

DER BERICHT ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG VON

G&P NET SpA
Peuterey Srl
Geo Spirit Srl



GEO SPIRIT



DEKKER

| Datum | Bearbeitet von | Geprüft durch | Genehmigt durch |
|------------------|---|---|-----------------------|
| 24. Oktober 2022 | Managementbeauftragter Soziale Verantwortung | Managementbeauftragter Soziale Verantwortung | General Management |

INHALT

| | |
|--|----|
| 1. Einführung..... | 3 |
| 2. Konzerngesellschaften | 3 |
| 3. Geschichte und Produkte | 3 |
| 4. Richtlinien und Werte..... | 5 |
| 4.1 Mission und Vision | 5 |
| 4.2 Politik der sozialen Verantwortung | 6 |
| 4.2 Politik der sozialen Verantwortung für Arbeitsagenturen | 8 |
| 4.5 Verhaltenskodex..... | 8 |
| 5. Stakeholder | 9 |
| 6. Organisationsstruktur..... | 11 |
| 7. Der Wert der Menschen..... | 13 |
| 7.1 Verbot von Kinderarbeit..... | 13 |
| 7.2 Verbot von Zwangsarbeit | 14 |
| 7.4 Gesundheit und Sicherheit | 16 |
| 7.5 Mitarbeiter | 18 |
| 7.6 Personalauswahl und Fluktuation..... | 18 |
| 7.7 Schulung und Kompetenzentwicklung | 18 |
| 7.8 Das Wohlbefinden der Mitarbeiter | 19 |
| 7.9 Bekämpfung von Diskriminierung | 19 |
| 7.10 Disziplinarmaßnahmen | 21 |
| 7.11 Arbeitszeiten und Vergütung | 22 |
| 9. Kommunizieren ist der Schlüssel zum Teilen..... | 24 |
| 10. Umfassendes Management zur Gewährleistung der sozialen Verantwortung | 24 |
| 10.1 Kontrolle der Lieferkette | 24 |
| 11. Eine Verpflichtung zu fortschrittlichen Zertifizierungsstandards..... | 25 |

1. Einführung

Die G&P NET Gruppe freut sich, Ihnen den Bericht zur sozialen Verantwortung für das Jahr 2021 zu präsentieren.

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 sie 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.

Konkret wird der Bericht zur sozialen Verantwortung jährlich erstellt und ist das Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen der Generaldirektion und den Mitgliedern des Social Performance Teams (SPT), dem Managementbeauftragten und allen Unternehmensfunktionen.

Seine Verbreitung wird durch die Veröffentlichung auf der Website der Organisation 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. |

3. Geschichte und Produkte

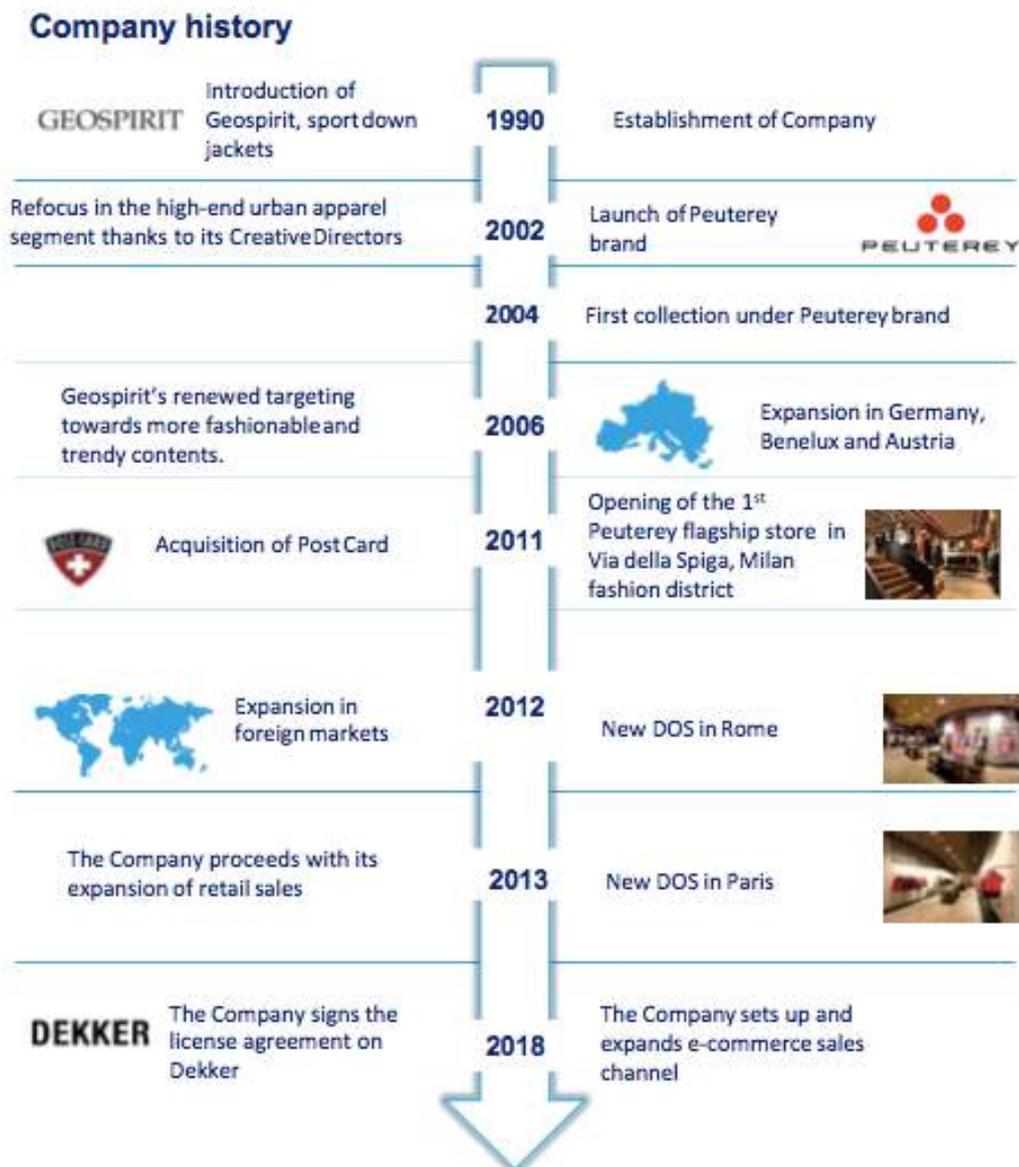
G&P Net S.p.A. ist ein italienisches Modeunternehmen, das luxuriöse Daunenjacken und -mäntel unter vier verschiedenen Marken entwirft, entwickelt und vertreibt: Peuterey, Postcard, Dekker und Geospirit,

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.

Das Unternehmen ist Teil von Elite Path, einem Projekt der Italienischen Börse, das kleinen und mittleren Unternehmen hilft, ihre Wachstumsziele durch den Erwerb von industriellen, finanziellen und organisatorischen Fähigkeiten zu erreichen.

Die Markeninhaberschaft ist unten dargestellt



Company structure

The company is currently structured with a clear separation across relevant company functions and brands.



Die 2002 eingeführte Marke Peuterey ist die Kernmarke, die im GJ 2019 über 90 % des Gesamtumsatzes ausmacht. 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 Winter-Daunenjacken von parka 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 Pilates-Kurs eingeführt.

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.

4.2 Politik der sozialen Verantwortung

Die **G&P NET Gruppe**, die die Gesellschaften *G&P NET Spa*, *Peuterey Srl* und *Geo Spirit Srl* repräsentiert, betrachtet die soziale Nachhaltigkeit des Unternehmens und die damit verbundene Verantwortung als grundlegend wichtig. Die Entscheidung, das **Managementsystem SA8000:2014** einzuführen und daher 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 **verbreitete Bewusstsein** für sozial verantwortliche Unternehmensführung zu fördern.

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:

- 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
crt.accreditation@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

4.2 Politik der sozialen Verantwortung für Arbeitsagenturen

Für den Fall, dass die G&P NET Gruppe mit Arbeitsagenturen in Kontakt treten muss, verpflichtet sie sich, nur mit 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, von Arbeitsagenturen die Einhaltung der folgenden Anforderungen zu verlangen:

- Es werden keine Ausgaben oder Kosten für die Beschäftigung ganz oder teilweise von den Arbeitnehmern getragen;
- Arbeitsangebote dürfen keine Anwerbungsgebühren oder Kosten enthalten, die dem Mitarbeiter in Rechnung gestellt werden;
- Falls die G&P NET Gruppe erfährt, dass den Arbeitnehmern ganz oder teilweise Ausgaben oder Kosten entstanden sind, muss die Agentur den Arbeitnehmern diese in voller Höhe erstatten;
- Die zum Zeitpunkt der Einstellung festgelegten Arbeitsbedingungen dürfen nicht von denen der Unternehmen der G&P NET Gruppe abweichen;
- Vor der Beschäftigung (ggf. auch vor dem Verlassen des Heimatlandes/der Heimatregion) werden die Arbeitnehmer über die grundlegenden Arbeitsbedingungen informiert, entweder mündlich oder schriftlich durch ein Anstellungsschreiben in ihrer Landessprache, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist;
- Arbeitsmigranten haben gleiche Verträge und werden gleich behandelt wie ihre Kollegen;

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 Akzeptanz des Vorstehenden und der Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Anforderungen der Norm ist eine grundlegende und unumgängliche Voraussetzung für die Zusammenarbeit mit der G&P NET Gruppe

4.5 Verhaltenskodex

Die G&P NET Gruppe achtet darauf, dass ihre Produkte in Übereinstimmung mit diesem 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 diesem 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:

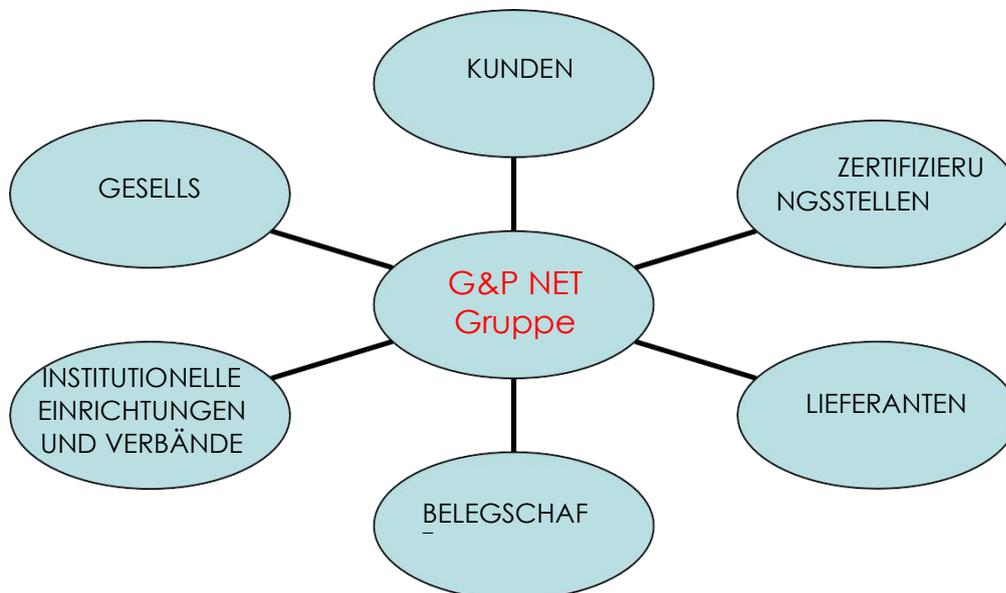
- Fairer und respektvoller Umgang mit den Mitarbeitern
- Anständige und ethische Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter

- 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.

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.

Institutionelle Einrichtungen und Verbände

Zu dieser Kategorie gehören alle Stellen (ASL, INPS, INAIL, Arbeitsinspektorat, Stadtverwaltung, Region, ARPAT, Feuerwehr, Gewerkschaften, Kreditinstitute und andere Finanzierungsstellen), 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

Um eine Zertifizierung für sein System der sozialen Verantwortung zu erhalten, hat sich die G&P NET Gruppe für Rina Services S.p.A. entschieden.

Mit der Erstellung des Berichts Sa8000 möchte die G&P NET Gruppe alle Stakeholder in die Lage versetzen, die Leistung der Mitgliedsunternehmen unter sozialen Gesichtspunkten zu bewerten, und zwar im Hinblick auf die geplanten Ziele und Maßnahmen.

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

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
- ◆ Jedes andere Instrument, das nützlich ist, um die Prinzipien der sozialen Verantwortung zu verbreiten.

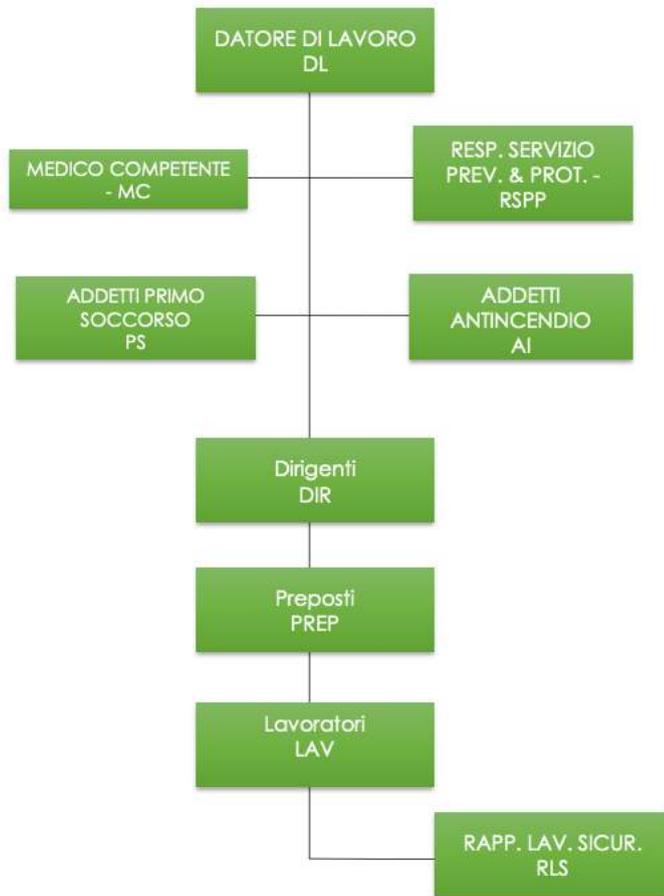
6. Organisationsstruktur

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



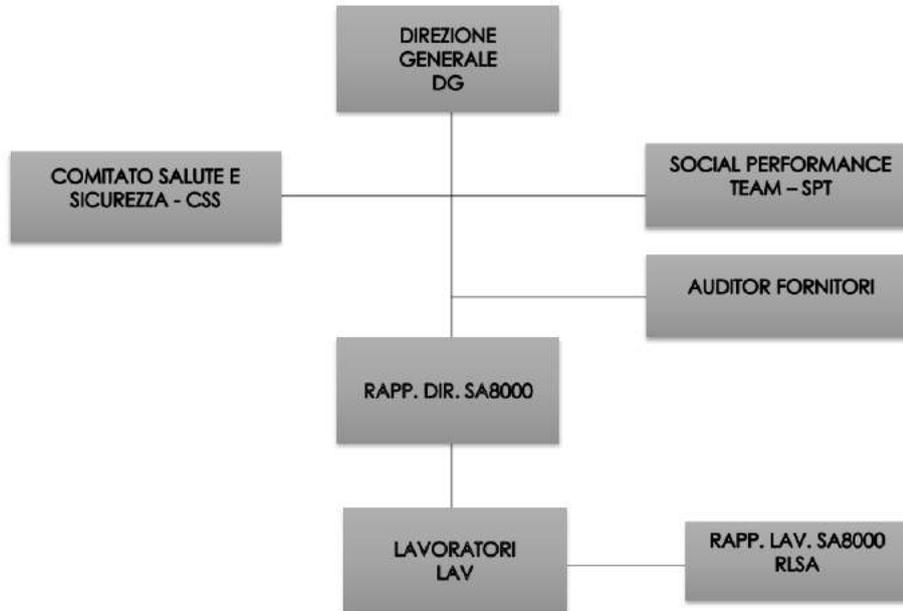
Die folgenden Organigramme zeigen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit sowie soziale Verantwortung

Sicherheitsorganigramm



Organigramm zur sozialen Verantwortung

Bilancio Responsabilità sociale Anno 2021



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 2022

- Wir beabsichtigen, das Bewusstsein für das Problem der Kinder- und Minderjährigenarbeit weiter zu schärfen und die Lieferanten zu überwachen.
- Wir beabsichtigen, das Projekt der Teilnahme an freiwilligen Initiativen zur Unterstützung von Kindern fortzusetzen, indem wir einen Beitrag an Vereine leisten, die Kinder unterstützen.

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

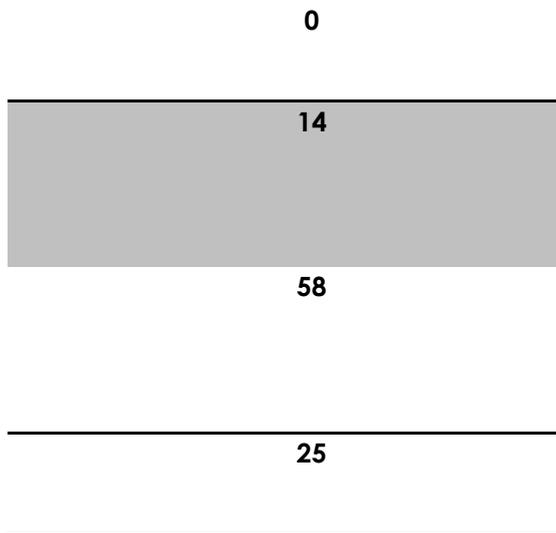
Verarbeitung personenbezogener Daten GDPR679/2016 verlangt wird.

Unsere erreichten Ziele

| Ziel 2021 | Indikatoren | Ressourcen und Verantwortliche | Zeiten | Ergebnis |
|--|---|--------------------------------|------------|--|
| Sensibilisierung der Lieferanten und Überwachung der Lieferkette | Verpflichtungserklärung seitens der Lieferanten | General Management | 31-12-2021 | Keine hinsichtlich dieser Anforderung kritischen Lieferanten |

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter beträgt ca. 44 Jahre. Es folgt eine Aufschlüsselung der Belegschaft nach Altersgruppen zum Stand Freitag, 31. Dezember 2021.

ZUSAMMENSETZUNG DER ARBEITNEHMER NACH ALTER



Wie aus der obigen Tabelle 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 2022

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 2022 wird eine Umfrage zur Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter kontinuierlich für diese Themen.

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 (GDPR) 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 2021 | Indikatoren | Ressourcen und Verantwortlichkeiten | Zeiten | Ergebnis |
|---|---|-------------------------------------|------------|--|
| kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen | Anzahl der Hinweise (falls vorhanden) | Räp. Verwaltung SA8000 | 31-12-2021 | 0 |
| Steigerung des Bewusstseins der Mitarbeiter für den SA8000-Standard | Treffen mit dem SPT und Trainings- und Awareness-Meetings | Räp. Verwaltung SA8000 | 31-12-2021 | In Bearbeitung. Treffen mit dem SPT und Treffen mit Mitarbeitern zum SA8000-Standard fanden 2021 statt |

7.3 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

ZIELE 2022

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 2021 | Indikatoren | Ressourcen und Verantwortlichkeiten | Zeiten | Ergebnis |
|--|---|-------------------------------------|------------|---|
| Stärkung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Tarifverhandlungen | Schulungen/Besprechungen mit Mitarbeitern | HR | 31-12-2021 | Im Jahr 2021 wurden im Rahmen von Einzelgesprächen mit der Personalabteilung Schulungen und Sensibilisierungsveranstaltungen für das Personal durchgeführt. |

7.4 Gesundheit und Sicherheit

ZIELE 2022

- **Wir arbeiten daran, die Ergonomie von Arbeitsplätzen und die Beleuchtung in Büros zu verbessern.**
- **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 erwägen, den Daunenfüllbereich in einen größeren Raum zu verlegen**

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 2021 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 |
| | | |

Bericht zur sozialen Verantwortung Jahr 2021

| | | |
|------|---|---|
| 2019 | / | / |
| 2020 | / | / |
| 2021 | / | 1 |

| Art der Zwischenfälle | JAHRE | | |
|--------------------------|-------|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 |
| Frakturen | - | - | - |
| Verletzungen | - | - | - |
| Verstauchungen | - | - | - |
| Probleme mit den Muskeln | - | - | - |
| Traumata | - | - | 1 |
| Quetschungen | - | - | - |
| Andere | - | - | - |

Das Ausbleiben von Arbeitsunfällen und 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 2021 durchgeführten Sicherheitsschulungen aufgeführt

| Art der Schulung | Insgesamt geleistete Stunden 2021 | Zielgruppe |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Sicherheit der Arbeitnehmer Staat-Region-Vereinbarung geringes Risiko | 64 | Angestellte und Arbeiter |
| Erste Hilfe | 22 | Zuständige Erste Hilfe |
| Brandschutz | 8 | Zuständige Brandschutz |
| RAS-Ausbildung | 12 | Arbeitsschutzbeauftragter |
| Verantwortliche | 8 | Bereichsleiter und Abteilungsleiter |
| Gabelstapler | 20 | Lager |
| Chemisches Risiko | 12 | Reinigung |

Unsere erreichten Ziele

| Ziel 2021 | Indikatoren | Ressourcen und Verantwortlichkeiten | Zeiten | Ergebnis |
|---------------------------------|---|-------------------------------------|------------|--|
| Mitarbeiterschulung und Updates | Schulungsstunden insgesamt | VVSD | 31-12-2021 | Das Personal ist in Sicherheit und Gesundheitsschutz geschult (siehe oben) |
| Abwesenheit von Verletzungen | Unfallhäufigkeitsindex und Unfallschwereindex | VVSD | 31-12-2021 | Im Jahr 2021 1 Unfall und 0 Berufskrankheiten |

| | | | | |
|--|---|------|------------|---|
| Kontinuierliche Sensibilisierung des Personals für korrekte Arbeitsschutzverfahren | Besprechungen und Treffen zwischen Führungskräften und Personal | VVSD | 31-12-2021 | Im Jahr 2021 fanden in den verschiedenen Abteilungen Treffen zwischen den Führungskräften und dem operativen Personal statt |
| Maximale Sicherheit zur Vermeidung von Covid-19-Infektionen | Erstellung und Verbreitung von strengen Präventionsprotokollen | VVSD | 31-12-2021 | Die Verfahren im Rahmen des Anti-Covid-Protokolls wurden vom Anti-Covid-Ausschuss und den zuständigen Personen ständig überprüft. |

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.

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 im Verhaltenskodex angegeben, erfolgt die Auswahl des Personals durch die zuständigen Abteilungen und in Übereinstimmung mit den Werten des Unternehmens, den ethischen Grundsätzen des Kodex 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 im Verhaltenskodex enthaltenen Prinzipien und Werte hat 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 2021 durchgeführt wurden:

| Art der Schulung | Insgesamt geleistete Stunden 2021 | Insgesamt geleistete Stunden 2020 | Zielgruppe |
|---|--|--|---|
| Schulung zur sozialen Verantwortung (der SA8000-Standard) | 0 | 148 | Alle Mitarbeiter der Gruppe |
| Schulung zum Lieferantenauditor | 2 | 64 | Team, das für die Durchführung von Audits bei Lieferanten zuständig ist |
| Marketing im Unternehmen | 100 | 40 | Digital Marketing-Team |
| Digitales Alphabet | 200 | 0 | Büroangestellte |

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 2022

- **Beibehaltung der bestehenden Situation der Nicht-Diskriminierung**
- **Regelmäßige Überprüfung der Mitarbeiterzufriedenheit, auch durch Fragebögen**

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.

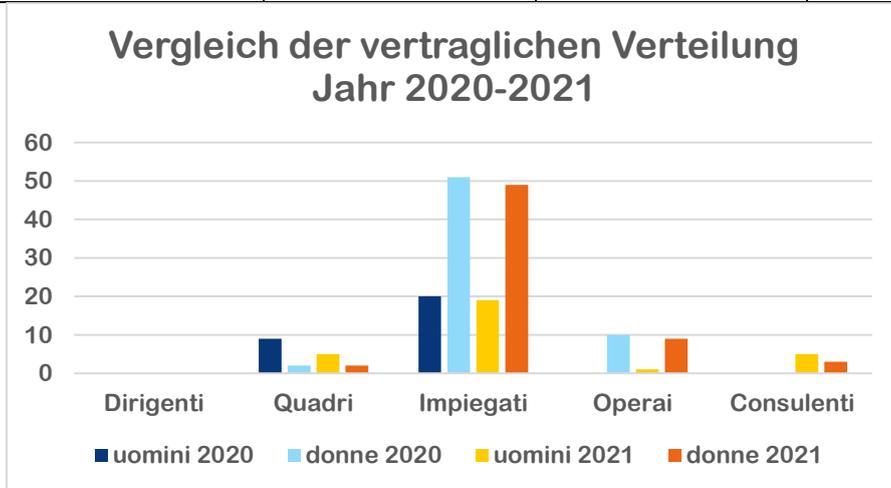
Um jeglicher Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz vorzubeugen, haben wir einen anonymen Beschwerdemechanismus (Meldekasten) eingerichtet, der es den Mitarbeitern ermöglicht, eine eventuell erlittene Diskriminierung zu melden, damit das Unternehmen alle notwendigen Maßnahmen ergreifen kann, um eine 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

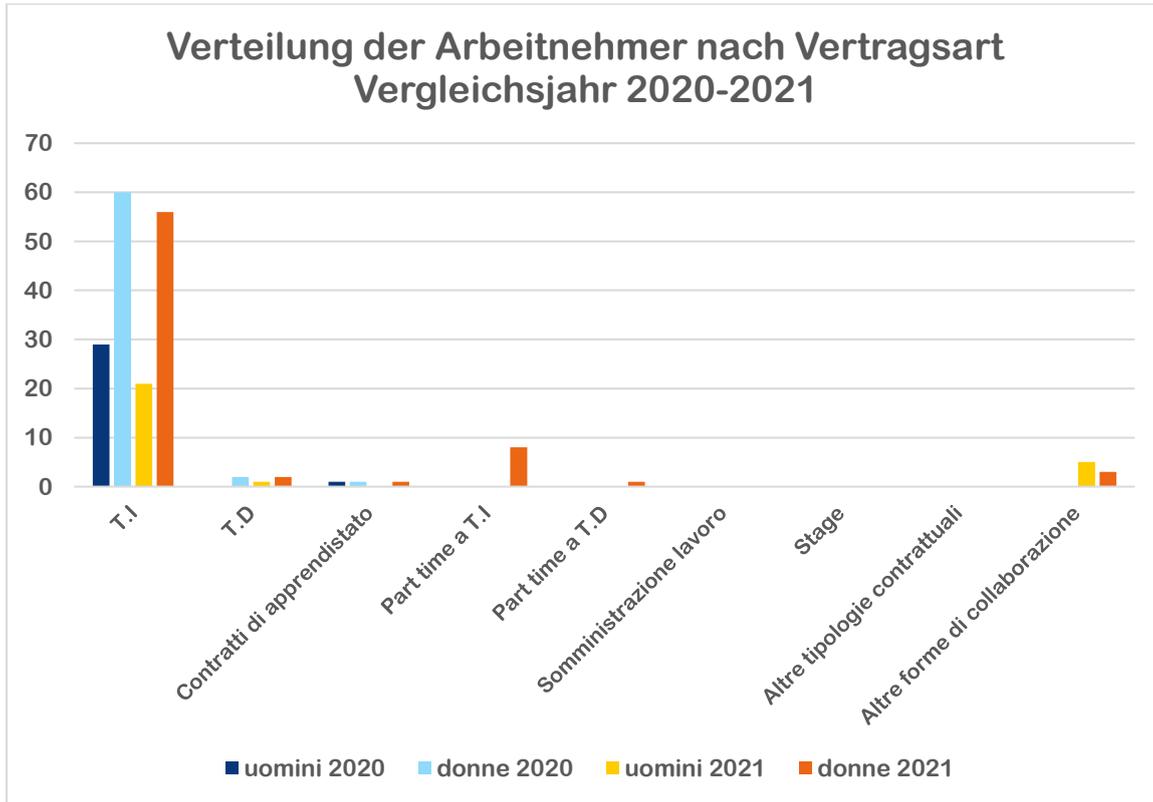
Ebenen nach Geschlecht

| Ebene | Jahr 2020 | | Jahr 2021 | |
|----------------|-----------|--------|-----------|--------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Führungskräfte | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Führungskraft | 9 | 2 | 5 | 2 |
| Mitarbeiter | 20 | 51 | 19 | 49 |
| Arbeiter | 1 | 10 | 1 | 9 |
| Berater | 0 | 0 | 5 | 3 |



Aufteilung des Personals nach Vertragsart

| Art des Vertrags | Jahr 2020 | | Jahr 2021 | |
|-----------------------------|-----------|--------|-----------|--------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| unbefristet | 29 | 60 | 21 | 56 |
| befristet | 0 | 2 | 1 | 2 |
| Ausbildungsvertrag | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Teilzeit unbefristet | 0 | 0 | 0 | 8 |
| Teilzeit befristet | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Job-Verwaltung | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Praktikum | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Vertragsarten | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andere Formen der Mitarbeit | 0 | 0 | 5 | 3 |



Unsere erreichten Ziele

| Ziel 2021 | Indikatoren | Ressourcen und Verantwortlichkeiten | Zeiten | Ergebnis |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|------------|-----------------------------------|
| Beibehaltung der bestehenden Situation der Nicht-Diskriminierung | Anzahl der Beschwerden/Hinweise | Arbeitnehmervertreter SA8000 | 31-12-2021 | Keine Hinweise durch das Personal |

7.10 Disziplinarmaßnahmen

ZIELE 2022

- **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 folgende disziplinarische Sanktionen gegen Mitarbeiter verhängt.

| Sanktionen | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Schriftliche Aufforderungen | 0 | 1 | 0 |
| Geldbußen | 0 | 1 | 0 |
| Aussetzungen | 0 | 0 | 0 |
| Entlassung | 0 | 0 | 0 |

Unsere erreichten Ziele

| Ziel 2021 | 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 | 31-12-2021 | Im Jahr 2021 wurden Treffen mit Bereichsleitern anlässlich der Monthly Meetings abgehalten |

7.11 Arbeitszeiten und Vergütung

Im **ZIELE 2022**

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

Jahr 2021 führte die Personalabteilung Schulungen für Mitarbeiter zu Arbeitsverträgen und zum richtigen Lesen und Verstehen von Gehaltsabrechnungen durch.

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 | Kurzarbeitsstunden insgesamt | Arbeitsstunden insgesamt |
|-------------------|-------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 2019 | 320 | 0 | 149.299 |
| 2020 | 59 | 44.377 | 116.971 |
| 2021 | 62,30 (nur für Laborpersonal) | 42.345,30 | 131.360 |

Unsere erreichten Ziele

| Ziel 2021 | Indikatoren | Ressourcen und Verantwortlichkeiten | Zeiten | Ergebnis |
|---|---|--|---------------|---|
| Überwachung der Inanspruchnahme von Überstunden und/oder Kurzarbeit | Keine Überschreitung der gesetzlichen Grenzwerte, die durch den Referenz-Tarifvertrag vorgesehen sind | General Management | 31-12-2021 | Überwachung der Anzahl von Überstunden und Kurzarbeit Überstunden werden nur sehr selten 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.

Die Gruppe nimmt keine Projektverträge oder Leiharbeiter in Anspruch.

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 2021 | Indikatoren | Ressourcen und Verantwortlichkeiten | Zeiten | Ergebnis |
|--|---|--|---------------|---|
| Genauere Überwachung der dem Personal zugewiesenen Ebenen und Aufgaben | Einhaltung der Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags | Verantw. HR | 31-12-2021 | Kontinuierliche Überwachung von Personaldaten |

9. 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.

10. Umfassendes Management zur Gewährleistung der sozialen Verantwortung

10.1 Kontrolle der Lieferkette

Die Auswahl von Lieferanten und das Management der Lieferkette sind ein wichtiger Schritt bei der Anwendung von Prinzipien der sozialen Verantwortung. Im Laufe des Jahres 2021 teilten 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 Oberbekleidung</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 |
| <i>Zulieferer von Geräten und Maschinen</i> | Mittel |

11. 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 erhielt im Juli 2021 die Zertifizierung für soziale Verantwortung A8000 in voller Übereinstimmung mit regionalen, nationalen und internationalen Menschenrechtsgesetzen und der 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. Im Jahr 2021 fand 1 Sitzung mit dem SPT statt.

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 2021 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 2021 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 haben wir begonnen, die Mitarbeiter in die Anforderungen des SA8000-Standards und in die Ziele und die Politik des Managementsystems für soziale Verantwortung einzubeziehen.

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 2021 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.