

**IEMME S.r.l.**, in linea con la propria filosofia aziendale basata sulla capacità di adeguarsi continuamente alle necessità di mercato:

- realizzando prodotti conformi ai requisiti contrattuali e corrispondenti alle esigenze di impiego del Cliente,
- garantendo un'elevata qualità dei propri prodotti,
- predisponendo delle condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro,
- attuando le attività in modo tale da proteggere l'ambiente e prevenire l'inquinamento,
- assicurando che la materia prima cartacea utilizzata provenga da foreste gestite in maniera sostenibile e/o dal recupero/riciclaggio delle materie prime necessarie,

ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione integrato per la Qualità, la Sicurezza e l'Ambiente assicurando anche una gestione della Catena di Custodia (CoC) conforme allo standard FSC® internazionalmente riconosciuto (SGQSA).

Per la definizione delle attività aziendali le Parti Interessate (Clienti, Lavoratori, Fornitori, ecc.) sono considerate come punto di riferimento fondamentale: tali attività devono essere adeguate costantemente alle loro esigenze/aspettative.

**IEMME S.r.l.**, intende raggiungere questo obiettivo fornendo i mezzi necessari per perseguire un continuo miglioramento dei suoi processi e del SGQSA, della tecnologia del prodotto e dei servizi, impegnandosi nella soddisfazione dei requisiti legali, degli altri requisiti pertinenti e nell'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi per la sicurezza e salute dei lavoratori e dell'ambiente.

**IEMME S.r.l.**, ha messo in atto, a tutti i livelli, procedure di esecuzione e verifica dell'organizzazione sulle operazioni che influenzano la qualità dei suoi prodotti, la sicurezza/salute sul lavoro, gli impatti ambientali.

Fermo restando che la responsabilità primaria di tutto il Sistema di Gestione per la Qualità, la Sicurezza e Ambiente ricade sul CDA, la supervisione dello stesso Sistema viene affidata, per ragioni organizzative, al Rappresentante della Direzione (RD) che ne affida l'organizzazione al Responsabile del Sistema di Gestione (RSG).

Il RD ha piena responsabilità ed autorità per assicurare il rispetto di quanto previsto dal SGQSA, e ricorrerà al CDA per problemi relativi al SGQSA che non siano risolvibili attraverso le normali strutture organizzative previste dal Sistema di Gestione.

Dipendenti e collaboratori, in ragione delle proprie competenze e responsabilità, sono chiamati a sostegno di questa Politica, all'adozione dei principi in essa presenti e alla partecipazione attiva alla crescita del SGQSA, impegnandosi per conseguire il suo miglioramento.

Tale Sistema di Gestione per la Qualità, Sicurezza e Ambiente (SGQSA) è stato sviluppato in modo da garantire il completo controllo di tutte le attività dell'Organizzazione e ne costituirà la base.

Gli strumenti per raggiungere gli obiettivi prefissati, da intendersi assolutamente interconnessi tra loro sono:

### **QUALITA'**

- La definizione dei compiti e delle responsabilità delle funzioni aziendali;
- L'attenzione alle esigenze del cliente e alle sue aspettative future
- La messa a disposizione delle risorse necessarie per sviluppare le attività previste in modo efficace; assicurando un'adeguata organizzazione (responsabilità, autorità e competenze);
- La consultazione e la partecipazione dei lavoratori e, ove istituiti, dei rappresentanti dei lavoratori;
- La definizione delle caratteristiche dei prodotti da realizzare, anche quando queste siano implicite nella documentazione contrattuale;
- La pianificazione delle azioni da compiere, il conseguente svolgimento delle azioni conformi, il loro controllo e l'efficace comunicazione delle informazioni necessarie per il loro coordinamento;
- Il rispetto delle procedure e delle istruzioni operative e delle normative cogenti;
- Il sistematico monitoraggio delle attività svolte e dei risultati ottenuti per verificarne l'efficacia ed evidenziarne le carenze, procedendo all'individuazione delle possibili azioni di miglioramento;
- La valutazione costante dei rischi e delle opportunità legati al contesto aziendale;

- Una particolare attenzione a ridurre il consumo di carbonio e valutare il rischio di cambiamenti climatici come fattori critici di strategia aziendale

### **SICUREZZA**

- La messa a disposizione ed utilizzo di luoghi di lavoro, impianti ed attrezzature di lavoro nel rispetto delle pertinenti disposizioni legislative in tema di Salute e Sicurezza;
- L'identificazione in modo continuo e proattivo dei pericoli per la Salute e la Sicurezza associati alle attività svolte dall'impresa, la valutazione dei rischi derivanti dai suddetti pericoli e la determinazione di adeguate misure finalizzate a minimizzare i rischi non eliminabili;
- La definizione di procedure e pratiche operative, inclusa la risposta ad eventuali situazioni di emergenza, che assicurino l'esercizio delle attività della impresa nel rispetto delle misure di gestione dei rischi e dei requisiti legali applicabili;
- La disponibilità ai lavoratori ed a tutti coloro (appaltatori e visitatori) che hanno accesso allo stabilimento, di adeguate informazioni in merito ai pericoli e rischi per la Salute e la Sicurezza cui sono esposti ed in merito alle procedure da rispettare;
- La formazione dei lavoratori affinché posseggano competenze adeguate allo svolgimento delle proprie attività nel rispetto delle norme di tutela della propria e dell'altrui Salute e Sicurezza;
- La consapevolezza da parte dei lavoratori:
  - della presente Politica e degli Obiettivi per il miglioramento;
  - del proprio contributo alla efficacia del sistema di gestione nonché dei benefici ottenibili dal miglioramento continuo delle sue prestazioni;
  - dei pericoli e dei rischi cui sono esposti nello svolgimento delle proprie attività e degli aspetti ed impatti ambientali generati dalle stesse;
- La verifica che le attività siano svolte nel rispetto delle procedure di Sicurezza nonché di tutti i requisiti legali applicabili;
- Il monitoraggio dell'efficacia di procedure ed azioni intraprese ricercando il miglioramento continuo delle prestazioni di tutela della Salute e Sicurezza dei lavoratori:
  - determinando Obiettivi e stabilendo piani per il loro raggiungimento;
  - supportando la segnalazione, da parte dei lavoratori, di pericoli, incidenti e non conformità ed analizzandone le cause per definire adeguate azioni correttive;
  - Supportare la consultazione e partecipazione dei lavoratori e del loro Rappresentante nei processi decisionali che riguardano la tutela della Salute e Sicurezza.
- La valutazione del rischio per la sicurezza legato ai cambiamenti climatici

### **AMBIENTE ED FSC®**

- Una particolare attenzione rivolta al fatto che le operazioni siano conformi alla legislazione ambientale vigente, ai regolamenti interni e a tutti i requisiti derivanti da accordi contrattuali stipulati con terzi;
- Una particolare attenzione rivolta alla tutela dell'ambiente minimizzando l'impatto dovuto alle proprie attività;
- Una particolare attenzione a gestire rischi e opportunità considerando anche il cambiamento climatico;
- La consapevolezza e applicazione di quanto possibile per ridurre il consumo di carbonio;
- La consapevolezza che anche le tematiche ambientali debbano divenire riferimento per gli obiettivi aziendali;
- L'apertura al dialogo con il pubblico o le parti interessate sugli effetti ambientali dell'attività di impresa e garanzia di cooperazione con le autorità pubbliche;
- Sensibilizzazione alla responsabilità da parte dei dipendenti, fornitori, appaltatori e clienti nell'ambito delle proprie responsabilità in campo ambientale;
- Ricerca continua delle possibilità di miglioramento tecnologico in grado di garantire una migliore interazione con l'ambiente;
- Salvaguardia delle risorse idriche superficiali e sotterranee, prevenendo sversamenti accidentali di sostanze pericolose e sprechi di energia ed altre risorse;
- Gestione ottimale dei rifiuti prodotti, favorendo il riciclo ed il recupero ove possibile.



## **RESPONSABILITA' SOCIALE**

- Incoraggiamento verso i dipendenti affinché contribuiscano all'impegno di **IEMME S.r.l.**, comportandosi con professionalità e svolgendo le proprie mansioni con onestà e integrità, in linea con la filosofia, i valori, e gli standard di condotta aziendale;
- Invito a tutti i dipendenti di segnalare qualsiasi violazione delle norme in ogni ambito garantendo riservatezza;
- Impegno a promuovere e rispettare la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani emanata il 10 dicembre 1948 dall'assemblea generale della Nazioni Unite, proteggendo esplicitamente i diritti umani dei lavoratori siano essi impiegati direttamente o indirettamente, a qualsiasi livello, della catena produttiva di **IEMME S.r.l.** garantendo la libertà di associarsi senza timore di discriminazioni;
- Impegno ad assicurare che le attività siano condotte nell'osservanza dei dieci principi fondamentali contenuti nel Global Compact delle Nazioni Unite del 24 giugno 2004, assicurandosi che tutte le attività siano condotte nel rispetto di elevati standard etici e giuridici;
- Divieto assoluto di ricorrere ad ogni forma di lavoro forzato o minorile, verificando l'effettiva eliminazione del fenomeno in condizioni di abuso o costrizione in tutta la sua filiera produttiva;
- Sensibilizzazione al rispetto della qualità in tutte le sue forme;
- Impegno, collaborando costantemente con gli organismi preposti al controllo territorialmente nel rispetto dei requisiti cogenti applicabili e delle normative vigenti, con il supporto del proprio sistema gestionale integrato certificato con l'obiettivo del miglioramento continuo.
- Assoluta intolleranza di ogni forma di molestie (incluse sessuali, fisiche, mentali, uso di linguaggi abusivi o gesti offensivi) o bullismo, in qualsiasi forma.
- Riconoscimento del diritto a tutti i dipendenti alla contrattazione collettiva cercando di mantenere un ambiente lavorativo armonioso e produttivo, nel pieno rispetto e dignità.
- Divieto di elargire donazioni politiche e ricevere alcuna tangente, sia sotto forma di denaro che sotto forma di beni o servizi.
- Divieto per chiunque di violare questo codice di condotta. Ogni comportamento considerato dannoso per i migliori interessi dell'azienda e ogni violazione delle norme etiche è passibile di azioni disciplinari che possono portare all'irrogazione, ai sensi del CCNL di riferimento, a sanzioni, come il rimprovero orale, la contestazione scritta, la sospensione o il licenziamento

## **DICHIARAZIONE DI POLITICA FSC® PER LA CoC e condivisione dei valori FSC e conformità ai requisiti ILO di Iemme srl**

**IemmeSrl** ha deciso di offrire al cliente finale prodotti che siano frutto di una gestione responsabile e dunque realizzati con materie prime certificate FSC®; la stessa azienda si impegna ad attuare un sistema di gestione della Catena di Custodia FSC® per *assicurare continuativa conformità* a tutti i requisiti *applicabili* di certificazione richiesti *dagli standard di riferimento*.

Nello specifico si impegna per:

- ✓ rispettare i valori contenuti nella *Politica per l'associazione delle Organizzazioni con FSC® (FSC- POL-01-004)*;
- ✓ accertare l'idoneità dei propri fornitori riguardo ai materiali approvvigionati, rispetto ai req. Standard di COC;
- ✓ assicurare la fornitura di prodotto finale certificato nei tempi e modi di consegna richiesti dal cliente, ponendo la massima attenzione alla chiara individuazione delle esigenze del cliente stesso;
- ✓ *nominare un Responsabile della Gestione del Sistema* (Responsabile di Catena di Custodia FSC®) quale persona di riferimento per l'implementazione e attuazione della presente politica;
- ✓ *attuare e mantenere aggiornate le necessarie procedure documentate*;
- ✓ informare, formare ed addestrare il proprio personale direttamente coinvolto nel Sistema di Chain of Custody *rispetto alla versione aggiornata delle procedure*, al fine di *assicurare le necessarie competenze* e consolidare al proprio interno un impegno collettivo per il rispetto dei principi e criteri FSC®;
- ✓ utilizzare il logo FSC® solo in associazione a prodotti che soddisfino i requisiti richiesti dallo standard FSC.

La politica di aziendale esprime questa attenzione nei confronti della gestione responsabile del materiale di origine forestale, che si concretizza altresì con la dichiarazione di non essere, direttamente o indirettamente, coinvolta nelle seguenti attività:

- tagli *illegale* o commercio *di legno o prodotti forestali illegali*;
- che comportino la violazione di diritti umani e/o tradizionali in operazioni forestali;
- che provochino la distruzione di *Alti Valori di Conservazione* in operazioni forestali;
- di *conversione significativa di foreste in piantagioni o in destinazioni d'uso del suolo non forestali*;
- di introduzione di organismi geneticamente modificati in *operazioni forestali*;
- che determinino la violazione di *una qualsiasi Convenzione Fondamentale ILO* così come definite nella Dichiarazione sui Principi e Diritti fondamentali degli Lavoro (1998).

L'azienda accoglie i principi e pone in essere quelle azioni commerciali atte a condividere e sostenere le normative europee in tema di tutela ambientale, restrizioni del mercato del legname (EUTR), e quant'altro in suo potere esercitare.

Iemme Srl è convinta che le persone apportino un valore aggiunto all'azienda e che, un comportamento attento alla responsabilità sociale ed alla sostenibilità ambientale, sia un importante elemento di arricchimento.

Per questo motivo promuoviamo una corretta e trasparente gestione del "patrimonio umano" e la sensibilizzazione di personale dipendente, fornitori e collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Etica, Sociale ed Ambientale stabiliti nelle convenzioni e raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO - International Labour Organisation ed i principi sanciti dall'ETI – Etnical, Trading Iniziative.

I principi imprescindibili sono:

- l'applicazione della normativa maggiormente favorevole al lavoratore, nel caso in cui leggi nazionali, altre leggi locali vigenti in materia di lavoro e standard di settore prevalenti, disciplinino la medesima materia;
- il rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale (secondo United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, lavoro obbligato, discriminazione sul posto di lavoro, deposito di somme di denaro e l'adozione di procedure e modalità comportamentali aperte e rispettose verso tali diritti (libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, equa retribuzione, rispetto di orari di lavoro inclusi riposi e festività, tutela della salute e della sicurezza);
- la rimozione di pratiche discriminatorie e disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati o affiliazione politica;
- la promozione e il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori attraverso la creazione di ambienti di lavoro salubri e confortevoli;
- Nel rispetto delle Leggi nazionali e internazionali a sostegno della protezione e la tutela dello sviluppo psico-fisico del bambino, IemmeSrl non fa ricorso all'impiego di minori né fornisce sostegno all'utilizzo del lavoro minorile.
- tutte le azioni, operazioni e transazioni riferibili alla Società devono essere intraprese e perseguite nel pieno rispetto della legalità, imparzialità e dei principi di lealtà di concorrenza; devono essere gestite nella massima correttezza, devono ispirarsi alla completezza e trasparenza dell'informazione, devono essere sostenute da riscontri documentali e devono poter essere sottoposte a verifiche e controlli;
- i rapporti con le Autorità devono essere improntati alla massima trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle loro funzioni istituzionali;
- la periodica attività di monitoraggio e di continuo miglioramento delle condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.

L'organizzazione rispetta e promuove la libertà di associazione, attua una politica volta all'azzeramento delle discriminazioni, fa propri i valori ILO, non esercita in nessuna forma lo sfruttamento minorile, applica tutte le leggi vigenti da fonti normative della nazione italiana (costituzione della repubblica, codice civile, statuto dei lavoratori) ed altresì proibisce quanto segue:



- Ogni forma di discriminazione
- Ogni forma di violenza
- Ogni forma di sfruttamento del lavoratore
- Ogni forma di sfruttamento minorile e del lavoro minorile in generale

La presente Politica documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile al personale aziendale e a tutti i soggetti interessati, è un documento pubblico che viene verificato e riesaminato periodicamente, al fine di tenere nella dovuta considerazione gli eventuali cambiamenti emersi nel corso del tempo con riferimento, ad esempio, alla legislazione vigente o ai requisiti della condotta aziendale.

La presente Politica verrà periodicamente riesaminata, per garantirne la pertinenza e l'adeguatezza.

Gambolò, 19/03/2024

Il Rappresentante legale

