

POLITICA AZIENDALE PER L'AMBIENTE, LA SALUTE E SICUREZZA, L'ETICA E LA COMPATIBILITÀ SOCIALE

Effepierre si impegna nelle proprie attività per la tutela dell'ambiente, della salute e sicurezza degli operatori, del rispetto dei diritti umani traendo ispirazione dai 17 Sustainability Development Goal dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (ONU), il programma operativo in cui i Paesi, le realtà Economico-Sociali e gli individui si impegnano per ottenere concreti traguardi di sostenibilità dello sviluppo attraverso l'Armonizzazione di Crescita Economica, Inclusione Sociale e Tutela Ambientale.

Riconoscendo l'importanza di ridurre al minimo l'impatto ambientale e sociale lungo la catena di approvvigionamento, il nostro team lavora da tempo con impegno al fianco dei nostri fornitori promuovendo best practice per una crescita responsabile e per lo sviluppo di prodotti sostenibili.

In questo senso, Effepierre sviluppa progetti e promuove attività finalizzate alla tutela del territorio nell'intero processoprodotivo ed ancora attua e promuove comportamenti etici, di tutela dell'ambito sociale, in linea con le richieste dei principali standard di certificazione adottati (For Textile, GRS, GOTS, FSC, BCI, ISO 14001).

A tal proposito Effepierre ha redatto un Codice Etico, Sociale ed Ambientale disponibile per tutti gli stakeholder che raccoglie i principi di comportamento e d'azione che devono governare l'attività in azienda di ogni amministratore, dirigente ed ogni dipendente e collaboratore della Società.

Il presente documento riassume i più importanti principi e le responsabilità assunte negli ambiti sopracitati.

AMBITO AMBIENTALE E GESTIONE DEI CHEMICALS

L'attenzione e l'impegno della Direzione di **Effepierre** sono rivolti a:

1. assicurare la conformità alla legislazione e regolamentazione ambientale vigente ed agli obblighi di conformità applicabili alle attività aziendali;
2. Impegnarsi per la protezione dell'ambiente anche attraverso la prevenzione dell'inquinamento;
3. operare nella logica del miglioramento continuo delle prestazioni, definendo e monitorando opportuni indicatori;
4. controllare e minimizzazione l'uso di sostanze pericolose nei processi produttivi in stretta e continua collaborazione con i propri fornitori;
5. rispettare il divieto di utilizzo di sostanze pericolose adottando la MRSL (Manufacturing Restricted Substances List) di ZDHC V. 2.0, Kering MRSL v. 2.0 (che si articola in Sezione 1 "ZDHC MRSL" e sezione 2 "List of additional substances") all'interno della filiera e implementando i protocolli di Chemical Management promossi da ZDHC e da Kering;
6. promuovere l'efficientamento dei processi e supportare lo sviluppo di tecnologie e pratiche volte alla riduzione delle sostanze chimiche pericolose per l'ambiente e per l'uomo;
7. ottimizzare la riduzione dei consumi delle risorse naturali e della produzione di rifiuti attraverso lo sviluppo e la promozione di pratiche di recupero;
8. ottimizzare i propri consumi energetici e stabilirne obiettivi per la riduzione;
9. utilizzare KPI di misurazione delle prestazioni e degli obiettivi di miglioramento;
10. promuovere le responsabilità di tutto il personale verso la tutela dell'ambiente attraverso programmi d'informazione, sensibilizzazione e formazione;
11. collaborare con i propri fornitori nello sviluppo delle strategie di crescita per un reciproco beneficio, di prevenzione dell'inquinamento e di rispetto dell'ambiente ed efficace capacità di creare valore migliorando le prestazioni ambientali di prodotto.

AMBITO SALUTE E SICUREZZA

Effepierre offre e garantisce ai propri dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro salubre e sicuro al fine di prevenire incidenti e/o danni alla salute, cercando di minimizzare le cause potenziali di pericolo attraverso adeguata analisi dei rischi.

L'azienda in particolare garantisce che:

1. vengano soddisfatti tutti i requisiti legali applicabili ed eventuali altri requisiti che l'azienda ha sottoscritto;
2. gli aspetti della Sicurezza siano considerati contenuti essenziali;
3. tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di sicurezza e salute dei lavoratori;
4. tutta la struttura aziendale partecipi secondo le proprie competenze ed i propri compiti al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati.

AMBITO SOCIALE, ETICO E DI RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Lavoro forzato, vincolato e precario

Effepierre garantisce che il lavoro dei propri dipendenti sia volontario e non forzato nel rispetto di tutta la legislazione vigente sul territorio nazionale. I lavoratori sono liberi di allontanarsi dal luogo di lavoro per qualsiasi necessità sopraggiunta.

Non sono impiegati lavoratori a cottimo né in regime di telelavoro.

Possono essere applicati regimi di lavoro flessibile quali smartworking, come previsto dalla legislazione nazionale

Effepierre garantisce che non venga utilizzato lavoro minorile come previsto dalla legislazione nazionale vigente.

Non sono impiegati giovani lavoratori sotto i 18 anni di età in condizioni che ne compromettano la salute, la sicurezza o la loro integrità morale, e/o che danneggino il loro fisico, mentale, sviluppo spirituale, morale o sociale.

Libertà di associazione e accordi collettivi

Effepierre garantisce ai propri lavoratori il diritto di aderire o formare sindacati o associazioni di loro scelta e di negoziare collettivamente, senza previa autorizzazione della Direzione come previsto dalla legge vigente.

L'azienda non interferisce, ostacola o impedisce tali attività in nessun modo. Sono inoltre concessi spazi aziendali per le assemblee sindacali. È inoltre garantita l'applicazione degli accordi collettivi nazionali.

Discriminazione e inclusione dei lavoratori

Effepierre garantisce il rispetto delle pari opportunità in termini di assunzione, compenso, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensione. Le pratiche di assunzione/licenziamento/pensionamento seguono quanto previsto dalla legge vigente al livello nazionale. In particolare, si impegna affinché a tutti i lavoratori siano offerte le medesime condizioni e opportunità.

Si impegna a tutelare l'integrità morale del Dipendente garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona nonché salvaguardando i lavoratori da atti di violenza psicologica.

Fornisce piena libertà a ciascun dipendente/collaboratore di praticare tutte le attività connesse con l'esercizio del diritto personale di seguire principi e/o pratiche o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica ecc.

EFFEPIERRE S.P.A. - 22073 FINO MORNASCO (COMO) ITALY - VIA VITTORIO VENETO, 33
TELEFONO: +39.031.883511 - FAX: +39.031.880884 -www.effepierre.com - e-mail: fpr@effepierre.com
Cap.Soc.€ 750.000 i.v.-REA CO n.210405-Reg.Impr.Como n.08887200155- C.f./P.Iva IT 08887200155

Inoltre per quanto riguarda tutti gli aspetti sociali, nonché agli aspetti di retribuzione, remunerazione e contratti\orari di lavoro, si fa riferimento ai principi del codice etico aziendale.

La Direzione garantisce l'assegnazione di adeguate risorse tecniche ed economiche finalizzate a facilitare il perseguimento degli obiettivi prefissati ed assicura la massima trasparenza e attenzione verso gli stakeholder.

La Politica aziendale è sottoscritta dalla Direzione, periodicamente aggiornata e condivisa con le parti interessate.

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

EFFEPIERRE, ha sottoscritto la presente politica con lo scopo di valorizzare e tutelare la diversità, le pari opportunità e l'empowerment femminile sul luogo di lavoro.

L'attuazione dei principi della presente politica è concretizzato all'interno di un piano strategico, redatto con lo scopo di garantire nel tempo il mantenimento ed il monitoraggio di specifici obiettivi e kpi legati alla parità di genere.

I principi che l'azienda intende perseguire per garantire la di parità di genere sono:

- Contrasto agli stereotipi, unconciuos bias, e linguaggio non inclusivo.
- Equa rappresentazione di genere all'interno di eventi, organizzatori di fiere convegni e in generale tra i relatori che partecipano a panel o corsi di formazione.
- Creazione di una cultura aperta e attenta all'ascolto dei propri collaboratori al fine di identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.
- Garanzia di un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di valorizzazione, con l'inclusione di entrambi i generi con particolare attenzione all'importanza della leadership femminile.
- Garantire la mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva.
- Attenzione alle attività di on-boarding per garantire processi di selezione paritari e liberi da ogni discriminazione.
- Valorizzare l'esperienza genitoriale come momento di arricchimento della persona all'interno dell'organizzazione.

La Direzione e l'Amministrazione si impegnano ad individuare modalità e strumenti per conseguire i traguardi aziendali e a far conoscere la politica diffondendola al proprio personale e rendendola disponibile a tutte le parti interessate.

Fino Mornasco, 26/07/2023

La Direzione
Corrado Ferrario
Managing Director

