

## **POLITICA SULLE CONDIZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE**

### **Introduzione:**

Il rispetto dei diritti fondamentali della persona rappresenta un elemento essenziale della sostenibilità di Biesse e costituisce uno dei valori cardine della cultura aziendale, fondata sulla tutela della dignità e sul rispetto delle persone. L'azienda è impegnata a promuovere i Diritti Umani e a prevenire ed eliminare qualsiasi forma di violazione che possa manifestarsi sia al proprio interno sia lungo la catena di fornitura, in coerenza con i valori aziendali e con il Codice Etico.

Il rispetto dei principi espressi in questa Politica è parte integrante delle responsabilità di tutti i dipendenti e dei fornitori, mentre i rapporti con gli stakeholder si basano su trasparenza, correttezza e fiducia reciproca, nel riconoscimento dei Diritti Umani tutelati a livello internazionale.

### **Gestione delle risorse umane e diritti dei lavoratori:**

La gestione delle risorse umane è orientata all'inserimento e alla valorizzazione di professionalità diversificate, in un contesto che richiede competenze eterogenee e flessibilità organizzativa in risposta alle esigenze del mercato, in particolare nella pianificazione dei turni produttivi. Nel definire gli orari di lavoro, l'azienda tiene conto anche delle esigenze personali dei collaboratori, nella convinzione che un equilibrio adeguato tra vita privata e lavorativa favorisca il benessere delle persone e migliori il rendimento professionale.

Biesse riconosce inoltre il diritto dei lavoratori a una rappresentanza adeguata e la libertà di costituire o aderire a organizzazioni sindacali o altre forme di rappresentanza, mantenendo rapporti aperti e trasparenti con tali soggetti e adottando un approccio alle relazioni industriali fondato sul rispetto dei ruoli e delle posizioni reciproche, nonché sulla costante ricerca di un dialogo costruttivo.

Le relazioni con i dipendenti sono gestite da Biesse nel rispetto delle disposizioni nazionali e delle convenzioni internazionali in materia di diritti umani. In questo contesto, tutto il personale dirigente e chiunque abbia responsabilità nella gestione delle risorse umane è costantemente informato sull'osservanza della legislazione locale in ambito lavorativo. L'azienda valorizza la diversità e garantisce pari opportunità, non tollerando alcuna forma di discriminazione basata su razza, colore, genere, lingua, religione, nazionalità, opinioni politiche, orientamento sessuale o condizione sociale,

e promuovendo attivamente comportamenti etici negli ambienti di lavoro. Allo stesso modo, Biesse si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi forma di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, così come abusi, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro.

Le retribuzioni dei collaboratori sono definite in conformità alla normativa nazionale applicabile e agli standard di settore, nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di salari, benefici, orario di lavoro e lavoro straordinario, che viene adeguatamente remunerato sulla base di criteri oggettivi. L'azienda tutela inoltre il diritto a un adeguato riposo, garantendo almeno un giorno di riposo settimanale. È vietato il ricorso al lavoro minorile e nessuna persona al di sotto dei 15 anni, o dell'età minima prevista dalla legge locale, può essere impiegata in attività lavorative; per i lavoratori di età inferiore ai 18 anni sono previsti esclusivamente incarichi compatibili con l'età.

Biesse si impegna a garantire a tutti i collaboratori un ambiente di lavoro sano e sicuro, conforme alle normative in materia di salute e sicurezza, adottando misure volte a ridurre al minimo i rischi di incidenti e infortuni, in coerenza con una specifica politica aziendale.

I dipendenti sono coinvolti attivamente nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni locali, ed è garantito l'accesso alla prevenzione sanitaria e alle cure mediche secondo quanto previsto dalle normative e dalle prassi vigenti, anche attraverso strumenti di assistenza sanitaria integrativa.

Eventuali carenze o violazioni, effettive o potenziali, possono essere segnalate alla Responsabile HR ed ai propri Responsabili di ufficio tramite apposita comunicazione verbale o scritta.