

La GWA s.r.l. ha stabilito, attuato e mantenuto una Politica integrata per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza, l'Energia, la Prevenzione della corruzione, gli acquisti sostenibili, pari opportunità, diversità, inclusione, la responsabilità sociale e la parità di genere conforme ai requisiti prescritti dalle Norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, UNI EN ISO 45001:2023, UNI CEI EN ISO 50001:2018, UNI ISO 37001:2016, SA 8000:2014 e Prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022.

La GWA s.r.l. si impegna a garantire integrità e trasparenza anche in relazione a iniziative ambientali e di sostenibilità, riconoscendo il cambiamento climatico come fattore rilevante del contesto operativo.

POLITICA QUALITÀ, AMBIENTE E SICUREZZA

La Politica della GWA s.r.l. è pertinente ed appropriata:

- ⇒ alle finalità, alle dimensioni e al contesto in cui opera
- ⇒ agli indirizzi strategici definiti
- ⇒ alla natura, alla dimensione e agli impatti ambientali delle proprie attività, dei prodotti realizzati e dei servizi erogati
- ⇒ alla natura specifica dei suoi rischi e opportunità per la salute e sicurezza sul lavoro

La GWA s.r.l. nello svolgimento delle proprie attività si impegna a:

- ⇒ migliorare il sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, l'energia e la prevenzione della corruzione al fine di accrescerne le prestazioni
- ⇒ soddisfare i requisiti applicabili e gli obblighi di conformità in relazione ai propri pericoli relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, alla tutela dell'ambiente ed agli altri requisiti del Sistema Integrato
- ⇒ prevenire, controllare e monitorare gli impatti ambientali che derivano da aspetti ambientali significativi per la protezione dell'ambiente, con particolare attenzione alla prevenzione dell'inquinamento
- ⇒ fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro
- ⇒ eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro

La Politica della GWA s.r.l. comprende l'impegno per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori.

La GWA s.r.l. pone particolare attenzione a tutti i fattori di rischio applicabili nello svolgimento delle proprie attività ed ai possibili rischi a cui i lavoratori sono esposti in modo da minimizzare la possibilità di accadimento attraverso:

- ⇒ la dotazione di dispositivi di protezione individuali adeguati
- ⇒ la dotazione di dispositivi di protezione collettiva
- ⇒ la presenza di segnaletica e cartellonistica ammonitrice adeguata
- ⇒ la messa in sicurezza e la manutenzione programmata dei mezzi, dei macchinari e delle attrezzature di lavoro
- ⇒ l'addestramento operativo del personale per l'uso in sicurezza delle attrezzature di lavoro
- ⇒ la formazione e informazione del personale sulle tematiche della sicurezza
- ⇒ la predisposizione di istruzioni operative che includono anche modalità comportamentali da seguire per la prevenzione e protezione dei lavoratori
- ⇒ il coordinamento della sicurezza con il Cliente

La GWA s.r.l. nell'ambito delle proprie attività:

- ⇒ *diffonde a tutto il personale, con sistemi di comunicazione efficaci e programmi di formazione, i contenuti del Sistema Integrato, divulgando i principi e le linee guida della politica integrata, gli obiettivi ed i target relativi in modo che il personale sia:*
 - *costituito da persone qualificate e affidabili*
 - *costituito da persone abituate ad una corretta etica comportamentale e professionale*
 - *responsabilizzato sull'importanza delle mansioni affidategli*
 - *motivato al conseguimento degli obiettivi aziendali*
- ⇒ *coinvolge pienamente il personale e fornisce consapevolezza sull'influenza che il proprio operato ha sulla qualità dei prodotti realizzati e servizi erogati, sugli aspetti ambientali significativi ed i rischi, anche ambientali, legati all'attività lavorativa*
- ⇒ *garantisce ai propri lavoratori la possibilità di operare in condizioni di lavoro sicure e salubri, in un ambiente conforme alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza*
- ⇒ *adotta tutte le misure necessarie ad evitare danni alla salute del personale dipendente e di terzi*
- ⇒ *sensibilizza, coinvolge e rende consapevole tutto il personale ad adottare atteggiamenti e comportamenti di rispetto verso l'ambiente e la sicurezza:*
 - *sul proprio posto di lavoro*
 - *presso il Cliente*
- ⇒ *ottimizza l'uso delle fonti energetiche e delle risorse naturali*
- ⇒ *ridurre il consumo di acqua*
- ⇒ *minimizza gli eventi incidentali che possono inquinare suolo, sottosuolo, falde e atmosfera addestrando il personale alle tecniche e procedure di prevenzione e gestione delle emergenze*
- ⇒ *adotta le misure necessarie per prevenire incidenti, imprevisti e situazioni di emergenza, nonché ridurre gli impatti ambientali che conseguono al loro verificarsi*
- ⇒ *nell'ottica della prevenzione dei rischi, sensibilizza e rende consapevole tutto il personale sull'importanza di segnalare gli incidenti e i mancati incidenti*
- ⇒ *coinvolge e responsabilizza il personale aziendale, nelle attività di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, mediante programmi di informazione e formazione, soprattutto per le funzioni coinvolte in attività con ricadute ambientali*
- ⇒ *opera in modo da evitare, per quanto possibile, gli eventuali incidenti che possono avvenire durante l'attività lavorativa; la GWA s.r.l. è infatti consapevole che, nei limiti del possibile, gli infortuni, se prevenuti, possono essere evitati*
- ⇒ *adotta misure preventive e di emergenza volte a ridurre al minimo eventuali cause di infortunio/incidente e ad evitare danni alla salute del personale dipendente e di terzi*
- ⇒ *adotta idonee azioni correttive a fronte di incidenti/infortuni e non conformità*
- ⇒ *effettua periodici riesami di incidenti e infortuni al fine di verificare l'efficacia delle azioni correttive intraprese*
- ⇒ *proibisce l'uso, il possesso e la distribuzione di sostanze stupefacenti e di alcolici*
- ⇒ *invita tutti i dipendenti che si trovassero in condizioni di dipendenza da sostanze stupefacenti e di alcolici a sospenderne il consumo ed a sottoporsi ad adeguate cure mediche*

OBIETTIVI

OBIETTIVI	STRATEGIA	RESPONSABILITÀ
Le prestazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori: ⇒ infortuni = 0 ⇒ incidenti = 0 ⇒ malattie professionali = 0 ⇒ richiami scritti dai Clienti/anno = 0 ⇒ sanzioni da parte degli enti ispettivi di controllo = 0 ⇒ indice di gravità = 0 ⇒ indice di frequenza = 0 ⇒ rilevazione di almeno 2 mancati incidenti	<i>Formazione continua al personale</i>	CEO
Le prestazioni in materia ambientale: ⇒ incidenti ambientali = 0 ⇒ Emergenze ambientali = 0	<i>Formazione continua al personale</i>	<i>Tutto il personale</i>
⇒ Riduzione del consumo delle risorse	<i>Acqua: ridurre del 5% il consumo di acqua rete (m³) rispetto al quantitativo di prodotti chimici (kg)</i> <i>Energia: ridurre del 10% il consumo di energia rapportato al fatturato annuo</i> <i>GPL: ridurre del 5% i mc consumati gasolio per produzione/kg poliammide: mantenere il rapporto conseguito</i>	S&P RSG RSG
⇒ Inquinamento ambientale	<i>Ridurre la produzione dei gas effetto serra del 5%</i>	RSG
⇒ RNC = 0 relativo a gestione non conforme dei rifiuti (identificazione aree di stoccaggio, registrazione movimenti carico/scarico)	<i>Formazione al personale</i> <i>Audit trimestrali sulla gestione dei rifiuti</i>	RSG
⇒ Ridurre del 5% i rifiuti pericolosi prodotti	<i>⇒ Rinnovo parco veicolare</i> <i>⇒ Formazione continua al personale sui temi della guida sicura</i>	RSG
⇒ Riduzione del 5% emissione gas serra scope 1	<i>⇒ Riduzione del numero di ore di accensione della climatizzazione invernale/estiva</i> <i>⇒ Sensibilizzazione continua al personale sull'uso razionale dell'energia</i>	RSG
⇒ Riduzione del 5% emissione gas serra scope 2		

POLITICA ANTICORRUZIONE

La GWA srl, consapevole degli effetti negativi delle pratiche corruttive sullo sviluppo economico e sociale, nell'ambito delle proprie attività ha implementato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione al fine di tenere sotto controllo il fenomeno corruttivo attraverso:

- ⇒ *il rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione*
- ⇒ *il divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione*
- ⇒ *la valutazione del rischio di corruzione individuando le aree di rischio, i rischi specifici, il personale interessato e le misure di mitigazione adottate*
- ⇒ *la sensibilizzazione e formazione del personale alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo*
- ⇒ *l'impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione da parte di tutti gli stakeholders*
- ⇒ *la designazione del Responsabile prevenzione corruzione cui viene garantita piena autorità e indipendenza nell'incarico*
- ⇒ *incoraggia la segnalazione di sospetti in buona fede senza timori di ritorsioni*
- ⇒ *incoraggia la segnalazione sulla base di convinzione ragionevole e confidenziale, senza timori di ritorsioni*

In particolare, GWA s.r.l.:

- ⇒ *vieta la corruzione*
- ⇒ *richiede la conformità alle leggi per la prevenzione della corruzione applicabili alla GWA srl*
- ⇒ *perseguire qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio*

per qualsiasi attività che possa essere ricondotta a:

- ⇒ *indurre un Pubblico Ufficiale o un privato, a esercitare in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica, o svolgere qualsiasi attività associata a un business o ricompensarlo per averla svolta*
- ⇒ *influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio*
- ⇒ *influenzare o compensare un Pubblico Ufficiale o un privato per un atto del suo ufficio*
- ⇒ *ottenere, assicurarsi o mantenere un business o un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa*
- ⇒ *violare le leggi applicabili*

La condotta proibita include l'offerta a, o la ricezione, da parte di personale aziendale (corruzione diretta) o da parte di chiunque agisca per conto dell'azienda stessa (corruzione indiretta) di un vantaggio economico o altra utilità in relazione alle attività d'impresa.

Il presente divieto non è limitato ai soli pagamenti in contanti, e include, a fini corruttivi:

- ⇒ *omaggi e spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti*

- ⇒ contributi in natura, come ad esempio le sponsorizzazioni
- ⇒ attività commerciali, posti di lavoro o opportunità di investimento
- ⇒ informazioni riservate che potrebbero essere usate per commerciare in titoli e prodotti regolati
- ⇒ sconti o crediti personali e assistenza o supporto ai familiari
- ⇒ L'attività di sensibilizzazione presso i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione;
- ⇒ La previsione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, assicurando l'anonimato dei segnalatori;

I Destinatari sono incoraggiati a segnalare ogni eventuale violazione del Sistema Anticorruzione di cui abbiano avuto conoscenza, anche indiretta, nel corso della propria attività ed ai segnalanti è garantita tutela da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Sarà soggetto a sanzione disciplinare, commisurata alla gravità della violazione effettuata, qualsiasi dipendente o collaboratore che non agisca conformemente alla presente Politica.

Sarà soggetto a sanzioni disciplinari di tipo contrattuale qualsiasi partner o fornitore che non agisca conformemente alla presente Politica.

L'azienda comunica la presente Politica ai Destinatari e ne aggiorna periodicamente i contenuti.

L'Alta Direzione ritiene che la strategia aziendale più idonea al conseguimento della Politica Anticorruzione consista nella piena implementazione del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla norma ISO 37001: 2016.

POLITICA ENERGETICA

La GWA srl si assume l'impegno nei confronti delle parti interessate di adottare una politica energetica che sia indirizzata a promuovere i principi dello sviluppo sostenibile. La politica energetica riflette l'impegno della GWA s.r.l. in merito all'uso dell'energia affinché sia abile a mantenere e aumentare continuamente i suoi sforzi per ottenere una prestazione energetica migliorata ed un ridotto utilizzo di energia.

La GWA s.r.l. definisce i seguenti obiettivi per la propria politica energetica:

- ⇒ la sicurezza dell'approvvigionamento e la propria indipendenza energetica
- ⇒ il miglioramento dell'efficienza ed il relativo risparmio energetico
- ⇒ lo sviluppo delle fonti rinnovabili
- ⇒ l'integrazione degli obiettivi di riduzione dei gas serra nella politica energetica

La domanda energetica non dovrà più essere una variabile incontrollata, ma sarà associata ad un cambiamento profondo nei modelli di consumo nei vari settori e ad una maggiore efficienza nell'uso.

L'obiettivo è la determinazione di un budget energetico per le diverse parti dell'organizzazione che queste sono chiamate a gestire, così come avviene per le altre forme di risorse, come quelle umane e di costo.

A tal fine la GWA s.r.l. si impegna a:

- ⇒ motivare, responsabilizzare e sensibilizzare il personale alla gestione del sistema di gestione dell'energia ed al miglioramento continuo
- ⇒ mantenere ed innalzare l'efficienza dei processi agli standard prefissati

POLITICA DEGLI ACQUISTI SOSTENIBILI

La GWA s.r.l. ha stabilito, attuato e mantenuto una Politica per gli acquisti sostenibili integrando le tematiche sociali ed ambientali all'interno della propria visione strategica.

La Politica della GWA s.r.l. è pertinente ed appropriata:

- ⇒ alle finalità, alle dimensioni e al contesto in cui opera
- ⇒ agli indirizzi strategici definiti
- ⇒ alla natura, alla dimensione e agli impatti ambientali delle proprie attività, dei prodotti realizzati e dei servizi erogati

La GWA s.r.l. richiede alle aziende con le quali entra in contatto il rispetto dei 10 principi di seguito enunciati:

DIRITTI UMANI

1. *Rispettare e promuovere i diritti umani universalmente riconosciuti delle rispettive sfere di influenza*
2. *Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani*

LAVORO

3. *Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva*
4. *Eliminare tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio*
5. *Sradicare effettivamente il lavoro minorile*
6. *Promuovere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione*

AMBIENTE

7. *Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali*
8. *Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale*
9. *Incoraggiare Lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente*

ANTICORRUZIONE

10. *Contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse le estorsioni e le tangenti*

Requisiti di sostenibilità dei fornitori

La procedura di selezione e qualifica e monitoraggio dei fornitori di beni e servizi, prevede che gli stessi siano consapevoli e condividano i principi e valori enunciati nella presente Politica.

GWA s.r.l. incoraggia i propri fornitori a comprendere e rispettare le questioni di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, favorendo un atteggiamento responsabile nei confronti dell'Organizzazione e un impegno di rispetto delle tematiche all'interno dell'organizzazione del fornitore stesso.

GWA s.r.l. chiede ai propri fornitori qualificati di attuare scelte etiche sotto ogni aspetto: dalle condizioni di lavoro fino alle politiche di impatto ambientale. Questo comportamento sarà premiante non solo sotto l'aspetto di impatto ambientale, ma anche dal punto di vista etico.

Politica degli acquisti sostenibili

La GWA s.r.l. considera i fornitori alleati strategici per la propria attività permettendole di offrire ai propri clienti un eccellente servizio/prodotto, in termini di qualità, innovazione e prestazione.

CEO ha la responsabilità della gestione dei fornitori a livello globale e a tale scopo collabora con le diverse funzioni interne al fine di integrare nei processi di acquisto i principali aspetti di carattere ambientale, sociale e di governance, nel rispetto dei diritti umani, gettando così le basi per un successo responsabile e di lungo termine.

La GWA s.r.l. promuovere l'approvvigionamento sostenibile attraverso iniziative mirate a sensibilizzare, ove possibile, tutta la catena di fornitura.

I fornitori di GWA s.r.l. operano in settori merceologici differenti. Dal punto di vista della provenienza geografica, GWA s.r.l. privilegia i fornitori locali ed in particolare le imprese in grado di fornire beni e/o servizi nei mercati locali in cui opera l'Organizzazione.

I principi enunciati nella politica degli acquisti sostenibili di GWA s.r.l. stabiliscono:

- ⇒ *la promozione e il consolidamento del sistema interno di gestione dell'approvvigionamento orientato alla sostenibilità ambientale, con particolare riguardo agli ambiti del risparmio energetico, della prevenzione dell'inquinamento, della riduzione e recupero dei rifiuti*
- ⇒ *la promozione e la diffusione delle buone prassi gestionali ove possibile su tutta la filiera delle forniture*
- ⇒ *la promozione di un comportamento etico lungo tutte la propria catena di fornitura*
- ⇒ *la promozione del rispetto per lo stato di diritto e delle norme di diritto internazionale*
- ⇒ *la rimozione di eventuali situazioni di reciproca dipendenza economica con i fornitori*
- ⇒ *il coinvolgimento dei fornitori a non tollerare alcun tipo di corruzione nella loro conduzione del business*
- ⇒ *la promozione del coinvolgimento dei fornitori a proporre a parità di prodotti quelli a maggior risparmio energetico con riduzione dei relativi costi complessivi*

Obiettivi della Politica degli acquisti sostenibili

- ⇒ *Indirizzare le aziende verso scelte di acquisto migliori su tutta la filiera di produzione e di mettere in atto politiche di acquisto responsabili*
- ⇒ *Incoraggiare tutte le parti interessate interne e esterne dell'organizzazione alla trasparenza*

- ⇒ Garantire il pieno rispetto degli interessi di tutte le parti interessate interne ed esterne all'Organizzazione
- ⇒ Sostenere e promuovere il comportamento etico, il rispetto dei diritti umani, dello stato di diritto e delle norme di comportamento internazionali
- ⇒ Garantire opportunità piene ed equi, evitando forzature e pregiudizi in tutti i processi decisionali
- ⇒ Proporre soluzioni innovative per indirizzare i propri obiettivi di sostenibilità lungo l'intera filiera produttiva
- ⇒ Adoperarsi per il miglioramento continuo

POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La GWA s.r.l. ha stabilito, attuato e mantenuto una Politica di responsabilità sociale conforme ai requisiti della norma SA 8000:2014.

La GWA s.r.l. si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000 ed in particolare:

- ⇒ non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività
- ⇒ non usufruire o favorire l'impiego del personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni
- ⇒ garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre, ed elaborare un'attenta valutazione e gestione dei rischi e un programma di formazione adeguato in conformità alla normativa vigente
- ⇒ rispettare il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non ostacolando l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti, non discriminando i rappresentanti sindacali e promuovendo la contrattazione collettiva
- ⇒ non far superare le ore settimanali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro garantendo almeno un giorno libero alla settimana
- ⇒ vietare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, orientamento sessuale, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale
- ⇒ non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale
- ⇒ garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

La GWA s.r.l. si impegna inoltre a:

- ⇒ considerare i dipendenti/collaboratori come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti, promuovendone la responsabilizzazione, la partecipazione e lo sviluppo professionale e personale e comprendendone le esigenze e le aspettative
- ⇒ definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale
- ⇒ considerare i propri fornitori come partner, sia operativamente che coinvolgendoli nel percorso etico intrapreso e, conseguentemente, porre sempre maggiore attenzione nella selezione e nel controllo degli stessi
- ⇒ attivare un sistema di collaborazione, comunicazione e dialogo nei confronti di tutte le Parti Interessate, che consenta loro di constatare l'effettiva eticità della GWA s.r.l. e quali siano gli impegni presi nell'ambito del sistema etico
- ⇒ mantenere un costante controllo del livello etico anche attraverso la rilevazione delle eventuali Non Conformità e l'applicazione di azioni correttive adeguate
- ⇒ gestire eventuali reclami da parte di tutte le Parti Interessate

La GWA s.r.l. ritiene di estrema importanza il coinvolgimento attivo anche dei Clienti, dei Fornitori, Subappaltatori e di tutte le altre Parti Interessate nella formulazione di proposte ed idee di miglioramento. Questo verrà reso possibile attraverso il sito internet aziendale che diventerà strumento di comunicazione, informazione e divulgazione della Politica e dei principi etici aziendali e di segnalazione di eventuali non conformità ai requisiti delle Norme di riferimento.

Per eventuali segnalazioni relative alla non conformità allo standard SA 8000:2014 è possibile rivolgersi direttamente all'Organismo di Certificazione RINA S.p.A. e all'Organismo di Accreditamento (SAAS):

⇒ Social Accountability Accreditation Services (SAAS):

9 East 37th Street, 10th Floor – New York, NY 10016 (United States of America)

e-mail: sas@saasaccreditation.org - nfo@sa-intl.org

tel: +1 (212)-391-2106

⇒ RINA S.p.A

Via Corsica, 12 – 16128 Genova (GE)

e-mail: sa8000@rina.org

tel: +39 010 52851

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE

GWA s.r.l. ha adottato una politica di parità di genere, definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida e il Responsabile Sistemi di Gestione (RSG), volta a valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

RSG coordina la politica di parità di genere, mentre il comitato guida ne garantisce l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di GWA s.r.l. sono:

⇒ IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ

⇒ CORRETTEZZA E TRASPARENZA

⇒ VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

⇒ TUTELA DELLA PERSONA

⇒ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale GWA s.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

⇒ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

⇒ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile

⇒ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale

⇒ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, CEO, in coordinamento con il Comitato Guida, ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di gestione parità di genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

GWA s.r.l. si impegna:

- ⇒ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità
- ⇒ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi
- ⇒ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili, etc.) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata
- ⇒ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile
- ⇒ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

GWA s.r.l. ha adottato politiche più specifiche sulla parità di genere che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

GWA s.r.l. ha sviluppato le seguenti politiche specifiche:

- ⇒ Selezione ed assunzione (recruitment)
- ⇒ Gestione della carriera
- ⇒ Comunicazione
- ⇒ Equità salariale
- ⇒ Genitorialità, cura
- ⇒ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- ⇒ Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro



POLITICA DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

GWA s.r.l. nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- ⇒ La selezione della persona candidata viene effettuata in maniera neutrale rispetto al genere
- ⇒ I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza

- ⇒ La selezione non prevede domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- ⇒ La selezione considera la presenza delle donne e degli uomini nell'organico in modo bilanciato rispetto al totale delle persone presenti
- ⇒ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, vengono distribuiti in maniera equilibrata
- ⇒ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere
- ⇒ La selezione considera le percentuali di donne e uomini, il cui contratto prevede una remunerazione variabile, bilanciate

POLITICA DI GESTIONE DELLA CARRIERA

GWA s.r.l. è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce la carriera del personale interno rispettando i seguenti principi:

- ⇒ L'attribuzione di ruoli e mansioni viene effettuata considerando un bilanciamento di leadership di genere
- ⇒ La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere
- ⇒ I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- ⇒ L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata assicura la possibilità, tecnologica e fisica, a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- ⇒ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- ⇒ Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- ⇒ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

POLITICA DI COMUNICAZIONE

GWA s.r.l. riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- ⇒ Creare un modello e uno stile comunicativo volto a generare un flusso costante di informazioni per i dipendenti
- ⇒ Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- ⇒ Promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

- ⇒ Predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (*stakeholder*) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere
- ⇒ Basare la propria comunicazione interna ed esterna (*marketing, pubblicità, etc.*) sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere
- ⇒ facilitare la comprensione delle strategie adottate
- ⇒ diffondere l'identità e i valori aziendali

POLITICA DI EQUITÀ SALARIALE

GWA s.r.l., in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- ⇒ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- ⇒ La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- ⇒ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- ⇒ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

POLITICA DI GENITORIALITÀ E CURA

GWA s.r.l. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. La GWA s.r.l. sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ⇒ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento
- ⇒ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- ⇒ Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscono tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- ⇒ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- ⇒ L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver
- ⇒ Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini



POLITICA INTEGRATA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE, LA SICUREZZA, L'ENERGIA, LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, GLI ACQUISTI SOSTENIBILI, LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E PARITÀ DI GENERE (PIA)

Sezione 5.0

Rev. 9

13 di 13

POLITICA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

GWA s.r.l. intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- ⇒ *Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere*
- ⇒ *L'organizzazione può adottare il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working*
- ⇒ *L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni*

POLITICA DI PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La GWA s.r.l. ripudia ogni forma di abuso e di molestia pertanto esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- ⇒ *che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati*
- ⇒ *che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione*
- ⇒ *la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie*
- ⇒ *l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni*
- ⇒ *che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie*
- ⇒ *lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere*

Anagni, 15 ottobre 2025

L'amministratore Delegato (CEO)

Pierpaolo Di Cosimo


GWA
Gima Water & Air S.r.l.
Via Fratta Roncina Vado Largo 4
03012 ANAGNI (FR)
Partita IVA 01689290607