

## Politica integrata per la Responsabilità Sociale SA8000 e Parità di Genere:

Nell'ottica del costante miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni dell'azienda, **GESENU** ha stabilito di dotarsi di un sistema di gestione della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere, integrato ai sistemi già certificati per Qualità, Sicurezza e Ambiente, in conformità ai requisiti dello standard internazionale SA8000 emesso dal SAI Social Accountability International nel giugno 2014 e dello standard Nazionale UNI/PdR 125:2022.

**GESENU** crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. A tal fine ha definito la presente politica che tiene conto della volontà aziendale di coniugare il business con il coinvolgimento delle donne e degli uomini che lavorano in azienda, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza e la loro partecipazione.

**GESENU** si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale
- Monitorare eventuali discriminazioni e/o molestie mediante un sistema di presentazione reclami totalmente anonimo

L'azienda ha inoltre provveduto all'istituzione del Social Performance Team (SPT) e Comitato Guida (CG), a partecipazione congiunta di management e lavoratori, che avranno il compito di monitorare la conformità agli standard e suggerire alla Direzione le azioni per affrontare gli eventuali "rischi etici e discriminatori" individuati.

Gli obiettivi di fondo che **GESENU** intende perseguire sono:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (unconscious bias) — fondato su questioni di genere.

- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro - Area volta a misurare il livello di consapevolezza dell'organizzazione sulla valutazione del rischio violenza/molestie nei luoghi di lavoro e sulle possibili misure di prevenzione e contrasto al fenomeno nei contesti aziendali.
- migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e delle comunità in cui opera, coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, considerando gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività che hanno una profonda influenza sulla cittadinanza e sul decoro urbano;
- agire costantemente per il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, attraverso interventi di formazione, informazione, sensibilizzazione;
- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi e dei contenuti della norma SA8000 ed il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, in particolare:
  - vietando il lavoro minorile e il lavoro forzato o obbligato;
  - contrastando ogni forma di moderna schiavitù e la tratta di esseri umani;
  - lasciando libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;
  - incentivando comportamenti che favoriscono la salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
  - evitando comportamenti discriminatori e conseguenti differenze remunerative o di carichi di lavoro;
  - evitando provvedimenti disciplinari immotivati;
  - rispettare i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, le leggi applicabili in materia di tutela del lavoro e gli altri requisiti sottoscritti;

- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda per far comprendere le motivazioni ed il fine ultimo dello standard SA8000 e PdR 125, per rilevare le legittime aspettative delle parti interessate e provvedere al loro soddisfacimento;
- valutare i propri fornitori tenendo anche in considerazione il loro impegno nella responsabilità sociale e Parità di Genere.

**GESENU** garantisce l'assenza di discriminazione nei confronti di qualsiasi persona che fornisca informazioni riguardanti anomalie nel campo della responsabilità sociale e parità di genere. Siamo coinvolti nel rispetto e nell'attuazione di questi impegni assicurando e verificando periodicamente che la presente politica sia mantenuta attiva, periodicamente riesaminata, diffusa e comprensibile a tutto il personale e resa disponibile al pubblico.

Perugia, 20.01.2026

Il Consigliere Delegato  
Ing. Luciano Piacenti

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luciano Piacenti', is written over the printed name.

Per gli standard **SA8000** e **PdR 125:2022** di seguito si riportano i riferimenti dell'Organismo di Certificazione:

**TÜV Italia s.r.l.**

Viale Fulvio Testi, 280/6  
20126 Milano - Italy  
tel: +39 02 24130.1  
<https://tuvsud.segnalazioni.net/>

Per lo Standard **SA8000** di seguito si riportano rispettivamente i riferimenti dell'Ente che ha sviluppato lo Standard di riferimento, e dell'Ente di Accreditamento:

**Social Accountability International (SAI)**

575 5th Avenue, 15th floor  
New York, NY 10017  
United States of America  
tel: +1 (212) 684-1414  
email: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org)

**Social Accountability Accreditation Service (SAAS)**

9 East 37th Street, 10th Floor  
New York, NY 10016  
United States of America  
tel: +1 (212) 391-2106 ext 223, extension 204  
e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)