



CODICE CONDOTTA FORNITORI

SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI	2
1.1 Sostenibilità.....	2
1.2 Diritti umani.....	2
1.3 Dignità e libertà.....	3
1.4 Parità e inclusione.....	3
1.5 Salute e sicurezza	4
1.6 Riservatezza e privacy	4
2. PROCEDURE INTERNE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE.....	4
3. SELEZIONE DEL PERSONALE.....	5
4. GESTIONE E INCLUSIONE DELLE RISORSE	6
5. VALUTAZIONE DELLE RISORSE	6
6. PROCESSO DI AVANZAMENTO DI CARRIERA	7
7. INTERVENTI FORMATIVI.....	8
8. COMUNICAZIONE INTERNA ED ENGAGEMENT	8
9. SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DEL PERSONALE.....	9



1. PRINCIPI GENERALI

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività di Focaccia Group, per questo motivo la Politica di Gestione delle risorse umane si fonda su una serie di principi generali imprescindibili.

1.1 Sostenibilità

Focaccia Group si impegna a valorizzare la crescita e sostenibilità nelle Politiche di gestione delle Risorse Umane, che incrementano e proteggono nel tempo la reputazione, la credibilità e il consenso. Presupposti questi per uno sviluppo del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder. Esse sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

1.2 Diritti umani

Il Rispetto dei diritti umani è un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo si tutelano e promuovono tali diritti nella conduzione delle proprie attività anche nell'ambito delle relazioni con le proprie risorse. Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

Focaccia Group si impegna a promuovere la cultura etica basata sui valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente e responsabilità. Aderire a questi valori significa onorare la fiducia riposta nel Gruppo e preservarne l'eccellenza.

Nello specifico, il personale, nello svolgimento del proprio lavoro, deve tenere una condotta rispondente ai doveri collegati alle mansioni e attività affidate e fortemente orientata all'etica e all'integrità. Ciascun dipendente è tenuto a mantenere una condotta che non risulti in contrasto con i doveri connessi al suo inserimento nell'organizzazione aziendale.



1.3 Dignità e libertà

Focaccia Group valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e produttive, tenendo conto dei bisogni formativi dei dipendenti.

Lo sviluppo professionale si realizza anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione.

1.4 Parità e inclusione

Focaccia Group considera la diversità di genere e di pensiero un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. Il Gruppo crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, nella quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

Nessuna distinzione può essere adottata con specifico riferimento ai seguenti ambiti: accesso al lavoro, assegnazione di mansioni e qualifiche, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, promozione e formazione professionale (ivi compresa la progressione professionale e di carriera) condizioni di lavoro (ivi compresa la retribuzione, forme pensionistiche complementari, benefit).

Si garantisce che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Focaccia Group salvaguarda inoltre il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore copre



la totalità dei dipendenti in Italia e definisce il periodo minimo di confronto con le Organizzazioni Sindacali per la realizzazione di cambiamenti organizzativi rilevanti.

1.5 Salute e sicurezza

Focaccia Group garantisce elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando specifici programmi di prevenzione e protezione, responsabilizzando tutti i livelli aziendali.

1.6 Riservatezza e privacy

Ogni risorsa deve mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività del Focaccia Group e le informazioni relative alla clientela. Tutte le informazioni che riguardano i collaboratori sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

2. PROCEDURE INTERNE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La gestione del personale è generalmente regolata da normativa interna che disciplina le molteplici attività e processi aziendali relative alle risorse umane, con i relativi flussi informativi.

In linea generale concorrono alla valorizzazione professionale delle risorse, innestandosi sulle loro caratteristiche personali: - la qualità delle competenze acquisite e della prestazione nel tempo espressa, gli eventuali precedenti lavorativi esterni all'azienda;

- il percorso interno guidato dai propri responsabili, l'apprendimento "sul campo", la formazione professionale e manageriale;
- la padronanza del ruolo, le attitudini e le potenzialità dell'individuo opportunamente valutate;



- il rispetto delle regole incluse nel Regolamento aziendale al fine di assicurare un comportamento allineato alle norme e alle prassi di settore, al fine di servire al meglio gli interessi dei clienti.

3. SELEZIONE DEL PERSONALE

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, sulla definizione dei profili oggetto di ricerca, sull'effettuazione di una pluralità di colloqui da parte sia della funzione risorse umane che da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione e, per i ruoli più specifici, anche da parte della Direzione.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno dell'azienda.

La selezione si basa sulla valutazione delle conoscenze acquisite nel periodo di formazione, delle competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale. Vengono valutate le capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative, nonché per le figure più giovani il potenziale emerso nel processo di selezione. Per le figure a maggiore seniority sono valutate le competenze chiave di leadership, fra le quali: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività presidiate, a tutti i rischi connessi, all'implementazione delle decisioni assunte; orientamento ai risultati e al cliente, adeguando i processi di riferimento; competenze manageriali e organizzative per valorizzare i collaboratori e il lavoro di squadra, ottimizzare il talento, dare valore alle diversità, identificare opportunità di cambiamento, coltivare leadership, autorevolezza e credibilità.

La funzione risorse umane ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi delle società di selezione esterne prescelte rispettino i principi di non



discriminazione e inclusione. Nella fase di raccolta e screening dei curriculum vitae viene mantenuto l'equilibrio tra i generi, in base all'effettiva disponibilità dei profili nel mercato del lavoro. Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione. Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

Il processo di selezione aziendale prevede quindi che ogni decisione in materia di assunzioni coinvolga più attori e sia effettuata congiuntamente dalla funzione risorse umane di riferimento e dai responsabili degli uffici interessati all'assunzione stessa.

4. GESTIONE E INCLUSIONE DELLE RISORSE

Focaccia Group rispetta gli obblighi di legge ad inserire persone diversamente abili, in conformità alla normativa vigente, e si impegna a incentivare i diversi dipartimenti aziendali all'integrazione di tali risorse. L'inclusione delle risorse diversamente abili è assicurata dalla costante attenzione a fornire strumenti di lavoro e ambiente adeguati alle loro esigenze, a garantire la partecipazione a iniziative di formazione e sociali con il necessario supporto.

Focaccia Group valuta positivamente il valore delle risorse che svolgono da più tempo la loro attività in azienda e con elevata età professionale: viene dedicata una costante attenzione all'aggiornamento, alla formazione manageriale, al coinvolgimento nei progetti anche a maggiore componente di innovazione.

La progressiva internazionalizzazione espone all'opportunità di incontrare talenti e includere risorse provenienti da nazionalità, culture, tradizioni religiose differenti. A ciascuno viene garantito un ambiente di lavoro positivo e il rispetto dei diritti di tutti.

5. VALUTAZIONE DELLE RISORSE

Nell'ottica di valorizzare lo sviluppo delle capacità professionali delle risorse, all'inizio di ogni esercizio i responsabili assegnano e discutono con ogni risorsa gli obiettivi (professionali, gestionali, di sviluppo personale e aziendali) in forza del profilo



professionale, ruolo organizzativo, obiettivi strategici dell'unità di appartenenza. Tali obiettivi sono pesati in funzione delle priorità assegnate a ciascuna risorsa e sono stabiliti in modo chiaro in termine di risultati, misurabili dove possibile. Un feedback intermedio durante l'anno permette ai responsabili e alle singole risorse di condividere il grado di raggiungimento degli obiettivi. Il dipendente è incoraggiato a chiedere chiarimenti e il responsabile è chiamato a dare comunque un feedback continuativo per permettere ai membri dei team di prendere coscienza della prestazione attesa e garantire che ogni risorsa abbia le giuste competenze per raggiungere i propri obiettivi.

Particolare attenzione viene data alla corretta condotta individuale.

Le norme di legge, i contratti di lavoro, ed eventualmente quelli individuali possono disciplinare le modalità di gestione delle valutazioni negative, gli interventi correttivi per il recupero di prestazioni lavorative non soddisfacenti, nonché gli eventuali impatti sull'avanzamento di carriera e il trattamento retributivo variabile. Quest'ultima può non venire erogato in caso di valutazione negativa oggettiva, tracciata e formalizzata.

6. PROCESSO DI AVANZAMENTO DI CARRIERA

In stretta connessione con il processo di valutazione, il personale può essere soggetto al passaggio a un nuovo livello contrattuale o all'assegnazione di un nuovo ruolo, nell'ambito del processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.



Il processo di promozione prevede la fase di proposta proveniente dal responsabile dell'unità di appartenenza, la successiva condivisione con la funzione risorse umane e l'approvazione finale con il coinvolgimento della Direzione.

7. INTERVENTI FORMATIVI

Focaccia Group predispone il piano di formazione, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche inerenti al proprio ruolo e alle tematiche affini (sicurezza, ambiente ecc.).

Le iniziative formative possono essere differenziate in base al ruolo ricoperto, alla valutazione di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze legate ad eventuali interventi sulla struttura organizzativa, occorre favorire l'acquisizione di nuove conoscenze.

La partecipazione alle singole iniziative viene di norma concordata fra il responsabile, l'interessato e la funzione risorse umane di riferimento. L'insieme di tali strumenti permette di attuare percorsi di valorizzazione integrale delle persone, patrimonio fondamentale, nonché presupposto indispensabile per la competitività e contribuisce al conseguimento di performance sostenibili nel lungo periodo.

8. COMUNICAZIONE INTERNA ED ENGAGEMENT

Focaccia Group 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;
- migliorare la condivisione tra le persone e del senso di squadra;
- diffondere l'identità e i valori di Focaccia Group.

Impegno, coinvolgimento e soddisfazione dei dipendenti sono periodicamente monitorate tramite specifiche iniziative. Sono messi in essere strumenti di



comunicazione digitale, informativi e operativi, utili e utilizzabili, in grado di veicolare informazioni chiare e aggiornate.

Sono promosse attività di condivisione quali incontri ed eventi extra lavorativi, attività relazionali finalizzate a incrementare le occasioni di confronto tra colleghi.

9. SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE DEL PERSONALE

L'azienda considera la salute e la sicurezza dei lavoratori priorità nel proprio modo di operare.

Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro definiti dalla specifica normativa applicabile nei paesi in cui è presente, con un approccio volto al continuo miglioramento.

A tale scopo, il Gruppo implementa un efficace sistema di gestione della sicurezza, certificato in accordo alla norma ISO45001:2018. Essa concorre all'individuazione e valutazione dei rischi aziendali, con l'obiettivo di mitigarli ed eliminarli laddove possibile.

Il Gruppo regola e monitora costantemente le attività a supporto, diffonde i principi che regolano gli obblighi normativi anche attraverso percorsi formativi specifici, standardizza le modalità di coinvolgimento di tutti i dipendenti secondo il ruolo ricoperto e le attività da essi svolte, organizza la sorveglianza sanitaria aziendale tramite le strutture esterne preposte.

Riccardo Focaccia
Focaccia Group S.r.l.