Politica della Responsabilità Sociale e di Parità di Genere di Gpack General Packaging S.r.L.

Versione 01G del 21 aprile 2026

Visione Strategica e Valori Cardine

Gpack General Packaging S.r.l. (nel seguito per brevità "Gpack GP" o la "Società") considera di fondamentale importanza nell'implementazione delle proprie strategie aziendali:



- La qualità eccellente del prodotto e la piena soddisfazione del cliente;
- La salvaguardia ed il rispetto dell'ambiente e la sostenibilità dei processi;
- La salvaguardia ed il rispetto della sicurezza e del benessere di tutto il personale;
- La continua crescita professionale e la valorizzazione delle competenze;
- Il comportamento etico e la responsabilità verso le comunità locali;
- La valorizzazione e la tutela della diversità, dell'equità e dell'inclusione come motori di innovazione e pari opportunità sul luogo di lavoro.

Con la presente Politica, Gpack GP conferma il proprio impegno verso tutte le persone della Società e gli stakeholder. Le strategie della Società si basano sulla valorizzazione e il rispetto di ciascun individuo, senza distinzioni di genere, garantendo che lo sviluppo professionale avvenga sulla base di competenze e attitudini, mediante la costruzione di un ambiente sempre più inclusivo e incentivante.

KPI di Riferimento (Cultura e Strategia):

- *Esistenza di un Piano Strategico per la Parità di Genere approvato dalla Direzione;*
- *Stanziamento di un budget annuo dedicato alle attività di inclusione;*
- *Frequenza delle comunicazioni interne ed esterne su temi di parità e diversità.*

Investimento sul Capitale Umano

Tale approccio rappresenta per Gpack GP soltanto il trampolino di lancio per investire costantemente su ogni individuo che opera per la Società, in termini di:



- **Formazione continua e specifica:** con percorsi dedicati alla presente Politica e alle modalità operative adottate dalla Società, ai principi etici, alla parità di genere, al superamento dei pregiudizi inconsci (unconscious bias) e degli stereotipi, nonché alla prevenzione di ogni forma di violenza e molestia (politica della "tolleranza zero");



- **Incremento delle competenze e crescita professionale**: garantendo pari opportunità di accesso ai ruoli di responsabilità;



- **Coinvolgimento**: maggior partecipazione nelle decisioni aziendali e promozione del benessere organizzativo in un ambiente sicuro e salubre.

Per concretizzare tali impegni, la **Direzione Aziendale** adotta un Sistema di Gestione Integrato certificato secondo gli standard ISO e la Prassi **UNI/PDR 125:2022**, quale strumento idoneo a migliorare continuamente le prestazioni aziendali e sociali della Società.

KPI di Riferimento (Governance):

- *Percentuale di rappresentanza di genere negli organi di governo e controllo;*
- *Presenza e operatività del Comitato Guida per la Parità di Genere;*
- *Numero di riunioni periodiche di monitoraggio dei KPI e di revisione della politica.*

Impegni Operativi e Conformità

Gpack GP si impegna formalmente a:



- **Conformità Normativa:** Uniformarsi ai requisiti delle norme sulla Responsabilità Sociale e Parità di Genere, rispettando le Leggi nazionali, gli standard internazionali (ILO-ONU) e i contratti collettivi;



- **Diritti Umani:** Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, forzato o obbligato;




- **Salute e Genitorialità:** Garantire un ambiente sicuro, adottando misure per prevenire infortuni e valutando specificamente i rischi per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o allattamento;




- **Libertà Sindacale:** Rispettare il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati e non interferire nei processi di contrattazione collettiva;




- **Dignità e Rispetto:** Garantire il non utilizzo né tollerare punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale. Non è ammessa alcuna forma di discriminazione, violenza, **minaccia** o molestia **di natura fisica, sessuale o psicologica**, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro, **che la Società previene attraverso la sensibilizzazione di tutto il personale e il monitoraggio continuo;**



- **Orario di Lavoro:** Rispettare le leggi e gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività;

KPI di Riferimento (Processi HR e Opportunità):

- *Percentuale di nuove assunzioni bilanciata per genere (a parità di competenze);*
- *Garanzia di shortlist (rose di candidati finali) paritetiche nei processi di selezione;*
- *Ore di formazione annue erogate su pregiudizi inconsci (unconscious bias) e leadership;*
- *Percentuale di promozioni e passaggi di livello monitorata per genere.*

Azioni Concrete per la Parità (UNI/PDR 125:2022)

In conformità agli standard internazionali, la Società garantisce pari opportunità attraverso:



- **Risorse e Piano Strategico**: Stanziamento di un budget annuale e definizione di piani strategici annuali di miglioramento basati su indicatori di performance (KPI) nelle aree di cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità, equità remunerativa e genitorialità, individuati anche attraverso l'ascolto del personale con indagini periodiche sulla percezione delle azioni intraprese;




- **Monitoraggio Dati**: Verifica periodica dei dati relativi a selezione del personale, trattamenti retributivi e inquadramento per genere, misure a sostegno della genitorialità, formazione, promozioni professionali, livelli e passaggi di categoria o qualifica;

AR




- **Valutazione e Merito:** garantire a ogni persona il diritto a un confronto continuativo e costruttivo con la Società sui propri punti di forza e aree di miglioramento, affinché le decisioni su avanzamento di carriera e politiche retributive si basino esclusivamente su questi elementi e sul merito;




- **Equità Salariale**: Rispetto del diritto a una retribuzione dignitosa e rifiuto di trattamenti retribuitivi, premianti o disincentivanti basati sul genere, diffondendo a tutto il personale criteri trasparenti e standard richiesti per l'accesso a tali trattamenti;



- **Rappresentanza Manageriale**: Ambire a una rappresentanza paritetica di donne e uomini nelle posizioni manageriali e nei panel di relatori per eventi o convegni;




- **Work-Life Balance**: Ricercare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, supportando attivamente la maternità e la paternità.




- **Tolleranza Zero:** applicazione della politica di "tolleranza zero" verso qualsiasi condotta discriminatoria, violenta o molesta, o comunque contraria ai principi della parità di genere, verificatasi sui luoghi di lavoro, che sarà oggetto di accertamento ed eventuale provvedimento disciplinare.

KPI di Riferimento (Equità Remunerativa):

- *Monitoraggio del divario retributivo per genere e inquadramento (Gender Pay Gap);*
- *Equità nella distribuzione della parte variabile (premi di risultato e MBO);*
- *Numero di audit interni specifici sulla parità salariale e trasparenza retributiva;*

KPI di Riferimento (Tutela della Genitorialità):

- *Tasso di rientro al lavoro dopo la maternità con mantenimento del ruolo;*
- *Percentuale di utilizzo del congedo di paternità da parte dei dipendenti padri;*
- *Presenza di misure di flessibilità (orari, permessi) a supporto dei carichi di cura familiare.*

Partecipazione, Ascolto e Segnalazioni

Gpack GP mette a disposizione strumenti idonei per il miglioramento continuo e la tutela del personale:




- **Canale Propositivo**: Per proporre suggerimenti e iniziative sulla Parità di Genere il personale può scrivere alla casella e-mail miglioriamocinsieme@gpack.eu oppure utilizzare la piattaforma dedicata, accessibile dal sito web aziendale nella sezione

"Suggerimenti / segnalazioni anonime", che consente l'invio anche in forma anonima. A questi strumenti si affiancano le survey interne, gli audit interni e il contatto diretto con i membri del Comitato Guida. Il Comitato Guida valuta pertinenza e fattibilità delle proposte, coinvolgendo se necessario la Direzione, pianifica le iniziative approvate, ne monitora l'avanzamento e ne verifica l'efficacia, registrandole nel "Registro progetti di miglioramento e Azioni correttive";



- **Canale di Segnalazione**: La piattaforma **Global Leaks**, per segnalare in modo protetto e riservato atti, comportamenti od omissioni contrari alla presente Politica, ai documenti adottati ai sensi della UNI/PdR 125:2022 e al Codice delle pari opportunità (ad esempio selezione, assunzione o promozione discriminatorie, differenze retributive ingiustificate a parità di livello e competenze, linguaggio discriminatorio o irrispettoso delle diversità, molestie o mobbing). Le segnalazioni sono gestite secondo la Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, che garantisce la riservatezza dell'identità di chi segnala e la tutela da ogni forma di ritorsione;




- **Dialogo Sociale**: Mantenimento di rapporti proattivi con le organizzazioni sindacali.

KPI di Riferimento (Miglioramento Continuo):

- *Numero di proposte di miglioramento ricevute, valutate e attuate;*
- *Risultati delle indagini periodiche di clima (survey) sulla percezione della parità;*
- *Tempo medio di risposta e gestione delle segnalazioni ricevute tramite i canali ufficiali.*

Leadership e Governance del Sistema

La **Direzione Aziendale** si impegna in prima persona nell'attuazione di questi principi, assicurando che la Politica sia documentata, operante, diffusa a tutto il personale e resa disponibile agli stakeholder esterni.




La presente Politica viene revisionata periodicamente durante il Riesame della Direzione per adeguarla ai risultati **del Sistema di Gestione** e alle mutate condizioni del contesto **territoriale e** socio-economico. **Nello stesso Riesame la Direzione definisce obiettivi specifici di miglioramento e ne verifica il raggiungimento.** La Società richiede che i

AP

medesimi principi siano seguiti **da lavoratori, lavoratrici e stakeholder, ciascuno per la parte di propria competenza, e** da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura.

Gpack GP ribadisce che il coinvolgimento attivo di ogni individuo è la chiave per il miglioramento del benessere aziendale e degli standard sociali.

KPI di Riferimento (Leadership e Supply Chain):

- *Raggiungimento degli obiettivi numerici definiti nel Piano Strategico annuo;*
- *Percentuale di fornitori strategici valutati o sensibilizzati sui temi della parità di genere;*
- *Pubblicazione periodica dei risultati raggiunti verso le parti interessate esterne.*

Bottanuco, 21/4/2026

Alessandro Floris

Amministratore Unico

I numeri indicati a fianco di ciascun impegno (SDG) identificano gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite a cui l'impegno contribuisce.