

## POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione di **GALVANINA SpA** dichiara, con la presente politica aziendale, la piena volontà ad implementare un sistema volto all'attenzione sociale, che corrisponda a un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore, tutelandolo e cercando le modalità di gestione più idonee. La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 vuole essere un segnale per rendere evidente l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone che è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori. La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atte ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti sanciti da SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento. La Direzione è inoltre direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale. Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. **Conformità legislativa:** rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
2. **Lotta al lavoro infantile:** non usufruire di (o favorire l'utilizzo di) lavoro infantile; stabilire all'occorrenza procedure per il recupero dei bambini rinvenuti a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, la sensibilità alla frequentazione scolastica, garantendo un monitoraggio continuo affinché si possa assicurare che i bambini e giovani lavoratori non siano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute ed alla Sicurezza;
3. **Lotta al lavoro obbligato:** non usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato in ogni sua forma;
4. **Salute e sicurezza per i lavoratori:** garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute ed alla sicurezza, sia sul luogo di lavoro che come conseguenza di esso, assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza ai fini della riduzione degli stessi;

5. **Favorire la contrattazione collettiva:** rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati;
6. **Lotta alla discriminazione:** non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/ nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, età; non interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche legate a credenze religiose; non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
7. Garanzia di non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro;
8. Rispetto dell'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore;
9. **Sostegno all'equa retribuzione:** garantire il rispetto dei minimi retributivi legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e che una parte del reddito rimanga comunque a disposizione della persona;
10. Favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica;
11. Collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.
12. Definire un piano annuale di obiettivi misurabili.

La Direzione si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni.

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale intendendo con ciò gli amministratori, i dirigenti, il personale operativo indipendentemente dalla forma contrattuale che li lega all'azienda.

Inoltre la Direzione, attraverso il Social Performance Team, provvede a che la politica sia resa disponibile al pubblico.



La Direzione 30/12/2022