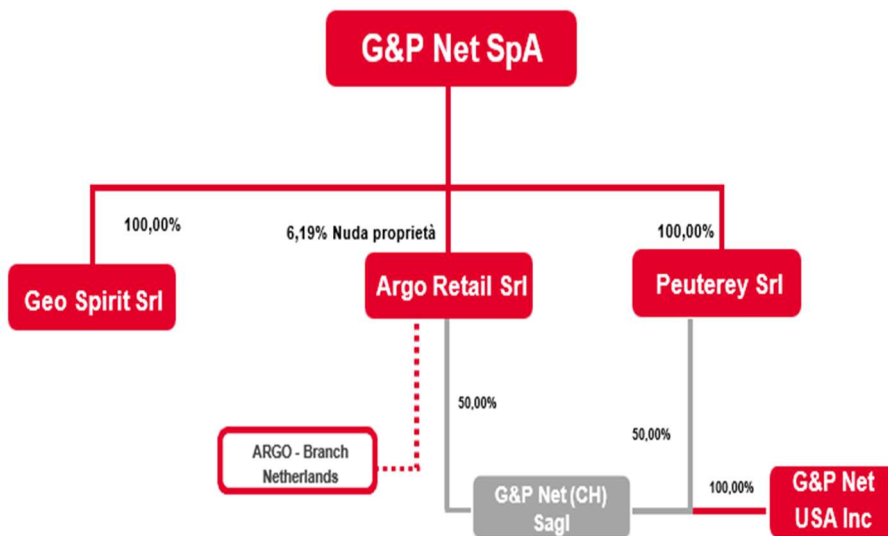
Die Markeninhaberschaft ist unten dargestellt

Company history



Unternehmensstruktur

Das Unternehmen ist derzeit so strukturiert, dass es eine klare Trennung zwischen den relevanten Unternehmensfunktionen und Marken gibt.



Die 2002 eingeführte Marke Peuterey stellt die Kernmarke dar, die im GJ 24-25 90 % des Gesamtumsatzes ausmachte. Die Marke ist inspiriert vom Namen eines Bergrückens am Mont Blanc, einer der faszinierendsten Routen in den Alpen.

Während sie als winterorientierte Marke mit einem speziellen Kundenstamm begann, hat sie inzwischen begonnen, neue Kunden anzusprechen und Peuterey in eine zugängliche Luxusmarke zu verwandeln. Die Marke hat den als Parka konzipierten Winter-Daunenjacken stilvolle Eigenschaften verliehen, um als stilvoller und luxuriöser Mantel getragen zu werden. Das unverwechselbare Element der Marke Peuterey ist die Jacke, aber in den letzten Jahren hat die Gruppe auch damit begonnen, Kleidung und Accessoires zu entwerfen und zu vertreiben.

Die sportliche Daunenjacke hat sich als Kernprodukt der Marke etabliert und sie als Marktführer unter den Mitbewerbern in Italien etabliert.

Mit diesen Vorzeigeprodukten hat sich das Unternehmen sein starkes und etabliertes Image als Kombination von Design und Luxus mit Leistung und Funktionalität erarbeitet.

Die Peuterey-Gruppe zielt auf Konsumenten in der Altersgruppe 30/45 mit einer kosmopolitischen und professionellen Einstellung.

4. Richtlinien und Werte

Nachhaltige Entwicklung stellt sicher, dass die Bedürfnisse der Gegenwart erfüllt werden, ohne die Ressourcen und Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu gefährden. Jede Handlung, jedes Verhalten und jede Wahl, die wir treffen, kann und muss ein Bewusstsein dafür sein, das Ökosystem unseres Planeten und das Wohlbefinden derer, die auf ihm leben, zu schützen. Ein nachhaltiger Lebensstil heute ist in der Tat der erste Schritt in eine bessere Zukunft. Der Konzern setzt sich jeden Tag dafür ein, seine Auswirkungen auf den Planeten zu reduzieren und die Ressourcen von Mensch und Umwelt zu verbessern: Das ist die Entscheidung, die wir getroffen haben und an die wir fest glauben.

4.1 Mission und Vision

Bei Peuterey bedeutet das Engagement für eine bessere Zukunft, in Menschen zu investieren und ihr Wohlbefinden und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Deshalb geht es bei unserem Ansatz der Nachhaltigkeit auch um Lebens- und Arbeitsrhythmen.

In unserem Unternehmen arbeiten viele Fachleute - von den Designern bis zu den Modellmachern, von den kaufmännischen Abteilungen bis zum Kommunikationsteam - in den beiden Hauptzentren in Mailand und Altopascio (LU) zusammen, flankiert von Kollegen, die in der Welt des Einzelhandels arbeiten, und von Handelsvertretern, die unsere Produkte international unterstützen.

Was alle unsere Mitarbeiter eint, sind die gemeinsamen Werte, die uns leiten. Uns verbindet die gemeinsame Leidenschaft für die Qualität und die Schönheit dessen, was wir jeden Tag herstellen. Wir arbeiten mit Zuversicht und Begeisterung zusammen und betrachten den Planeten mit Respekt und die Zukunft mit Verantwortung.

Wir schätzen den Wert von Unterschieden zwischen Menschen, denn sie sind ein Grund für Vergleich, Anregung und Wachstum. Wir investieren in die Ausbildung junger Talente, weil wir an Leistung und Engagement glauben. Wir unterstützen die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit, weil wir uns dafür entschieden haben, dass jeder, ohne Unterschied, sein menschliches und berufliches Potenzial entwickeln kann. Um allen unseren Mitarbeitern eine Möglichkeit für geistig-körperliches Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu bieten, haben wir einen Funktionstraining-Kurs eingeführt und die Umkleieräume mit neuen Duschen ausgestattet, um es allen zu ermöglichen, sich in der Mittagspause körperlich zu betätigen.

Unser Kodex der sozialen Verantwortung verpflichtet uns, unsere Werte und Ziele nicht nur auf unsere Mitarbeiter, sondern auch auf unsere Partner auszudehnen, sowohl auf produktiver als auch auf kommerzieller, italienischer und internationaler Ebene.

Die Menschen bei Peuterey stehen im Mittelpunkt des Projekts. Und ihre Antworten in Bezug auf Motivation und Engagement machen uns jeden Tag mehr bewusst, wie wertvoll unsere Entscheidung ist, einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft zu haben.

Im Jahr 2023 hat die Gruppe, die sich der Bedeutung der Verbreitung von Gleichstellungsgrundsätzen bewusst ist, die Zertifizierung gemäß der Referenzpraxis UNI PDR 125:2022 erhalten.

4.2 Politik der sozialen Verantwortung

Die G&P NET Gruppe, zu der die Unternehmen G&P NET Spa, Peuterey Srl, Geo Spirit Srl und Argo Retail Srl gehören, zählt die soziale Nachhaltigkeit zu ihren zentralen Werten und Aufgaben. Die Entscheidung, das **Managementsystem SA8000:2014** einzuführen und zu zertifizieren, ist Teil dieses Weges und stellt ein weiteres Element zur **Stärkung der Politik** und der **Ziele der sozialen Verantwortung** gegenüber den Arbeitnehmern dar. Ferner trägt sie dazu bei, das **Bewusstsein** für sozial verantwortliche Unternehmensführung zu fördern und zu verbreiten.

Zu diesem Zweck beabsichtigt die G&P NET Gruppe Folgendes:

- **die soziale Verantwortung** des Unternehmens durch die Übernahme präziser Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern und anderen Stakeholdern **zu erhöhen**
- **die Transparenz in der Personalverwaltung** durch neue Wege der Einbeziehung des Personals **zu gewährleisten**
- **die Ethik und soziale Korrektheit** in ihrer Lieferkette **zu überprüfen**.

Die erwarteten Vorteile dieser Entscheidung sind:

- **den Grad der Kontrolle von Risiken** im Zusammenhang mit der Einhaltung von Anforderungen an die soziale Verantwortung (und der damit verbundenen Vorschriften) insbesondere in der Lieferkette **zu erhöhen**
- **für die Kunden stets einen zuverlässigen Partner darzustellen**, der sich verpflichtet, die Einhaltung der Grundsätze der sozialen Verantwortung und die Aufmerksamkeit für Qualität und Sicherheit am Arbeitsplatz sowohl seiner Mitarbeiter als auch seiner Lieferanten zu gewährleisten
- **der Chancengleichheit** und der Förderung der Diversität **weitere Aufmerksamkeit zu widmen**;
- **die Eröffnung** eines zusätzlichen **Kanals für den Dialog** mit den Arbeitnehmern, sowohl für Einzelpersonen als auch für Gewerkschaften.

Die G&P NET Gruppe verpflichtet sich zu Folgendem:

- Einhaltung der geltenden nationalen Gesetzgebung, der internationalen Übereinkommen und Empfehlungen, einschließlich der Resolutionen internationaler Gremien wie der IAO - Internationale Arbeitsorganisation und der UNO - Organisation der Vereinten Nationen hinsichtlich aller Anforderungen der Norm
- Verbot des Einsatzes von Kinderarbeit (IAO-Übereinkommen 182, 138 und Empfehlung 146)
- Verbot des Einsatzes von Zwangsarbeit (IAO-Übereinkommen 29 und 105)
- Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen (IAO-Übereinkommen 87, 98, 135)
- Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung und Ungleichbehandlung (bei Einstellung, Entlohnung, Zugang zu Ausbildung, beruflicher Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Ruhestand) aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, territorialer oder sozialer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Präferenz, familiären Verpflichtungen, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Meinung und Alter oder jeder anderen Bedingung, die zu Diskriminierung führen könnte (IAO-Übereinkommen 100, 111, 159, 169, 177, 181, 183)
- Verurteilung jedes illegalen Verhaltens, das die Würde oder die physische und/oder moralische Integrität verletzen könnte
- Vollständige und unparteiische Anwendung des nationalen allgemeinen Tarifvertrags auf alle Beschäftigten, wobei die festgelegte Vergütung und alle damit verbundenen Sozialversicherungs-, Für- und Vorsorge- sowie Versicherungsbeiträge pünktlich gezahlt werden (IAO-Übereinkommen 131)
- Einhaltung der Arbeitszeiten bei gleichzeitiger Erfüllung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer (IAO-Übereinkommen 1 und Empfehlung 116)
- Gewährleistung des Schutzes von Mutterschaft und Vaterschaft und benachteiligten Personen (IAO-Übereinkommen 183 und 159)
- Förderung und Verbesserung der Bedingungen für die Sicherheit und das physische und psychische Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter durch Verbesserungs- und Korrekturmaßnahmen (IAO-Übereinkommen 102, 155 und Empfehlung 164)
- Einbeziehung aller Anbieter von Gütern, Aktivitäten und Dienstleistungen und ihres Engagements für soziale Verantwortung durch Einhaltung aller Anforderungen der Referenznorm;
- Entwicklung und Ausweitung der Informations-, Kommunikations-, Schulungs- und Ausbildungsprozesse und Förderung des Dialogs mit Interessengruppen, um eine effiziente und wirksame Anwendung des integrierten Unternehmenssystems zu gewährleisten

Die G&P NET Gruppe ist davon überzeugt, dass all dies einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Verwaltung und Aufwertung des Humankapitals leisten kann, und verpflichtet sich zu diesem Zweck, allen betroffenen Parteien (Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden, der öffentlichen Meinung, Gewerkschaften, Behörden und NGOs) eine deutliche Botschaft zu übermitteln, die auf die Kenntnis, Einhaltung und Anwendung der Anforderungen des Standards SA8000 ausgerichtet ist.

Um sicherzustellen, dass diese Politik auf allen Ebenen des Unternehmens und von allen Mitarbeitern der Organisation verstanden, umgesetzt und unterstützt wird, hat die Unternehmensleitung die folgenden Initiativen umgesetzt:

- Aushängen einer Kopie dieser Richtlinie für das gesamte Personal;
- Veröffentlichung auf der Website des Unternehmens (auf Italienisch und Englisch), um allen betroffenen Parteien die Einsichtnahme zu erleichtern.
- Schulungen und Treffen mit allen Mitarbeitern zum Thema soziale Verantwortung.

In regelmäßigen Abständen, jedoch mindestens alle sechs Monate, bewertet die Geschäftsleitung die fortdauernde Eignung und Angemessenheit dieser Politik der sozialen Verantwortung und überprüft die Erreichung der Verbesserungsziele, die für die Anwendung der oben dargelegten Grundsätze festgelegt wurden.

Nachfolgend führen wir die Referenzen der von uns gewählten Zertifizierungsstelle, der SAI (die Stelle, die die Norm entwickelt hat), und der SAAS, der Akkreditierungsstelle für Zertifizierungsstellen im Rahmen von SA8000 an:

Zertifizierungsstelle

RINA Services S.p.A. | Via Corsica, 12 - 16128 Genova, P. +39 010 53851
SA8000@rina.org

Normungs- und Akkreditierungsstelle

SAI - Social Accountability International
15 West 44th Street | New York, NY 10036 Phone: 212-684-1414 | Fax: 212-684-1515
E-Mail: 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

4.3 Politik der sozialen Verantwortung für Arbeitsagenturen

Die Geschäftsleitung der G&P NET Gruppe, die die Unternehmen G&P NET SPA, Peuterey Srl, Geo Spirit Srl und Argo Retail Srl vertritt, hat nach freiwilligem Beitritt zur internationalen Norm SA8000 und zur Referenzpraxis UNI Pdr 125:22 beschlossen, eine spezifische Politik für die Beziehungen zu den Arbeitsvermittlungsagenturen einzuführen, um das gesamte Personal, das in ihren Wirkungsbereich fällt, im Sinne der Normen selbst zu fördern und zu schützen.

Die G&P NET Gruppe verpflichtet sich, nur mit privaten Arbeitsvermittlungen in Kontakt zu treten, die über eine gültige Lizenz/Genehmigung für die Tätigkeit gemäß dem Referenzgesetz verfügen.

Die G&P NET Gruppe verpflichtet sich außerdem, die Einhaltung der folgenden Anforderungen zu gewährleisten, für die wir Sie am Ende dieses Dokuments um Ihre Zustimmung bitten:

- Vorhandensein interner Verfahren und Strategien für die Auswahl und Bewertung von Bewerbern, die jede Art von Diskriminierung, einschließlich geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung, verhindern und insbesondere Voreingenommenheit entgegenwirken, z. B. durch eine faire Herangehensweise an Bewerberprofile auf der Grundlage des Geschlechts;
- Bei der Beschreibung der geforderten Positionen darauf achten, dass sie geschlechtsneutral sind und dass keine diskriminierenden Anforderungen gestellt werden;
- Es dürfen keine Ausgaben oder Kosten ganz oder teilweise von den Arbeitnehmern getragen werden; falls die G&P NET Gruppe erfährt, dass den Arbeitnehmern Ausgaben oder Kosten ganz oder teilweise entstanden sind, muss die Agentur den Arbeitnehmern diese in voller Höhe erstatten;
- Die Stellenausschreibungen dürfen keine Ausgaben oder Einstellungskosten zu Lasten des Arbeitnehmers beinhalten, müssen geschlechtsneutral sein und dürfen keine diskriminierenden Elemente enthalten, in Übereinstimmung mit der Politik der sozialen Eingliederung, des Schutzes der Vielfalt und der Fairness, mit einem ständigen Engagement für die Verbesserung des Humankapitals;
- Die Personalbeurteilungs- und -auswahlverfahren müssen einen fairen, leistungsorientierten und transparenten Ansatz vorsehen, um den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und ausschließlich die unterschiedlichen Hintergründe, Erfahrungen und Fähigkeiten jedes Einzelnen zu berücksichtigen;
- Während des Gesprächs mit dem Bewerber bzw. der Bewerberin werden keine persönlichen Informationen abgefragt, insbesondere nicht zu persönlichen Aspekten wie Familienstand, Schwangerschaft sowie familiären und elterlichen Pflichten.
- Die zum Zeitpunkt der Einstellung festgelegten Arbeitsbedingungen dürfen nicht von denen der G&P NET Gruppe abweichen;

- Vor der Einstellung (gegebenenfalls auch vor der Ausreise aus dem Herkunftsland/der Herkunftsregion) werden die Arbeitnehmer über die grundlegenden Arbeitsbedingungen informiert, entweder mündlich oder schriftlich durch ein Anstellungsschreiben in ihrer Landessprache, wie es das Gesetz vorschreibt;
- Arbeitsmigranten haben gleiche Verträge und werden gleich behandelt wie ihre Kollegen;
- die Agentur achtet mit größter Sorgfalt darauf, dass in der Phase der Personalbeurteilung und des Vorstellungsgesprächs alles vermieden wird, was auf Belästigung und Gewalt hinauslaufen könnte.

Die Geschäftsleitung der G&P NET Gruppe verpflichtet sich, Überwachungsaktivitäten einzurichten und die Leistung der privaten Arbeitsagenturen zu verfolgen, um sicherzustellen, dass die oben genannten Elemente erfüllt werden.

Die Annahme der oben genannten Bestimmungen und der Verpflichtungserklärung zur Einhaltung dieser Anforderungen ist ein grundlegendes und unverzichtbares Element für die Zusammenarbeit mit der G&P NET Gruppe.

4.4 Gleichstellungspolitik

Die G&P NET Gruppe, die die Unternehmen G&P NET Spa, Geo Spirit Srl, Argo Retail Srl und Peuterey Srl vertritt, beabsichtigt, ein Managementsystem in Übereinstimmung mit der UNI PdR 125-Referenzpraxis einzuführen, um jegliche Geschlechterstereotypen sowohl im beruflichen als auch im familiären Kontext zu überwinden und die Quellen der Ungleichheit zu beseitigen, indem die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird, um die Vielfalt zu verbessern und die Stärkung der Frauen zu unterstützen, und zwar in Übereinstimmung mit den verfassungsrechtlichen Grundsätzen der Gleichstellung und Gleichberechtigung in den folgenden Bereichen:

- **Kultur und Strategie:** um Prinzipien und Ziele der Inklusion, Gleichstellung der Geschlechter und Aufmerksamkeit auf *Gender Diversity* der Organisation in Übereinstimmung mit der Vision, dem Zweck und den Werten, die die Gruppe prägen, festzulegen;
- **Governance:** um entsprechende Organisationssysteme sowie Prozesse zu definieren, die darauf abzielen, jegliche Nichteinbeziehung festzustellen und zu beseitigen.
- **Personalmanagement:** um die Grundsätze der Inklusion und der Achtung der Vielfalt während des gesamten Lebenszyklus einer Ressource im Unternehmen von der Einstellungsphase bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu überwachen, fördern wir das Empowerment von Frauen im Unternehmen, indem wir sie ermutigen, an Führungsaufgaben teilzunehmen, und die Fortschritte kommunizieren.
- **Wachstums- und Inklusionschancen:** indem wir den neutralen Zugang der Geschlechter zu den Karrierewegen, zu internen Wachstumsmöglichkeiten und zu Weiterbildungsangeboten garantieren;
- **Gleiche Bezahlung der Geschlechter:** indem wir das Fehlen jeglicher Differenzierungslogik nach Geschlecht beim Lohngefälle im Sinne einer *Gesamtvergütung* garantieren, die auch nicht monetäre Vergütungen wie Sozialleistungen und Wellness-Initiativen umfasst;
- **Schutz der Elternschaft und Work-Life-Balance:** durch Umsetzung von Politiken zum Schutz der Elternschaft in all ihren Formen und die Anwendung von Verfahren, die das Familienleben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinfachen und unterstützen.

Die G&P NET Gruppe verpflichtet sich zu Folgendem:

- immer noch bessere und gerechtere Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer/innen, durch Anwendung und Einhaltung aller einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, der Tarifverträge, der vom Unternehmen eingegangenen Verpflichtungen und der Anforderungen der internationalen Normen zu garantieren;
- die Einhaltung der Anforderungen an die Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen, durchzuführen und langfristig beizubehalten und sich an eventuell erforderliche neue Anforderungen anzupassen;

- allen Mitarbeiter/innen eine entsprechende Schulung und Information im Bereich Ethik, Inklusion und Chancengleichheit zukommen zu lassen;
- den Einsatz der Peuterey-Gruppe für soziale Nachhaltigkeit auch jenseits des Umfangs unserer Aktivitäten auszuweiten, indem wir aktiv auch die Stakeholder einbeziehen und die Prinzipien der Gleichheit und Inklusion fördern, die sozialen Auswirkungen auf ethische und nachhaltige Weise identifizieren und steuern;
- die Grundsätze der Gleichstellung und Chancengleichheit in die Personalbeurteilung und -auswahl einzubeziehen und Frauen zu stärken;
- einen Ansatz des Dialogs und der Konfrontation gegenüber den Mitarbeiter/innen anzuwenden, um sie in den Einsatz für soziale Nachhaltigkeit einzubeziehen und sie für die Prinzipien der Gleichstellung der Geschlechter zu sensibilisieren;
- Planung und Durchführung interner Audits, um die Einhaltung der Anforderungen an die soziale Gleichstellung zu überprüfen und gegebenenfalls Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen;
- Teilnahme am Dialog mit allen Stakeholdern, Dokumentation und Kommunikation des Engagements der Gruppe für die Gleichstellung der Geschlechter an alle Stakeholder;
- besondere Aufmerksamkeit der oberen Führungsebene bei der Prävention jeglicher Form von Geschlechterdiskriminierung oder Form von physischer, verbaler und/oder digitaler Gewalt, wie auch in einer eigenen Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Detail dargelegt;
- die volle Transparenz und Korrektheit bei all unseren Arbeitsaktivitäten und Beziehungen zu den Stakeholdern, inklusive der Mitarbeiter/innen zu fördern;
- regelmäßig Umfragen zur Wahrnehmung der Mitarbeiter/innen bezüglich Chancengleichheit sowie Inklusion und/oder Integration zu organisieren;
- einen jährlichen Verbesserungsplan zu den Anforderungen der UNI PdR125 festzulegen;
- ein jährliches Budget für die Entwicklung der Aktivitäten zur Unterstützung der Inklusion und der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich Schulungsmaßnahmen, die für alle Mitarbeiter/innen zugänglich sind, bereitzustellen;
- regelmäßig die Unternehmensindikatoren und -ziele zu überwachen;

Um die Umsetzung der nötigen Maßnahmen zur Verfolgung der Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung, die die Gruppe sich gesteckt hat, zu garantieren und, zuvor noch, für die effiziente Umsetzung der vorliegenden Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter, wurde eine für das Managementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter verantwortliche Person ernannt, die sie koordiniert und eine diesbezügliche Anlaufstelle für die gesamte Belegschaft Thema darstellt.

Die vorliegende Richtlinie wird regelmäßig überwacht und überarbeitet, um zu garantieren, dass Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz kontinuierlich gefördert werden, wobei die Gleichstellung der Geschlechter als Weg erachtet wird, den alle im Rahmen der eigenen Verantwortlichkeiten und Tätigkeiten verfolgen müssen.

4.5 Politik gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

**Politica aziendale contro le molestie sul lavoro
nel rispetto della Convenzione ILO 190**

Il Gruppo Peuterey, in rappresentanza di G&P NET Spa, Geo Spirit Srl, Argo Retail Srl, Peuterey Srl, favorisce relazioni basate su principi di uguaglianza e di reciproca correttezza e rispetto vietando qualsiasi molestia o trattamento coercitivo nei confronti di dipendenti e collaboratori/collaboratrici anche di tipo sessuale, e intende diffondere a tutto il personale la presente politica al fine di prevenire qualsiasi forma di offesa della dignità della persona.

In particolare, per le molestie sessuali si intendono atti o comportamenti indesiderati, anche verbali, a connotazione sessuale arrecante offese alla dignità e alla libertà della persona che le subiscono, ovvero che siano suscettibili di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti. Le molestie sessuali assumono molte forme. Si manifestano in qualsiasi comportamento di carattere sessuale che, per una delle parti, risulti indesiderato offendendo la persona nella sua dignità.

Le molestie possono pervenire da collaboratori/collaboratrici, dipendenti superiori o colleghi/colleghe o da parte di altri soggetti esterni all'azienda (es. fornitori, società partner).

Nei luoghi di lavoro le molestie sessuali possono assumere varie forme, ad esempio:

- Insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori
- Osservazioni e barzellette sulle caratteristiche sessuali, il comportamento sessuale e l'orientamento sessuale del personale.
- Presentazione, affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.
- Ricezione di inviti indesiderati con un chiaro intento
- Contatti fisici indesiderati o tentativi di avvicinamento abbinati alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi, atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale.

I pericoli principali sono:

- Violazione dell'integrità psichica e fisica della persona molestata e conseguenze per la sua salute.
- Pregiudizio per il clima lavorativo e il rendimento.

A tal fine la Direzione si impegna a:

- Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, valutando gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista; prevedendo una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;
- Prevedere specifica formazione a tutti i livelli aziendali su "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- Prevedere un sistema di segnalazione anche anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/delle dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- Pianificazione di attività e azioni specifiche per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro, ponendo la massima attenzione al linguaggio utilizzato.

Come sopra indicato, la Direzione ritiene fondamentale sensibilizzare il personale nel segnalare in modo immediato, qualsiasi evento che sia ritenuto offensivo alla propria o altrui persona, ad esempio nel caso in cui ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro o di discriminazione sessuale in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento ma anche in qualsiasi contesto od evento aziendale.



Rev.1 07/09/23

La segnalazione potrà avvenire con le modalità ritenute più opportune, ad esempio in forma anonima, utilizzando gli strumenti messi a disposizione a tutto il personale oppure effettuando le comunicazioni a:

- ai/alle rappresentanti dei lavoratori per SA8000 (RLSA) e per la sicurezza (RLS)
- alla funzione HR del Gruppo
- ai propri Responsabili di area/funzione
- al Comitato Guida sulla parità di Genere

Le modalità per effettuare le segnalazioni e gli indirizzi mail sono comunicati e resi disponibili a tutti. Per qualsiasi segnalazione ricevuta, si garantisce il mantenimento della massima riservatezza nei confronti del segnalante e sarà avviata apposita indagine al fine della gestione immediata della problematica.

La Direzione


4.6 Verhaltenskodex

Die G&P NET Gruppe achtet darauf, dass ihre Produkte in Übereinstimmung mit ihrem Verhaltenskodex hergestellt werden. Zu diesem Zweck verpflichtet sie sich, mit ihren Partnern/Kunden und Lieferanten das gemeinsame Ziel und die Verpflichtung zu teilen, hohe soziale, ethische und ökologische Standards in Übereinstimmung mit allen anwendbaren gesetzlichen und verbindlichen Anforderungen, den wichtigsten internationalen Konventionen zu Menschenrechten (ILO) und freiwilligen Standards zu gewährleisten.

Die G&P NET Gruppe ist der Ansicht, dass es von grundlegender Bedeutung ist, ihre gesamte Lieferkette in die Anwendung der in dem Verhaltenskodex enthaltenen Prinzipien einzubeziehen, indem sie von ihren Lieferanten verlangt, die unten aufgeführten Prinzipien sowohl bei der Auswahl neuer Lieferanten als auch bei der Fortführung von Geschäftsbeziehungen zu beachten.

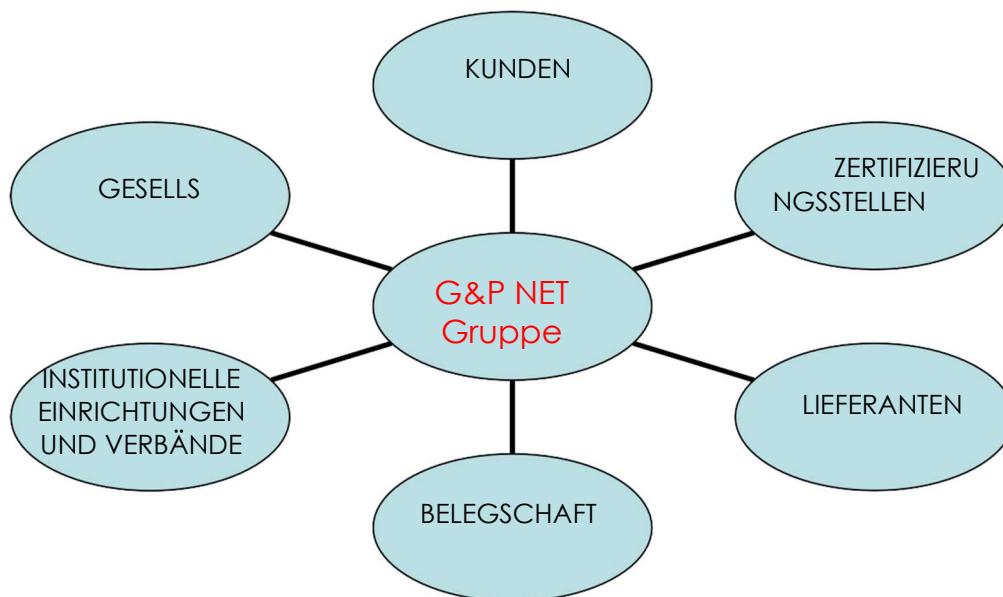
Die G&P NET Gruppe verpflichtet sich insbesondere zur Einhaltung der unten aufgeführten Anforderungen:

- Fairer und respektvoller Umgang mit den Mitarbeitern
- Anständige und ethische Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter
- Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen
- Abwesenheit von Kinder- und Zwangsarbeit in all ihren Formen und Ausprägungen
- Vorhandensein von Maßnahmen zur Gewährleistung der Arbeitsbedingungen des Personals in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit
- Abwesenheit jeglicher Form von Diskriminierung von Mitarbeitern
- Keine Anwendung oder Unterstützung jeglicher Form der Nötigung oder Bestrafung
- Einhaltung der Arbeitszeiten (einschließlich Überstunden) und der mit den Arbeitnehmern vereinbarten Vergütung, um alle Bedürfnisse und notwendigen Ausgaben der Arbeitnehmer zu decken
- Vorhandensein von Maßnahmen, die sicherstellen, dass die Endprodukte sicher und nicht gesundheitsschädlich sind
- Faires Geschäftsverhalten und -praktiken durch die Vermeidung von Korruption und möglichen Rechtsstreitigkeiten;
- Geschäftsverhalten, das von Werten wie Integrität, Ehrlichkeit, fairem Umgang und vollständiger Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen geleitet wird.

Zu diesem Zweck wird vor Beginn der Zusammenarbeit mit Lieferanten von der G&P NET Gruppe die Unterzeichnung des Kodex der sozialen Verantwortung verlangt.

5. Stakeholder

Der Begriff "Stakeholder" bezieht sich auf Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, die ein wie auch immer geartetes Interesse am Unternehmen selbst haben, das sich in Form von Erwartungen in Form von Informationsbedürfnissen, wirtschaftlichen Interessen etc. äußert. Das folgende Diagramm zeigt die wichtigsten Stakeholder, die von der G&P NET Gruppe identifiziert wurden, um die Fähigkeit zu überprüfen, durch einen offenen, transparenten und auf Vertrauen basierenden Dialog auf die Bedürfnisse und Wünsche jedes Einzelnen einzugehen.



Eigentum

Soziale Verantwortung für das Eigentum der Unternehmen der G&P NET Gruppe wird durch die Einhaltung von Prinzipien wie Gleichbehandlung und Aufwertung des Unternehmens realisiert.

Belegschaft

Die Beteiligung, die Teilnahme an der Definition des Personalsystems, zusammen mit dem Top-Management, ist grundlegend für den besten Erfolg der Implementierung und Anwendung des Systems. Die Einbeziehung der Belegschaft der G&P NET Gruppe wird durch Momente der Information, der Begegnung, des Bewusstseins und der Schulung ermöglicht.

Lieferanten

Der Stakeholder "Lieferanten" umfasst alle Subjekte, von denen die G&P NET Gruppe Waren oder Dienstleistungen kauft, die für die Ausübung der Unternehmenstätigkeit notwendig sind. Die G&P NET Gruppe ist bestrebt, das Bewusstsein für Fragen der sozialen Verantwortung bei ihren Lieferanten zu schärfen, um die Anwendung dieser Prinzipien auf die gesamte Lieferkette auszuweiten.

Die G&P NET Gruppe hat ein System zur Auswahl und Qualifizierung, Überwachung und Sensibilisierung ihrer Lieferanten aufgebaut und fordert diese auf, die Regeln und Verpflichtungen, die der SA8000-Standard von ihnen verlangt, zu respektieren.

Die Lieferanten, auf die die G&P NET Gruppe zugreift, müssen, ähnlich wie das von der Gruppe selbst eingesetzte Managementsystem, die Einhaltung der folgenden Anforderungen gewährleisten:

- keine Kinderarbeit im Kreislauf der Tätigkeiten umzusetzen oder zu begünstigen;

- die Beschäftigung von Mitarbeitern gegen ihren Willen und jede Form von Arbeit unter Androhung von Strafe nicht umzusetzen oder zu begünstigen;
- sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz haben, und eine sorgfältige Risikobewertung und -verwaltung sowie ein angemessenes Schulungsprogramm in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung zu entwickeln;
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für seine Mitarbeiter zu respektieren, Gewerkschaftsvertreter nicht zu diskriminieren und Tarifverhandlungen zu fördern;
- nicht die wöchentliche Arbeitszeit zu überschreiten, die im nationalen Tarifvertrag, falls vorhanden, oder in den IAO-Vorschriften und -Übereinkommen vorgesehen ist, wobei mindestens ein freier Tag pro Woche garantiert wird;
- jede Form von Diskriminierung zu verbieten;
- keine körperliche Bestrafung, psychische oder physische Nötigung und verbale Gewalt gegen Arbeitnehmer anzuwenden oder zu begünstigen;
- sicherzustellen, dass das Gehalt nicht unter dem Mindestlohn liegt, der durch die gesetzlichen Anforderungen der Kategorie festgelegt ist.

Die Kategorie der Zulieferer umfasst auch Zulieferer, die mit dem Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betraut sind (koordinierender zuständiger Arzt, koordinierende zuständige Ärzte und betraute VVSD).

Kunden

Das sind die Subjekte, für die die Produkte und Dienstleistungen unseres Unternehmens entwickelt und hergestellt werden.

Es wird als grundlegend angesehen, dass die Kunden mehr und mehr auf das konstante Engagement für Qualität und soziale Verantwortung des Unternehmens achten, Werte, denen der Markt immer mehr Bedeutung beimisst.

Die Kategorie der Kunden umfasst sowohl die Kunden, mit denen die Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält (Händler), als auch die Endverbraucher der von den Unternehmen der Gruppe hergestellten Produkte.

Institutionelle Einrichtungen und Verbände

Zu dieser Kategorie gehören alle Stellen (ASL, INPS, INAIL, Arbeitsinspektorat, Stadtverwaltung, Region, ARPAT, Feuerwehr, Gewerkschaften, Kreditinstitute und andere Finanzierungsstellen, Regionaler Rat für Chancengleichheit), die aus verschiedenen Gründen mit den Unternehmen der G&P NET Gruppe in Kontakt kommen und mit denen eine gewinnbringende Zusammenarbeit entwickelt werden kann, da sie als wichtige Akteure für das Wachstum eines Unternehmens, das sich stark der technologischen und sozialen Entwicklung verschrieben hat, in ihrem eigenen Gebiet angesehen werden.

Die vollständige Einhaltung der geltenden Gesetze, ein Höchstmaß an Führungs- und Prozesstransparenz sowie die Bereitschaft zur Zusammenarbeit stellen die grundlegenden Leitlinien für die Ausübung der Unternehmenstätigkeit dar.

Zertifizierungsstellen

Für die Zertifizierung ihres Systems für soziale Verantwortung und Gleichstellung wählte die G&P NET Gruppe das Unternehmen Rina Services S.p.A.

Mit der Erstellung des Berichts zur sozialen Verantwortung möchte die G&P NET-Gruppe allen Stakeholdern die Möglichkeit geben, die Leistung ihrer Mitgliedsunternehmen unter sozialen Gesichtspunkten im Hinblick auf ihre Ziele und Maßnahmen zu bewerten.

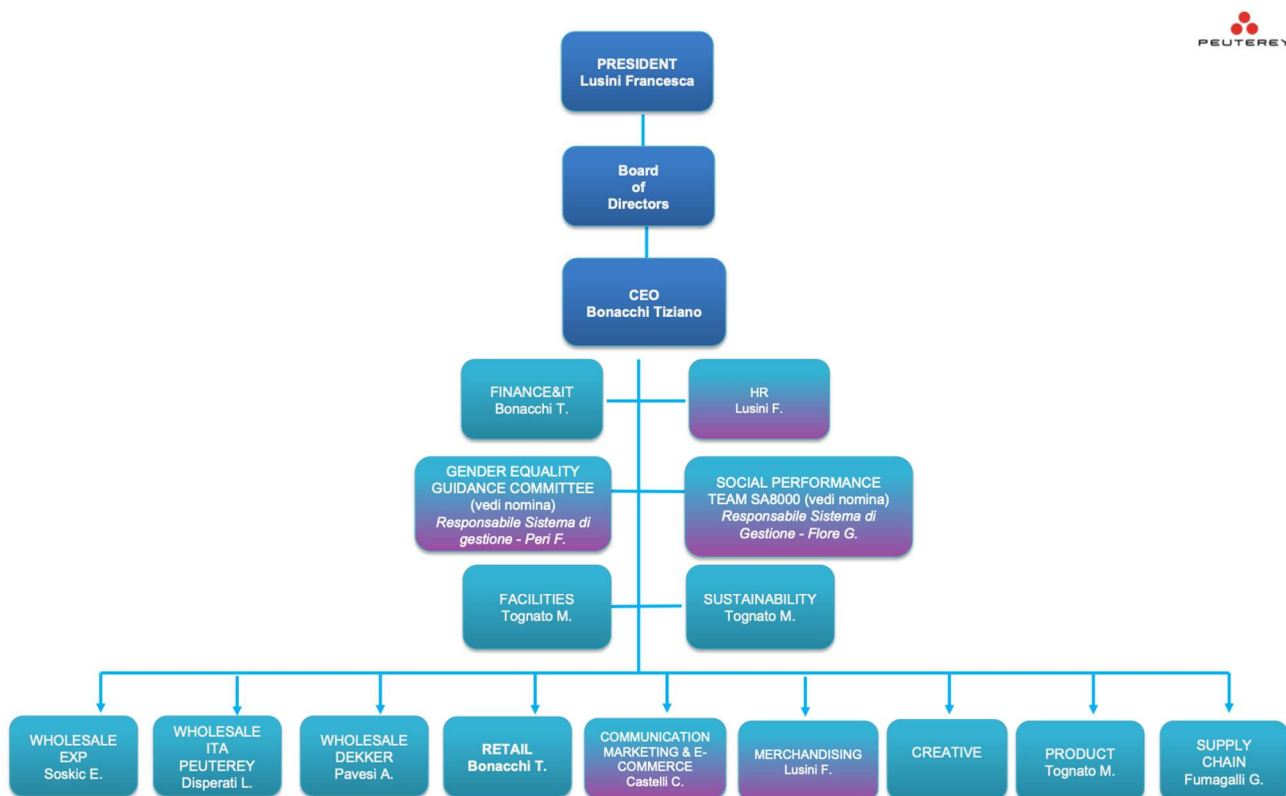
Im Hinblick auf die Formen der Kommunikation der Prinzipien seines Managementsystems, einschließlich der ethischen, verwendet die G&P NET Gruppe:

- ◆ Webseiten:
- ◆ Weitergabe von informativen Unterlagen an Kunden und Lieferanten
- ◆ E-Mail-Dienst

- ◆ Kommunikationsplan zur Geschlechtergleichstellung und für die Kommunikation mit internen Stakeholdern:
- ◆ Corporate Bulletin Boards;
- ◆ Vorschlagsboxen in der Nähe der Bereiche, die dem Personal zur Verfügung stehen;
- ◆ Sitzungen und Einberufungen für die interne Kommunikation mit den Mitarbeitern;
- ◆ Bereichs- und/oder Management-Meetings (monatliches Meeting)
- ◆ Jedes andere Instrument, das nützlich ist, um die Prinzipien der sozialen Verantwortung zu verbreiten.

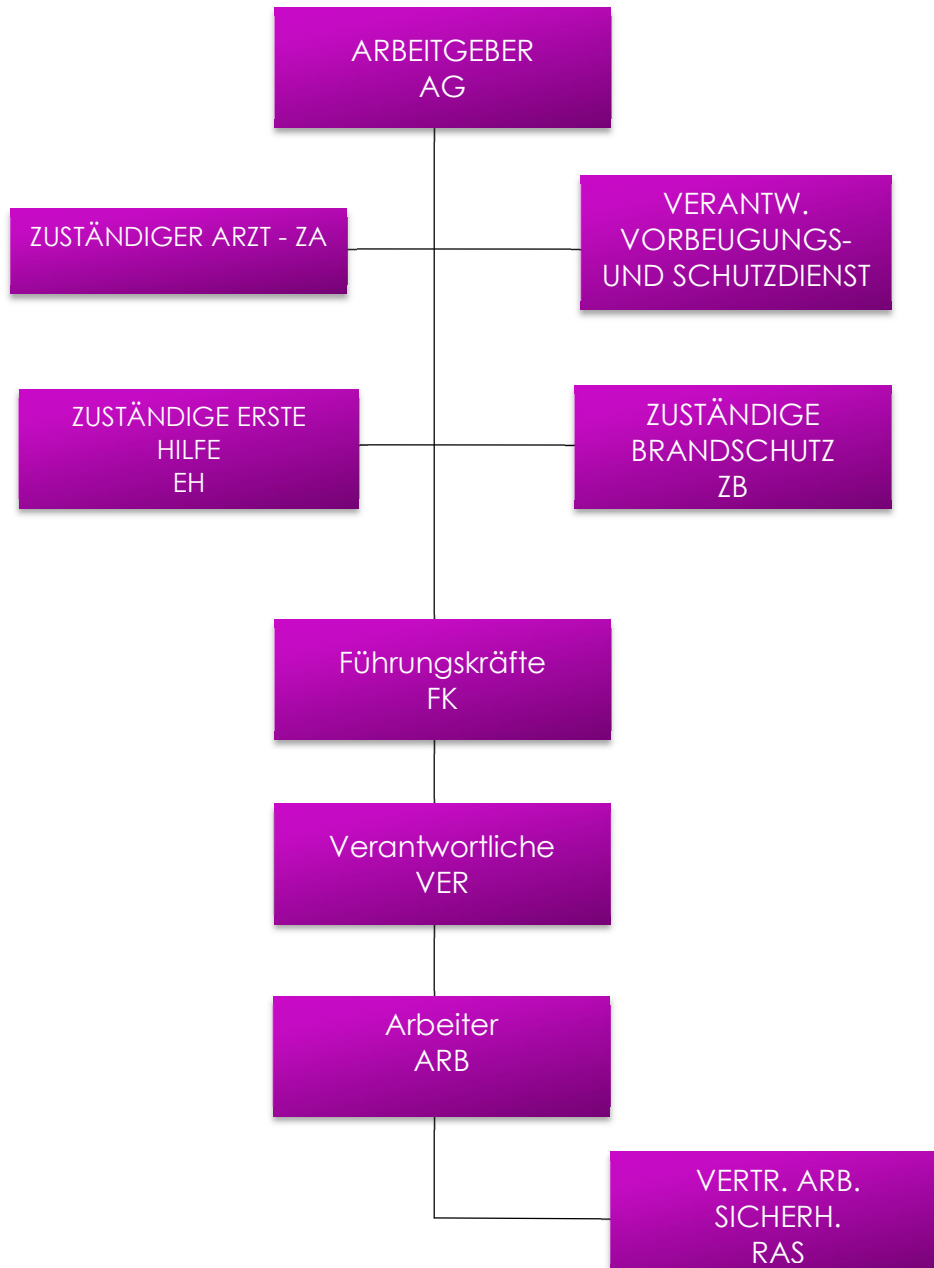
6. Organisationsstruktur

Die interne Organisationsstruktur der G&P NET Gruppe ist wie folgt definiert.

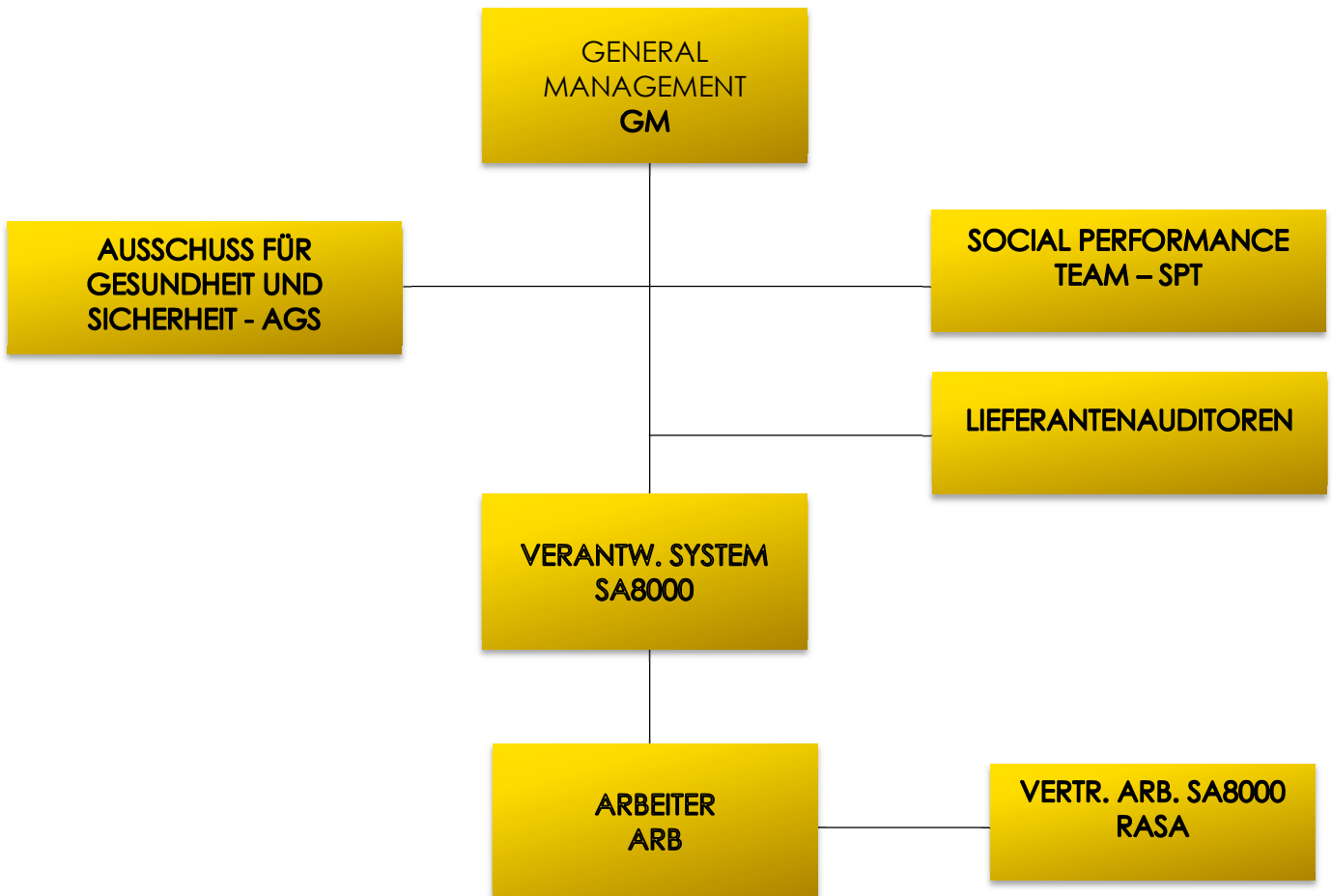


Die folgenden Organigramme zeigen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit sowie soziale Verantwortung

Sicherheitsorganigramm



Organigramm zur sozialen Verantwortung



7. Der Wert der Menschen

Die G&P NET Gruppe setzt seit jeher auf die Stärke eines Spitzenprodukts und ist sich dabei bewusst, dass die Menschen einen zu schützenden Wert darstellen, gerade weil sie Träger einer Erfahrung und Kompetenz sind, die auf dem Markt nur schwer zu finden ist. Die Arbeit der Unternehmen der Gruppe basiert auf Werten, die stets im Mittelpunkt der Aktivitäten und des Geschäfts stehen.

7.1 Verbot von Kinderarbeit

ZIELE 2024-2025

- Wir beabsichtigen, das Bewusstsein für das Problem der Kinder- und Minderjährigenarbeit weiter zu schärfen und die Lieferanten zu überwachen.

Die G&P NET Gruppe verpflichtet sich, keine Arbeiter zu beschäftigen, deren Alter unter die Definition eines Kindes oder jungen Arbeiters fällt.

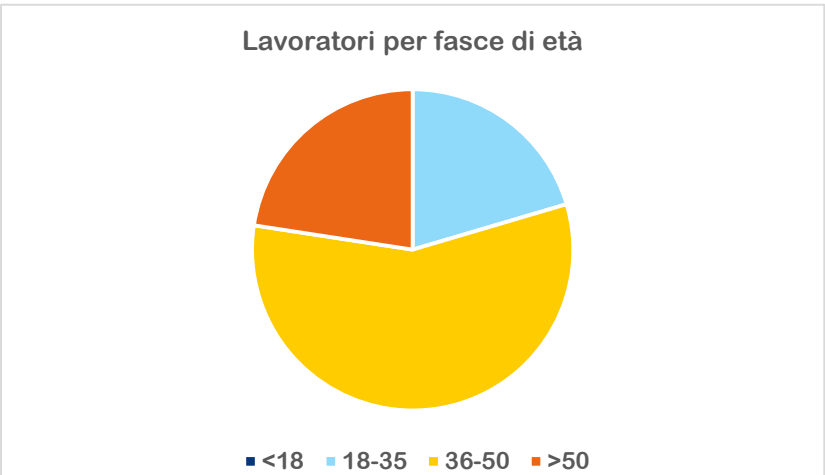
G&P NET Gruppe hat ein spezielles Verfahren ausgearbeitet, **P05 "Verfahren gegen Kinderarbeit"**, in dem sie die Maßnahmen festlegt, die im Falle der Anwesenheit eines minderjährigen Arbeiters innerhalb des Unternehmens oder in der Kette der Lieferanten und/oder Unterlieferanten zu ergreifen sind.

Es wird von den Unternehmen der G&P NET Gruppe garantiert, dass **nur volljähriges Personal eingestellt** wird, und um sicherzustellen, dass auch bezüglich irrtümlich durchgeführter oder eingeleiteter Einstellungspraktiken, die nicht den Annahmen und Vorschriften in Bezug auf das Alter des Mitarbeiters entsprechen, von dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Einstellung eine Kopie eines Ausweises in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der europäischen Verordnung über die Verarbeitung personenbezogener Daten DSGVO (2016/679) verlangt wird.

Unsere erreichten Ziele

Ziel 2024-25	Indikatoren	Ressourcen und Verantwortlichkeiten	Zeiten	Ergebnis
Sensibilisierung für den Lieferanten-Beurteilungsprozess	Meetings mit den für die Überwachung des Lieferantennetzes beauftragten Auditoren	General Management	31-03-25	Kein kritischer Lieferant

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt ca. 45 Jahre. Es folgt eine Aufschlüsselung der Belegschaft nach Altersgruppen zum Stand 31.03.25



Wie aus der obigen Grafik ersichtlich, ist die höchste Altersgruppe die zwischen 36 und 50 Jahren; der physiologische Anstieg des Durchschnittsalters der Mitarbeiter ist eine Folge der geringen Fluktuationsrate des Unternehmens und des Vorhandenseins langjähriger Mitarbeiter, die von Zeit zu Zeit durch junge Neuzugänge ergänzt oder ersetzt werden.

7.2 Verbot von Zwangsarbeit

ZIELE 2024-25

- 1. Wir arbeiten auf eine kontinuierliche Verbesserung der relationalen Aspekte der Arbeitnehmerbeziehungen hin, indem wir die Zufriedenheit der Arbeitnehmer ständig überwachen und etwaige Hinweise bearbeiten. Im Laufe des Jahres 2024 wurde eine spezielle Evaluierungsstudie durchgeführt, die sich mit einigen spezifischen Fragen zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz befasste, mit kontinuierlicher Sensibilisierung des Personals für diese Themen. Überdies haben wir für die Verteilung eines Fragebogens zur Mitarbeiterzufriedenheit an das gesamte Personal gesorgt.**
- 2. Sitzungen mit dem Social Performance Team zur Überwachung der Ziele und des Systems.**

Die Arbeit des gesamten in den Gesellschafter der Gruppe beschäftigten Personals ist absolut freiwillig, und niemand ist Opfer von Drohungen oder anderen Einschüchterungen, die ihn in irgendeiner Weise zur Ausübung seiner Arbeit zwingen.

Die G&P NET Gruppe wendet für ihr gesamtes Personal die Regeln an, die in den geltenden Vorschriften und in den Referenz-Tarifverträgen vorgesehen sind. Jede Form von Schwarzarbeit oder gesetzeswidrigen Arbeitsverhältnissen wird abgelehnt.

Zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses fordern die verantwortlichen Funktionen vom Arbeitnehmer die für die ordentlichen Erfüllungen erforderlichen Unterlagen an (Personalausweis, Steuernummer, Familienstand, Aufenthaltsgenehmigung, Bankverbindung, Formular für den Steuerabzug, TFR-Zuweisungsformular, Antrag auf Familienbeihilfe usw.) und bewahren nur eine Kopie in voller Übereinstimmung mit der europäischen Verordnung 679:2016 (DSGVO) auf. Das Personal wird ausführlich über die Zwecke und Methoden der Verarbeitung personenbezogener Daten informiert.

Das Personalbüro, das sich mit Unterstützung der beauftragten Personalberatungsfirma um die Personalverwaltung kümmert, steht jederzeit für Auskünfte und Erklärungen zum Arbeitsverhältnis, zur Lohnabrechnung und zu den angewandten Tarifverträgen zur Verfügung und ermöglicht die direkte Einsichtnahme in deren Inhalte.

Innerhalb der G&P NET Gruppe ist sich jeder Arbeitnehmer seiner Rechte und Pflichten voll bewusst; in der Phase der Personalauswahl wird er über die Aufgaben, die Art des Vertrags, die Einstufung und eventuelle Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Stelle informiert. Zum Zeitpunkt der Einstellung erhalten die Arbeitnehmer eine unterschriebene Kopie des Arbeitsvertrags, werden über das Lesen der Lohnabrechnung unterrichtet und über die Verfahren zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses informiert, wie von den angewendeten Tarifverträgen vorgesehen.

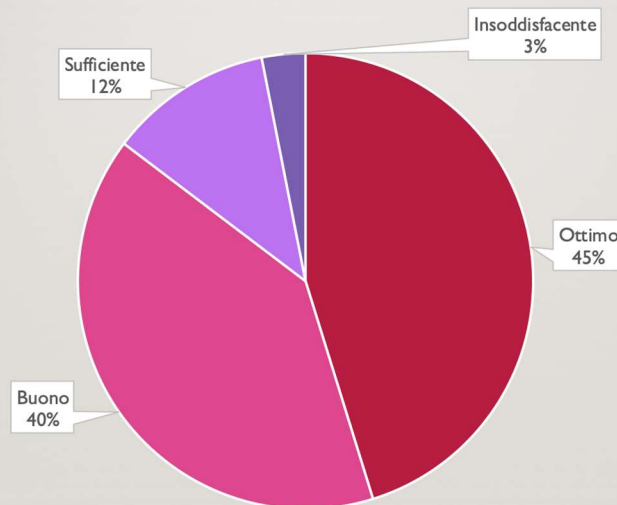
Es gibt kein Sicherheitspersonal und keine audiovisuelle Ausrüstung, um die Arbeiter zu überwachen, und es steht ihnen frei, am Ende ihrer Schicht zu gehen. Die Videoüberwachungsanlage wird unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und ausschließlich zum Zweck der *Sicherheit* installiert.

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen der einschlägigen zwingenden und vertraglichen Gesetzgebung gewähren wir Vorschüsse auf TFR (Dienstaltersentschädigung), wenn sie gewährt werden und wenn ein solcher Antrag formell gestellt wird, aber wir verwenden niemals Barkredite, um Mitarbeiter zu "binden".

Unsere erreichten Ziele

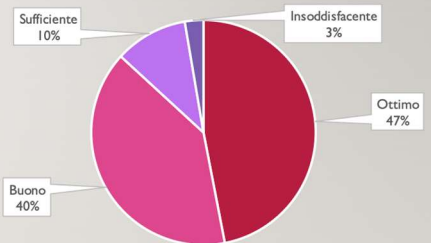
Ziel 2024-2025	Indikatoren	Ressourcen und Verantwortlichkeiten	Zeiten	Ergebnis
Steigerung des Bewusstseins der Mitarbeiter für soziale Verantwortung	Meetings mit dem SPT und Schulungs- und Sensibilisierungsitzungen, spezifische Untersuchungen zu Fragen im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Verantw. Sa8000	31.03.25	Im Laufe des Geschäftsjahres 24-25 wurde beim Personal eine spezielle Umfrage zu Fragen der Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt und die Mitarbeiterzufriedenheit überwacht – wie aus den untenstehenden Grafiken hervorgeht

106 RISPOSTE SU 130 DIPENDENTI (ESTERO ESCLUSO) = 82%



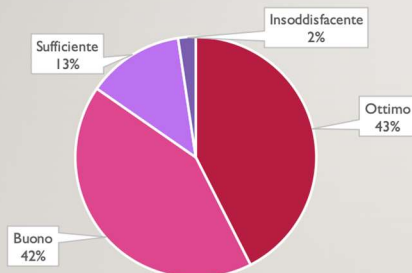
Contesto lavorativo e relazioni	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insoddisfacente
Diffusione delle informazioni all'interno dell'organizzazione	31	53	21	1
Comunicazione degli obiettivi aziendali e dei risultati discussi nei monthly meeting	57	33	11	5
Chiarezza di ruoli, responsabilità, regole e mansioni attribuite	38	40	23	5
Possibilità di crescita professionale (non legata ad aumento retributivo)	24	44	24	14
Chiarezza delle procedure interne e del regolamento aziendale	49	38	18	1
Rapporto con il responsabile	73	27	4	1
Rapporto con gli altri colleghi dell'area di appartenenza	69	33	1	3
Supporto nella risoluzione dei problemi legati alla propria attività lavorativa	53	45	6	2
Condivisione dei processi decisionali all'interno del team di appartenenza	51	44	9	2
Efficienza nella programmazione delle attività di lavoro e nel controllo da parte dei responsabili	45	46	15	
Capacità di conciliazione casa/lavoro	52	41	9	4
Orario di lavoro	75	23	6	2
Carico di lavoro	30	67	8	1
Relazioni interpersonali e capacità di ascolto	55	45	4	2
Impegno dell'azienda nel contrasto a qualsiasi tipo di discriminazione	66	34	4	2
Equità nella distribuzione delle responsabilità	30	62	12	2
Criteri di valutazione del personale equi e trasparenti	32	47	22	3
Divulgazione di Policies su parità e rispetto	64	37	3	1

Contesto lavorativo e relazioni



Formazione e informazione	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insoddisfacente
Formazione e informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		61	35	3
Formazione e informazione in ambito contrattuale, retribuzione, avanzamenti di livello e percorsi di crescita		23	45	29
Formazione e informazione in materia di SA8000		51	39	8
Formazione su parità di genere e Diversity&Inclusion		55	36	8
Formazione tecnica e aggiornamenti su mansioni lavorative		34	49	13
Formazione su Soft Skills		28	46	16

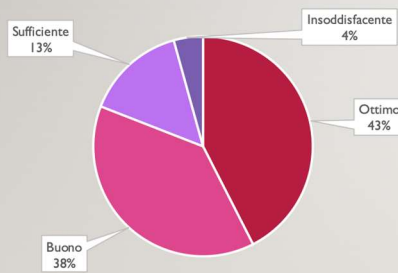
Formazione e informazione



commercio abbigliamento	delegare meno sulle formazioni importanti
Logistica	Avere più possibilità di accedere a corsi di formazione mirati al proprio settore
Operation	Soft Skills?
prodotto	BUONI PASTO
prodotto	Desidererei ricevere maggior formazione tecnica e aggiornamenti per quanto concerne il contesto lavorativo
prodotto	Riunioni per informare dei cambiamenti
product dept	Inutile farci fare i corsi se poi le regole non vengono fatte rispettare da tutti
Retail	Sarebbe auspicabile che venissero previsti dei corsi di formazione per i settori di lavoro di competenza e corsi di formazione anche sulle soft skills, che vanno irrimediabilmente a influire sui rapporti interpersonali e sul buon svolgimento dell'attività lavorativa

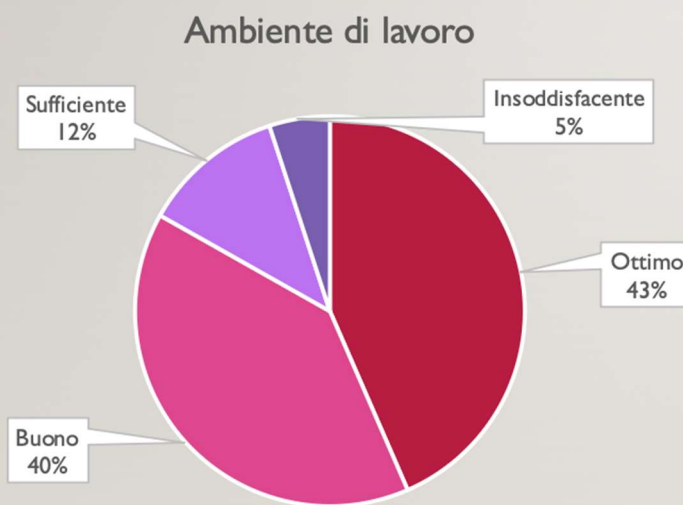
Salute e sicurezza	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insoddisfacente
Procedure di lavoro in sicurezza e comunicazione informazioni per la gestione delle emergenze	59	32	6	1
Attrezzature di lavoro	33	40	21	4
Dispositivi di protezione individuali (ove previsti)	42	28	4	2
Servizi igienici e ambienti per pausa pranzo	24	43	24	9

Salute e sicurezza



AMMINISTRAZIONE	Sedie molto vecchie e tutte rotte
Laboratorio prototipi	Migliorare la qualità di pulizia
Logistica	Aumentare la soglia di prezzo utilizzabili per comprare le scarpe anti infortunistiche
Operation	Mancano zone Mensa per tutti, migliore pulizia nei bagni
prodotto	CI VORREBBE MAGGIORE PULIZIA
prodotto	E' necessaria una maggiore pulizia degli ambienti lavorativi e igienici.
prodotto	SCARSA PULIZIA
prodotto	scarsa pulizia dei bagni e degli uffici
product dept	Buoni pasto
Retail	Dovrebbero essere previsti dispositivi di protezione schermo e sedie ad hoc per chi lavora al pc/lavora al computer
Retail	Possibilità di scegliere calzature
sales assistant	Potenziare a fondo pulizie in magazzino
sales assistant	SCALE DEL MAGAZZINO PIU' SICURE
vendita	preferibile incrementare le pulizie infrasettimanali

Ambiente di lavoro	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insoddisfacente
Illuminazione	41	40	14	5
Temperature	47	34	13	6
Idoneità postazione di lavoro (spazi ed ergonomia)	44	43	11	1
Microclima (caldo/freddo)	41	41	9	8



7.3 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

ZIELE 2024-2025

Wir werden weiterhin das Bewusstsein der Mitarbeiter für arbeitsvertragliche Fragen schärfen

Die G&P NET Gruppe respektiert das Recht aller ihrer Mitarbeiter, Gewerkschaften frei beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen in voller Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zu diesem Thema und mit den Tarifverträgen sowie die Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung von Mitgliedern oder Vertretern von Gewerkschaften.

Wenn Gewerkschaftsvertreter gewählt werden, sind sie keiner Art von Diskriminierung ausgesetzt und können frei mit den Arbeitnehmern im Betrieb kommunizieren. Für die gewerkschaftliche Kommunikation und die mögliche Durchführung von Gewerkschaftssitzungen stehen betriebliche Räume zur Verfügung.

Unsere erreichten Ziele

Ziel 2024-25	Indikatoren	Ressourcen und Verantwortlichkeiten	Zeiten	Ergebnis
Stärkung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Tarifverhandlungen	Schulungen/Besprechungen mit Mitarbeitern	HR	31-03-25	Im Laufe des Geschäftsjahres 24-25 wurden individuelle Mitarbeitergespräche mit dem betroffenen Personal und der Personalabteilung geführt.

7.4 Gesundheit und Sicherheit

ZIELE 2024-25

Wir sind dabei, die Verbesserung der Ergonomie der Arbeitsplätze und der Beleuchtung der Nähbereiche abzuschließen.

Wir schärfen weiterhin das Bewusstsein der Mitarbeiter für korrekte Arbeits- und Gesundheitsschutzverfahren.

Wir sensibilisieren das Personal für die Erstellung des Registers der Hinweise über Unfälle und Beinaheunfälle am Arbeitsplatz

Wir setzen uns für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung ein.

Unsere Gruppe verpflichtet sich nicht nur, die durch das Gesetzesdekret 81:08 und nachfolgende Änderungen und Ergänzungen festgelegten Verpflichtungen zu erfüllen, sondern auch kontinuierliche Projekte zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter durchzuführen.

Auch im Jahr 2024 haben wir mit unseren Beratern und unserem VVSD zusammengearbeitet, um sicherzustellen, dass die Arbeitsplätze jederzeit die von den Vorschriften geforderten hygienischen und sanitären Bedingungen erfüllen und dass die Mitarbeiter angemessene Umweltbedingungen vorfinden, um ihre Aufgaben zu erfüllen.

Jedes Jahr wird ein periodisches Treffen in Anwesenheit des RAS, des ZA und des VVSD abgehalten, in dem der Gesundheitsbericht des Arztes, die Beobachtungen des VVSD und des RAS und die Entwicklung des Verbesserungsplans analysiert und die Ziele für die Zukunft geplant werden.

Die Gruppe stellt die Erkennung und Überwachung von Unfällen und Berufskrankheiten sicher, um entsprechende Korrekturmaßnahmen und Verbesserungen durchzuführen, und bietet seinen Mitarbeitern grundlegende, spezifische und regelmäßige Informationen und Schulungen zu den vorhandenen Risiken.

Es gibt auch ein Register von Unfällen und Beinaheunfällen, um präventiv Handlungen und Situationen zu überwachen, die eine Quelle für Zwischenfälle sein könnten.

In den letzten 3 Jahren gab es keine Zwischenfälle mit Arbeitnehmern oder Berufskrankheiten.

Zwischenfälle		
JAHR	Zwischenfälle < 3 Tage	Zwischenfälle > 3 Tage
2022	0	0

2023	0	0
2024-2025	0	0

Das Ausbleiben von Arbeitsunfällen und das Ausbleiben von Berufskrankheiten ist eng mit Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen, der Organisation von Schulungen und dem Kauf und der Verteilung von persönlicher Schutzausrüstung für die Mitarbeiter verbunden.

Im Folgenden ist eine Zusammenfassung der im Jahr 2024-25 durchgeführten Sicherheitsschulungen aufgeführt

Art der Schulung	Insgesamte geleistete Stunden im Geschäftsjahr 24-25	Zielgruppe
Sicherheit der Arbeitnehmer Staat-Region-Vereinbarung geringes Risiko	82	Mitarbeiter
Lager Arbeiten in der Höhe	8	Arbeiter
RAS-Ausbildung	16	Arbeitsschutzbeauftragter
Verantwortliche	74	Bereichsleiter und Abteilungsleiter
Erste Hilfe	8	Erste-Hilfe-Personal
Führungskräfte	6	Lagerarbeiter Staplerfahrer
Durchgeführte Schulungsstunden insgesamt	194	

Unsere erreichten Ziele

Ziel 2024-25	Indikatoren	Ressourcen und Verantwortlichkeiten	Zeiten	Ergebnis
Mitarbeiterschulung und Updates	Schulungsstunden insgesamt	VVSD	31-03-25	Das Personal ist in Sicherheit und Gesundheitsschutz geschult (siehe oben)
Ausbleiben von Unfällen und/oder Berufskrankheiten	Unfallhäufigkeit index und Unfallschwereindex	VVSD	31-03-25	Im Jahr 24-25 0 Unfälle und 0 Berufskrankheiten

7.5 Mitarbeiter

Der menschliche Faktor und die Erfahrung unserer Mitarbeiter sind die Stärken unserer Gruppe und das Element, das es uns ermöglicht hat, in all den Jahren unserer Tätigkeit weiter zu wachsen.

Aus diesem Grund beginnt in unserem Konzern die Förderung des Einzelnen und die Wahrung der Chancengleichheit bereits bei der Einstellung und setzt sich dann mit dem Wachstum des Einzelnen durch ständige Investitionen in die Schulung fort. Unsere Richtlinien tragen dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, in dem jeder Mitarbeiter eine effektive Antwort auf seine besonderen Bedürfnisse finden kann, sowohl im Hinblick auf das Familienmanagement als auch auf das psychische und physische Wohlbefinden. Dank der Erneuerung der Zertifizierung zur Gleichstellung der Geschlechter arbeiten wir weiterhin an der Konsolidierung der Werte von Diversity & Inclusion.

7.6 Personalauswahl und Fluktuation

Die Grundsätze der Personalauswahl und -führung sind auf der Grundlage von Prinzipien und Praktiken

festgelegt, die von der Geschäftsleitung definiert werden. Wie in den Richtlinien und Verfahren angegeben, erfolgt die Auswahl des Personals durch die zuständigen Abteilungen und in Übereinstimmung mit den Werten des Unternehmens, den ethischen Grundsätzen und allen geltenden Gesetzen, sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. Die Auswahl und Führung des Personals basiert ausschließlich auf Kriterien der Kompetenz und des Verdienstes und erfolgt unter Beachtung der Rechte des Einzelnen, wobei jede Form der Diskriminierung verurteilt wird.

In Anwendung der Prinzipien und Werte der sozialen Verantwortung die G&P NET Gruppe eine eigene Personalauswahlpolitik verabschiedet. Nach dem Prinzip der Wertschätzung von Talenten und Fähigkeiten und im Falle eines Einstellungswunsches oder der Notwendigkeit, die Fluktuation zu verwalten, erfolgt zunächst eine Suche über externe Auswahlkanäle wie Anzeigen auf spezialisierten Websites, direkte Sammlung oder Prüfung aus der Lebenslaufdatenbank.

Jeder neue Mitarbeiter hat einen festgelegten Einarbeitungsweg. Am Ende der Einarbeitung wird eine Bewertung vorgenommen, die normalerweise mit dem Ende der vertraglichen Probezeit zusammenfällt.

7.7 Schulung und Kompetenzentwicklung

Die G&P NET Gruppe setzt Methoden zur Personalentwicklung und -schulung um. Jährlich führt die Geschäftsleitung des Konzerns in Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen eine Analyse des Schulungsbedarfs in verschiedenen Bereichen durch. Die Verantwortlichen melden den Schulungsbedarf der Mitarbeiter und teilen ihn mit der Geschäftsleitung.

Aus der Sammlung wird der Schulungsplan erstellt und ausgegeben. Der Schulungsplan setzt Wege um, die auf eine kontinuierliche Aktualisierung abzielen und Veränderungen in der Rolle oder Organisation begleiten. Der Plan sieht bestimmte Momente der Einbindung neuer Ressourcen vor, die durch Training on the Job und Kurse die Übergabe unterstützen und erleichtern. Alle internen Schulungen, die sich auf SA8000 und Arbeitssicherheit beziehen, werden am Ende der Veranstaltung einer Bewertung unterzogen.

Im Folgenden sind die Schulungsaktivitäten aufgeführt, die von der G&P NET Gruppe im Jahr 2024-2025 durchgeführt wurden:

Art der Schulung	Insgesamt geleistete Stunden 2024-25	Insgesamt geleistete Stunden 2023	Insgesamt geleistete Stunden 2022	Zielgruppe
Schulung zur sozialen Verantwortung (der SA8000-Standard) und Gleichstellung der Geschlechter	25	34	32	Personal der Gruppe
Project Management	192	0	176	Projektleiter
Englisch	520	0	108	Ausgewähltes Personal
Excell	514	340	0	Ausgewähltes Personal
Zwischenmenschliche Kommunikation	0	192	0	Ausgewähltes Personal
Coaching	9,50	0	0	Ausgewähltes Personal
Cad Lectra	240	0	0	
Kreislaufwirtschaft und Prinzipien der Nachhaltigkeit	160	0	0	Ausgewähltes Personal
English public speaking	80	0	0	Ausgewähltes Personal
Import/Export	40	0	0	Ausgewähltes Personal
Leadership	100	0	0	Ausgewähltes Personal
Verhandlung und Konfliktmanagement	140	0	0	Ausgewähltes Personal
Problem Solving & Decision Making	240	0	0	Ausgewähltes Personal

Art der Schulung	Insgesamt geleistete Stunden 2024-25	Insgesamt geleistete Stunden 2023	Insgesamt geleistete Stunden 2022	Zielgruppe
Social Media Marketing & Digital Brand Identity	48	0	0	Ausgewähltes Personal
Entwicklung und individuelle Leadership	16	0	0	Ausgewähltes Personal
Zeitmanagement und Arbeitsplanung	80	0	0	Ausgewähltes Personal
PLM und Betriebseffizienz	80	0	0	Ausgewähltes Personal
Lean six sigma	50	0	0	Ausgewähltes Personal

7.8 Das Wohlbefinden der Mitarbeiter

Unser Unternehmen führt eine regelmäßige Überwachung der Mitarbeiterzufriedenheit durch Umfragen zum Klima durch, um alle Aspekte, einschließlich der Beziehungsaspekte, zu bewerten und mit Verbesserungsmaßnahmen einzugreifen.

Unser vorrangiges Ziel im Bereich der Arbeitsbeziehungen ist die Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung

7.9 Bekämpfung von Diskriminierung

ZIELE 2024-25

- **Beibehaltung der bestehenden Situation der Nicht-Diskriminierung**
- **Regelmäßige Überprüfung der Mitarbeiterzufriedenheit, auch durch Fragebögen**
- **Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter mit spezifischen Erkenntnissen**

Wir bekämpfen die Diskriminierung von Mitarbeitern bei der Einstellung, der Vergütung, dem Zugang zu Schulungen, dem beruflichen Aufstieg, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der sozialen oder territorialen Herkunft, der Nationalität, der Religion, einer Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Präferenz, der familiären Pflichten, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, der politischen Meinung und des Alters oder jeder anderen Bedingung, die zu einer Diskriminierung führen könnte.

Um sicherzustellen, dass keine Diskriminierung stattfindet, verpflichten wir uns dazu:

- Die Personalauswahl unter Berücksichtigung objektiver Elemente wie Erfahrung, Fähigkeit, Professionalität, Ausbildung in Bezug auf die zu besetzenden Funktionen durchzuführen;
- Die Entlohnung jedes Mitarbeiters auf der Grundlage der geleisteten Arbeit in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Tarifvertrags zu zahlen;
- Die Beförderungen basierend auf den Fähigkeiten des Einzelnen und den organisatorischen Anforderungen des Unternehmens vorzunehmen ;
- Schulungen für alle in Übereinstimmung mit den Organisations- und Entwicklungsbedürfnissen, den Partizipationsmöglichkeiten des Einzelnen und den Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter anzubieten;
- Abgänge in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln vorzunehmen;
- Entlassungen in gesetzlich zulässigen Fällen und in keinem Fall aus diskriminierenden Gründen durchzuführen.

Um jeglicher Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen, haben wir einen anonymen

Beschwerdemechanismus (Meldekasten) eingerichtet, der es den Mitarbeitern ermöglicht, eine eventuell erlittene Diskriminierung zu melden, damit das Unternehmen alle notwendigen Maßnahmen ergreifen kann, um eine Wiederholung des Vorfalls zu verhindern. Dieses Mittel wurde bisher noch nie von den Arbeitern benutzt.

Die folgende Tabelle zeigt die Rollen, die innerhalb unserer Organisation besetzt sind. Es besteht eine Gleichverteilung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern

Ebenen nach Geschlecht

Ebene	Jahr 2022		Jahr 2023		Jahr 2024-25	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Führungskräfte	0	0	1	0	1	0
Führungskraft	9	2	9	2	9	2
Mitarbeiter	19	46	29	72	30	77
Arbeiter	2	8	3	8	3	8
Berater	5	4	4	4	3	4

Aufteilung des Personals nach Vertragsart

Art des Vertrags	Jahr 2022-23		Jahr 2023-24		Jahr 2024-25	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
unbefristet	38	79	39	78	39	77
befristet	3	4	4	8	4	8
Mitarbeiter	37	76	38	80	39	78
Arbeiter	3	7	4	7	3	8
Ausbildungsvertrag	0	0	1	0	0	17
Teilzeit unbefristet	7	16	6	16	5	16
Teilzeit befristet	0	2	0	0	0	1
Job-Verwaltung	2	2	0	0	0	1
Praktikum	0	1	1	2	0	1
Verträge auf Abruf	0	0	0	0	0	0
Andere Formen der Mitarbeit	0	0	0	0	0	0

Unsere erreichten Ziele

Ziel 2024-25	Indikatoren	Ressourcen und Verantwortlichkeiten	Zeiten	Ergebnis
Beibehaltung der bestehenden Situation der Nicht-Diskriminierung	Anzahl der Beschwerden/Hinweise	Arbeitnehmervertreter SA8000	31-03-25	Keine Hinweise durch das Personal

Überwachung der Gleichstellungswerte	Referenzverfahren für die Zertifizierung UNI Pdr 125:22	Verantwortlicher des Gleichstellungsmanagements	31-03-25	Erlangung der Zertifizierung Uni Pdr 125
--------------------------------------	---	---	----------	--

7.10 Disziplinarmaßnahmen

ZIELE 2024-25

- **Kontinuierliche periodische Überwachung von Disziplinarmaßnahmen**
- **Kontinuierliches Bewusstsein der Mitarbeiter für richtiges Verhalten am Arbeitsplatz.**

Wir haben schon immer jede Form von Zwang, auch verbaler Art, gegen unsere Mitarbeiter bekämpft und sind der Meinung, dass der Dialog und ein konstruktiver Ansatz zur Lösung von Problemen im Einklang mit unserer Ethik und Unternehmenskultur grundlegend sind.

Um in diesem Bereich vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, haben wir eine Betriebsordnung in Übereinstimmung mit dem nationalen Tarifvertrag und Artikel 7 des Arbeiterstatuts erlassen.

Die Betriebsordnung wird von den Mitarbeitern bei der Einstellung unterschrieben, um die Pflichten und Rechte der Mitarbeiter zu teilen und gleichzeitig die Betriebsregeln festzulegen.

In den letzten drei Jahren wurden KEINE disziplinarischen Sanktionen gegen Mitarbeiter verhängt.

Sanktionen	2022-23	2023-24	2024-25
Schriftliche Aufforderungen	0	0	0
Geldbußen	0	0	0
Suspendierungen	0	0	0
Entlassung	0	0	0

Unsere erreichten Ziele

Ziel 2024-25	Indikatoren	Ressourcen und Verantwortlichkeiten	Zeiten	Ergebnis
Sensibilisierung und Information der Mitarbeiter über das richtige Verhalten am Arbeitsplatz	Ständige Überwachung von disziplinarischen Sanktionen	Arbeitnehmervertreter SA8000 und allgemeines Management	31-03-25	Im Laufe des Geschäftsjahres 24-25 wurden Treffen mit Bereichsleitern anlässlich der Monthly Meetings abgehalten und anschließend hat jeder Bereichsleiter sein Personal sensibilisiert.

7.11 Arbeitszeiten und Vergütung

ZIELE 2024-25

- **Mehr Informationen und Schulungen für Arbeitnehmer über die Zusammensetzung der Lohnabrechnung**

Die Gruppe hielt sich strikt an das, was im Tarifvertrag in Bezug auf Arbeitszeiten und Entlohnung gesetzlich festgelegt ist, und die Arbeiter wurden ordnungsgemäß über die vorgesehenen Arbeitszeiten und die Vertragsbedingungen informiert

In Zeiten von Produktionsspitzen können die Mitarbeiter Überstunden leisten, die entsprechend vergütet werden. In jedem Fall garantiert der Konzern, dass die Überstunden nicht über die Bestimmungen des jeweiligen Tarifvertrags hinausgehen.

Änderungen der Wochenstundenverteilung sind mit den Arbeitnehmern vereinbart, ebenso wie die Einteilung von Feiertagen, Urlaub und Freistellungen.

Der Urlaub wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart, wobei die Bedürfnisse beider Seiten berücksichtigt werden. In der Betriebsordnung ist das Verfahren zur Beantragung von Urlaub und Freistellung detailliert festgelegt.

Bezugsjahr	Überstunden insgesamt	Arbeitsstunden insgesamt
2022	423	121.756
2023	1.404	183.175
2024-25	1.864	200.583

Unsere erreichten Ziele

Ziel 2024-25	Indikatoren	Ressourcen und Verantwortlichkeiten	Zeiten	Ergebnis
Überwachung der Inanspruchnahme von Überstunden	Keine Überschreitung der gesetzlichen Grenzwerte, die durch den Referenz-Tarifvertrag vorgesehen sind	General Management	31-03-25	Überwachung der Anzahl der Überstunden. Überstunden werden nur in äußerst seltenen Fällen geleistet.

Unser Konzern wendet die Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags auf alle Mitarbeiter an und garantiert allen eine faire und würdige Entlohnung entsprechend ihren Fähigkeiten und der Stufe, der sie angehören.

Die im Unternehmen am häufigsten verwendete Vertragsform ist der unbefristete und befristete Vollzeitvertrag.

Wir setzen uns täglich dafür ein, unseren Mitarbeitern alle Garantien in Bezug auf Familienzulagen, Abzüge und andere Formen der Eingliederung in das von den nationalen Tarifverträgen festgelegte Mindesteinkommen zu gewährleisten und unseren Mitarbeitern bei Bedarf Vorschüsse und Darlehen zu gewähren, und wir stehen den Mitarbeitern über die Personalabteilung oder direkt dem Arbeitsberater für jede Klärung in Bezug auf die Lohnabrechnung zur Verfügung.

Wir informieren jeden Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Aushändigung der ersten Lohnabrechnung über die Hauptelemente, aus denen die Lohnabrechnung besteht, um ein richtiges Verständnis zu

gewährleisten.

Unsere erreichten Ziele

Ziel 2024-25	Indikatoren	Ressourcen und Verantwortlichkeiten	Zeiten	Ergebnis
Genauere Überwachung der dem Personal zugewiesenen Ebenen und Aufgaben	Einhaltung der Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags	Verantw. HR	31-03-25	Kontinuierliche Überwachung von Personaldaten

8 Kommunizieren ist der Schlüssel zum Teilen

Interne Kommunikation: Wenn es stimmt, dass Kommunikation nicht das ist, was wir sagen, sondern das, was bei anderen ankommt, dann wird diese Disziplin zu einem grundlegenden Werkzeug, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter mit den Prinzipien, Werten und Zielen im Einklang sind.

Wir arbeiten daran, sowohl die Kommunikation von oben nach unten als auch die von unten nach oben durch regelmäßige Treffen mit Vertretern der Belegschaft zu fördern, auch dank der Einrichtung des *Social Performance Teams*, eines Gremiums, das nach der SA8000-Zertifizierung eingerichtet wurde und in unserem Unternehmen eine wichtige Rolle für den Vergleich, den Austausch und die Berichterstattung an die Geschäftsführung über die Probleme und Vorschläge der Belegschaft spielt.

Insbesondere wurde nach der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit deutlich, dass die Kommunikation mit den Mitarbeitern verbessert werden muss.

Zu diesem Zweck wurden regelmäßige Treffen mit den Bereichsleitern im Rahmen der "Monthly Meetings" eingerichtet, in denen die Aspekte der internen Kommunikationsprozesse analysiert und die Leiter in ihrer wichtigen Rolle der Koordination und Einbeziehung der Mitarbeiter motiviert werden. Das Ziel der Gruppe ist es, die Rolle der Area/Sector Manager zu festigen und eine maximale interne Beteiligung zu fördern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die externe Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Wir sind dabei, unsere Unternehmenswebsite zu überarbeiten, um Informationen und Mitteilungen zu unserem gesellschaftlichen Engagement zu veröffentlichen.

9. Umfassendes Management zur Gewährleistung der sozialen Verantwortung

9.1 Kontrolle der Lieferkette

Die Auswahl von Lieferanten und das Management der Lieferkette sind ein wichtiger Schritt bei der Anwendung von Prinzipien der sozialen Verantwortung. Seit unsere Gruppe die Zertifizierung SA8000 erhalten hat, teilen wir mit unseren Lieferanten das Bekenntnis zu den Prinzipien der sozialen Verantwortung, durch die Anforderung von Informationen mit dem Ausfüllen eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung und der Unterzeichnung des Kodex der sozialen Verantwortung und der Verpflichtung zur Einhaltung unserer Werte.

Die Zuverlässigkeit der Lieferanten ist ein grundlegender Punkt, den es unter Kontrolle zu halten gilt. Um die Nachhaltigkeit in unseren Beziehungen zu den Lieferanten zu verbessern, haben wir an der Entwicklung eines Auswahlverfahrens gearbeitet, bei dem die Parameter der Nachhaltigkeit und der sozialen Verantwortung berücksichtigt werden, und wir haben ein Team von Second-Party-Auditoren gebildet, das Audits bei unseren kritischsten Lieferanten durchführt.

Bei der Implementierung des Managementsystems für soziale Verantwortung SA8000:2014 führte unser Unternehmen eine sorgfältige Bewertung der potenziellen Risiken aller Lieferantenkategorien durch und bewertete anschließend die einzelnen Lieferanten durch Einholung von Informationen und Selbstzertifizierungen über die Einhaltung der Anforderungen.

Die Hauptkategorien von Lieferanten und ihre relative Kritikalität in Bezug auf Aspekte der sozialen Verantwortung sind im Folgenden dargestellt

Lieferkategorie	Potenzieller Risiko-Index
<i>Hersteller von Outerwear</i>	Hoch
<i>Hersteller von Fertigprodukten</i>	Hoch
<i>Logistik</i>	Mittel
<i>Rohmaterialien und Zubehör</i>	Mittel
<i>Arbeitsagenturen</i>	Hoch
<i>Instandhaltung von Infrastruktur, Anlagen und Maschinen</i>	Mittel

Zulieferer von Geräten und Maschinen	Mittel
--------------------------------------	--------

10. Eine Verpflichtung zu fortschrittlichen Zertifizierungsstandards

Im Einklang mit der strategischen Entscheidung, ein Managementsystem zu entwickeln, das die vollständige Kontrolle aller Aspekte im Zusammenhang mit seinen Geschäftsprozessen gewährleistet und zu deren Konsolidierung beiträgt, erhielt unser Unternehmen im Jahr 2021 die Zertifizierung SA8000:2014.

Zertifizierung SA8000:2014

Die G&P NET Gruppe ist SA8000-zertifiziert und erfüllt die regionalen, nationalen und internationalen Menschenrechtsgesetze und die Norm, die folgendes beinhaltet:

- Die Risikobewertung erstreckt auf alle regulatorischen Anforderungen und Identifizierung der Aspekte, die das größte Risiko einer Verletzung dieser Anforderungen und/oder einer mangelhaften Erfüllung der sozialen Verantwortung darstellen können, wobei auch die SAI-Richtlinie zur Risikobewertung in Bezug auf Gesundheitsnotfälle integriert wurde.
- Organigramm und Stellenbeschreibung aller Funktionen der Gruppe, die die Aufteilung der Rollen und Verantwortlichkeiten vorsehen;
- Politik der sozialen Verantwortung
- Verfahren, die entwickelt wurden, um eine detaillierte und dokumentierte Beschreibung zu liefern, wie die Aktivitäten auszuführen sind, die zur Einhaltung des SA 8000-Standards durchgeführt werden müssen
- Betriebsordnung
- Die Aufzeichnungen, die den Nachweis erbringen, dass das System korrekt verwaltet wird (Nichtkonformitäten, Korrekturmaßnahmen, SA8000-Hinweise, Lieferantenüberwachungsplan usw.).

Politik der sozialen Verantwortung

Die Geschäftsleitung hat ein Dokument erstellt, das die Politik der sozialen Verantwortung enthält, um ihren Willen zu verdeutlichen, Produkte herzustellen, die die Zufriedenheit der Kunden und das wirtschaftliche Ergebnis des Unternehmens sicherstellen, jedoch unter Einhaltung der Anforderungen des SA 8000-Standards und des kollektiven Wohlergehens.

Die Richtlinie zur sozialen Verantwortung wurde an die Mitarbeiter und alle Interessengruppen verteilt und ist auf der Website des Unternehmens abrufbar.

SA8000-Vertreter

In der Anfangsphase der Entwicklung des Projekts ernannte die Geschäftsleitung den Personalleiter als Verantwortlichen für das Managementsystem, während die Belegschaft einen von den Arbeitern gewählten SA8000-Arbeitervertreter ernannte, der sich verpflichtete, in Fragen der sozialen Verantwortung eine Schnittstelle zur Geschäftsleitung zu bilden.

Das Team besteht aus einer ausgewogenen Vertretung zwischen Mitgliedern der Geschäftsleitung und SA8000-Arbeitnehmervertretern (RLSA8000 und RAS).

Planung und Durchführung

Bei der Erstellung und/oder Aktualisierung der Dokumente berücksichtigen wir alle bestehenden gesetzlichen Anforderungen, die für unsere Organisation gelten; in den seltenen Fällen, in denen zwei gesetzliche Anforderungen dasselbe Thema behandeln und unterschiedliche Anforderungen stellen, haben wir immer diejenige berücksichtigt, die für das Unternehmen restriktiver und für das Personal günstiger ist.

Das Social Performance Team wird außerdem die folgenden Aktivitäten durchführen:

- Vorbereitung der Risikobeurteilung zu den verschiedenen Punkten des Standards;
- Durchführung regelmäßiger Treffen zwischen Vertretern und Mitarbeitern;
- Unterstützung der Durchführung von Audits, indem die Ergebnisse verifiziert und etwaige Forderungen nach Korrekturmaßnahmen und Verbesserungen gefördert werden.

Interne und externe Audits

Im Rahmen des Systems der sozialen Verantwortung, um die Angemessenheit der Aktivitäten zum SA8000-Standard zu prüfen, wurden im Jahr 2023 interne Audits als Überwachungsaktivitäten durchgeführt, um die Eignung des Systems selbst sicherzustellen.

Das SPT wird die Aktivitäten am Arbeitsplatz wirksam überwachen, um die Einhaltung der Norm, die Umsetzung geplanter Maßnahmen zur Behebung der vom SPT identifizierten Risiken und die Wirksamkeit der getroffenen Vorkehrungen zur Erfüllung der Politik der Organisation und der Anforderungen des Standards zu verfolgen.

Im Jahr 2024-25 wurden interne Audits von unserer Beraterin Dr. Valentina Poli durchgeführt, um die Einhaltung des SA8000-Standards zu bewerten.

Bei den Audits wurden eine Reihe von Feststellungen (Empfehlungen für interne Verbesserungen) in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit sowie Personalmanagement getroffen. Die Gruppe hat sich umgehend mit den Feststellungen befasst und entsprechende Korrekturmaßnahmen ergriffen.

Mitarbeiterschulung

Durch Schulungen und Informationen wurden die Mitarbeiter weiterhin in die Anforderungen des SA8000-Standards, die Ziele und die Politik des Social Accountability Management Systems einbezogen. Die Verantwortlichen wurden von spezialisierten Beratern unterstützt, die Schulungen und Input für die Implementierung des Systems lieferten.

Für alle Mitarbeiter wurden entsprechende Schulungen durchgeführt, in denen die Teilnahme und das Teilen von Zielen der sozialen Verantwortung angestrebt wurde.

Für das Jahr 2024-25 ist ein detaillierter Schulungsplan für alle Mitarbeiter erstellt worden.

Management Review und externe Kommunikation.

Die Geschäftsleitung überprüft in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für das System der sozialen Verantwortung das Managementsystem mindestens einmal jährlich, um die Angemessenheit, Zweckmäßigkeit und kontinuierliche Wirksamkeit der Unternehmenspolitik, der Verfahren und der Ergebnisse in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Standards und anderen Anforderungen, denen sich das Unternehmen verpflichtet hat, zu überprüfen.

Um die Überprüfung zu erleichtern, wurde eine Reihe von signifikanten und relevanten Indikatoren definiert, die die Erreichung der gesetzten Ziele und die Definition weiterer Ziele aufzeigen.

Die Positionen und Interessen der Arbeitnehmer werden vom SA8000-Vertreter verteidigt, der eine wertvolle Rolle bei der Vermittlung zwischen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und der Unternehmensleitung spielt.

Die Gruppe verpflichtet sich, Informationen über ihre Politik der sozialen Verantwortung und den SA8000-Bericht an interessierte Parteien weiterzugeben; zu diesem Zweck haben die Gesellschaften die Unternehmenswebsite als Kommunikationsinstrument mit allen interessierten Parteien und insbesondere mit Kunden, Lieferanten und der öffentlichen Verwaltung gewählt.

Probleme und Abhilfemaßnahmen

Die G&P NET Gruppe hat ein schriftliches Verfahren für das Management von Hinweisen und Beschwerden eingerichtet und ein System zur Sammlung und Verwaltung von Beschwerden aktiviert, das es den Arbeitnehmern und interessierten Parteien ermöglicht, alle Situationen zu äußern, die nicht mit SA8000 übereinstimmen.

Die Arbeitnehmer wurden über die Möglichkeit informiert, auf verschiedene Weise Beschwerden einzureichen:

- Anonym über die Kommunikationsbox;
- Durch ihren SA8000-Beauftragten;
- Direkt an die Geschäftsführung;
- Direkt an die Zertifizierungsstelle.

Die Gruppe wendet keine Disziplinarmaßnahmen oder Entlassungen an oder diskriminiert in irgendeiner Weise Mitarbeiter oder Interessengruppen, die Informationen über die Einhaltung von SA8000 geliefert haben oder Beschwerden am Arbeitsplatz vorgebracht haben.

Verifikationszugang und Aufzeichnungen

Die G&P NET Gruppe ist bereit, Informationen bereitzustellen und interessierten Parteien Zugang zu gewähren, um die tatsächliche Einhaltung der SA8000-Anforderungen zu überprüfen.

Die Personalabteilung kann Interessenten die Funktionsweise des Systems erklären und einen Besuch am Produktionsstandort durchführen. Die Gruppe hat ihre Lieferanten um die gleiche Bereitschaft gebeten, Informationen und Zugang zu Interessenten zu gewähren.

Bis heute haben wir weder Anfragen von interessierten Parteien erhalten, um die tatsächliche Einhaltung der SA8000-Anforderungen zu überprüfen, noch haben wir explizite Anfragen von unseren Kunden bezüglich der Einhaltung von SA8000 erhalten.