	CATENA DI CUSTODIA	MD FSC 46 Rev.: 03 del 05/08/2025
	POLITICA su Requisiti Sociali del Lavoro (ILO) e delle Pari Opportunità	Pag. 1 di 1

FM CARTIERE S.R.L. promuove una corretta e trasparente gestione delle proprie risorse umane, il coinvolgimento e la sensibilizzazione di tutte le parti interessate al rispetto dei principi di Responsabilità Etica, Sociale ed Ambientale stabiliti nelle convenzioni e raccomandazioni internazionali, tra cui:

- le risoluzioni di organismi internazionali quali l'**ILO** (International Labour Organisation)
- l'Organizzazione delle Nazioni Unite (**ONU**), ed in particolare i 17 Sustainable Development Goals definiti per l'Agenda '20-'30
- l'UNI, EN, ISO promotrici di standard sistemici internazionali, tra cui la **Prassi UNI/PDR125** inerente alle Politiche di Parità di Genere nelle Organizzazioni.

I principi fondamentali sono:

- il **rigetto di pratiche che violino i diritti umani** in generale (secondo United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights);
- il **rispetto dei diritti del personale**, diretto ed indiretto, durante tutte le fasi del ciclo di vita presso **FM CARTIERE S.R.L.**, dalla selezione fino alla cessata collaborazione;
- il mancato ricorso all'impiego di minori e il contrasto al lavoro minorile, in azienda e lungo tutta la catena di fornitura;
- la **valorizzazione e tutela della diversità e delle pari opportunità** sul luogo di lavoro, con particolare attenzione a sostenere il genere sottorappresentato, perseguendo la parità di genere ed in particolare l'empowerment femminile.


In particolare, la Direzione si impegna a:

- promuovere l'equità retributiva tra uomini e donne, a parità di ruolo e responsabilità;
- favorire l'accesso paritario a ruoli di leadership, riducendo il divario di genere nelle posizioni apicali;
- implementare forme di conciliazione vita-lavoro, compatibilmente con le esigenze dei processi di lavoro;
- prevenire e contrastare molestie e discriminazioni di genere garantendo strumenti di segnalazione anche anonimi;
- sensibilizzare e formare tutto il personale sui temi dell'inclusione e della parità di genere.
- l'impegno al **miglioramento delle condizioni di lavoro**, con particolare attenzione alla salute e sicurezza e al benessere fisico e psichico del personale;
- qualora si riscontrassero, la **rimozione di pratiche inique**, discriminatorie e disparità, ad es. basate su questioni di razza, nazionalità, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, ceto sociale, appartenenza a sindacati o affiliazione politica;
- l'**applicazione della normativa maggiormente favorevole a lavoratori/lavoratrici**, nel caso in cui leggi nazionali, altre leggi locali vigenti in materia di lavoro e standard di settore prevalenti, disciplinino la medesima materia;
- il mantenimento di **rapporti trasparenti e costruttivi con tutti gli stakeholders** individuati (es. fornitori, clienti, Autorità, OOSS, gruppi di interesse, ONG ecc.) improntandoli alla massima collaborazione, nel rispetto della correttezza e legalità, e dei reciproci ruoli ed interessi.

Al fine di sostanziare i principi sopra esposti, **FM CARTIERE S.R.L.** si impegna a:

- realizzare le azioni del Piano Strategico definito dal Comitato Guida per l'attuazione degli impegni presi, ed impostare un modello gestionale che garantisca il mantenimento dei requisiti definiti nel tempo;
- adottare prassi e procedure specifiche, linguaggi e modalità comportamentali, coerenti con i principi succitati e su temi inerenti quali ad es.: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, equa retribuzione e percorsi di carriera, accesso paritetico alla formazione o a supporto dei soggetti più deboli, rispetto di orari di lavoro, riposi e festività, tutela della salute e gestione della sicurezza;
- misurare gli stati di avanzamento ed i risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, periodicamente rendicontati nei documenti del Sistema di Gestione, attraverso il quale si mantengono e si verificano le azioni pianificate;
- analizzare periodicamente i rischi, le aree di possibili miglioramenti, ed i punti di forza su cui fare leva e definire procedure di prevenzione (es. gestione delle molestie, azioni di rimedio per lavoro minorile), di promozione del miglioramento (es. azioni positive, percorsi di valorizzazione ed empowerment), e di coinvolgimento (es. nei confronti della catena di fornitura, stakeholders);
- comunicare internamente ed esternamente i risultati dell'attività di monitoraggio e di continuo miglioramento con completezza e trasparenza dell'informazione, al fine di documentare i successi ottenuti e promuovere l'efficacia della cultura della parità, diversità ed inclusione, per la crescita economica collettiva e la valorizzazione del patrimonio umano.

La presente Politica, pienamente **integrata** con le altre Politiche aziendali, è implementata, tenuta aggiornata, e comunicata a tutti i soggetti interessati internamente ed esternamente. Viene **riesaminata** periodicamente, al fine di assicurarne la coerenza con l'evoluzione della realtà aziendale e l'aggiornamento alla legislazione vigente.

	CHAIN OF CUSTODY	MD FSC 46 Rev 03 of 05/08/2025
	POLICY on Social Requirements of Labour (ILO) and Equal Opportunities	Page 1 of 1

FM CARTIERE SRL promotes correct and transparent management of its human resources, positive involvement of suppliers, subcontractors and partners, and stakeholders' awareness, thus abiding the principles of Ethical, Social and Environmental Responsibility established in international conventions and recommendations, including:

- resolutions of International Bodies such as the **ILO** (International Labour Organisation)
- the United Nations (UN), and specifically the 17 Sustainable Development Goals defined for the '20-'30 Agenda
- ISO, EN, UNI, bodies promoting international Standards for system management, including **UNI PDR125** regarding Gender Equality Policies in Organizations

The essential principles are:

- **rejection of practices that violate human rights** in general (according to United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights);
- respect **for the workers' rights** (including direct and indirect personnel) during all phases of their work life cycle at **FM CARTIERE SRL**, from selection to termination of employment;
- **prohibition to hire child labor** and opposition to such practice, within the company and along the entire supply chain;
- **valorisation and protection of diversity, and guarantee of equal opportunities** in the workplace, with special effort to supporting the underrepresented gender, pursuing gender equality and specifically female empowerment with commitment to manage relationships with human resources.

In particular, the Management is committed to:

- promoting equal pay between men and women, with equal roles and responsibilities;
- promoting equal access to leadership roles, reducing the gender gap in top positions;
- implementing forms of work-life balance, compatible with the needs of work processes;
- preventing and combating harassment and gender discrimination by ensuring anonymous reporting tools;
- raising awareness and training all staff on the issues of inclusion and gender equality.
- commitment to **improving working conditions**, with special attention to health and safety, physical and mental well-being of workers;
- if ever found, **removal of any unfair, discriminatory and unequal practices** e.g. based on race, nationality, religion, disability, gender, sexual orientation, social class, trade union membership or political affiliation;
- in the event that national laws, other local laws in force on labour matters and prevailing sector standards regulate the same matter, **application of the legislation most favourable to workers**;
- **transparent and constructive relationships with all identified stakeholders** (e.g. suppliers, customers, authorities, trade unions, interest groups, NGOs, etc.), based on constructive relationship, honesty and legal compliance, mutual respect for roles and interests.

In order to substantiate the principles above declared, **FM CARTIERE SRL** undertakes to:

- implement the actions of the Strategic Plan defined by the Steering Committee for the implementation of the commitments made, and set up a management model that guarantees the maintenance of the requirements defined over time;
- adopt specific practices and procedures, languages and behaviours, consistent with the above-mentioned principles and concerning related issues i.e.: freedom of association and right to collective bargaining, fair pay and career paths, equal access to training, provision for the weakest, respect of set working hours, rest periods and holidays, health and safety management;
- measure the progress and results through the definition of specific KPIs, periodically monitored in the Management System documents, through which the planned actions are checked and controlled;
- periodically analyse risks, identify areas of potential improvement and the strong points on which to leverage, and define procedures to prevent issues (e.g. harassment control and management, child labour remedial actions), to promote improvement (e.g. 'positive actions' as described in law 125/92, empowerment paths), and involvement (e.g. including supply chain, stakeholders);
- communicate internally and externally the results of the systematic monitoring and continuous improvement activity, supplying detailed and transparent information, to document the successes achieved and to promote the deployment of culture on equality, diversity and inclusion, for the purpose of overall economic growth and valorisation of human assets.

This Policy, fully **integrated** with other corporate Policies, is implemented and communicated to all interested parties internally and externally. It is periodically **reviewed**, to ensure its consistency with the Company evolution path and the legislation changes.