

	Sistema di Gestione per la Responsabilità Etica <i>Management of Social Responsibility Policy</i>	Doc. MGI/1 Rev. 1 Data: 20.11.2025
---	---	---

Politica di Responsabilità Sociale

Consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nei confronti dei dipendenti e dei territori in cui opera, l'azienda IFIS S.p.A. intende affermare il proprio impegno ad attuare progressivamente iniziative di responsabilità sociale.

In tale contesto, la Società ha deciso di dotarsi di un sistema di gestione in materia di responsabilità sociale, ai sensi dello Standard SA8000:2014, in linea alle disposizioni del Codice Etico societario, dei principi fondamentali stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, delle convenzioni dell'ILO e della normativa nazionale ed internazionale vigente in materia di diritti umani e del lavoro.

La presente Politica conferma il pieno impegno della Società ad agire responsabilmente in ambito sociale, rispettando il quadro normativo internazionale e nazionale di riferimento, nonché i nove requisiti stabiliti dallo Standard in materia di:

- Lavoro Infantile;
- Lavoro Forzato o Obbligato;
- Salute e Sicurezza;
- Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva;
- Discriminazione;
- Pratiche Disciplinari;
- Orario di Lavoro;
- Retribuzione;
- Sistema di gestione SA8000.

	Sistema di Gestione per la Responsabilità Etica Management of Social Responsibility Policy	Doc. MGI/1 Rev. 1 Data: 20.11.2025
---	---	---

La Direzione aziendale con la presente *Politica di Responsabilità Sociale* si impegna a:

- a) essere sempre conforme a tutti i requisiti della Norma SA 8000 e ad eventuali altri che l'azienda dovesse sottoscrivere;
always be in compliance with all requirements of the SA8000 standard and any others requirement that the company would underwrite;
- b) essere sempre conforme alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti, incluse le norme, i regolamenti e gli accordi internazionali riportati nel Cap. II della norma SA 8000;
always be in compliance with national laws and other laws, including rules, the regulations and international agreements listed in Ch. II of SA 8000 standard;
- c) non utilizzare lavoro infantile e obbligato;
not to employ child labor and forced labor;
- d) garantire luoghi di lavoro salubri e sicuri ai propri dipendenti;
guarantee safe and healthy workplace for their employees;
- e) rispettare il diritto dei propri dipendenti ad aderire liberamente ad associazioni sindacali, senza che ciò comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte della Direzione Aziendale;
respect the rights of their employees to join the trade unions to freely, without any retaliation by the company management;
- f) rispettare il diritto dei propri dipendenti alla contrattazione collettiva;
respect the rights of employees to collective bargaining;
- g) vietare qualsiasi tipo di discriminazione per il proprio personale, ivi inclusi i rappresentanti dei lavoratori ed eventuali rappresentanti sindacali;
prohibit any kind of discrimination for their staff, including workers' representatives and trade union representative;
- h) garantire che i rappresentanti dei lavoratori e sindacali possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro;
guarantee that workers' representatives and trade union may have contact with their members in the workplace;
- i) non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale;
must not use or support the use of physical punishment, mental or physical coercion, and verbal abuse;

	Sistema di Gestione per la Responsabilità Etica Management of Social Responsibility Policy	Doc. MGI/1 Rev. 1 Data: 20.11.2025
---	---	---

- j) garantire un salario corrispondente al lavoro prestato in azienda secondo le vigenti normative in materia;
guarantee a wage corresponding to the work carried out in the company in accordance with current regulations;
- k) rispettare le leggi vigenti, gli standard di settore e gli altri accordi (accordo di secondo livello) in essere in materia di orario di lavoro, riposi e festività;
comply with applicable laws, industry standards and other agreements (second level) in place regarding working hours, rest periods and holidays;
- l) tenere implementato un sistema di gestione per la responsabilità etica orientato al miglioramento continuo.
implement a management system for the ethical responsibility oriented towards continuous improvement.

Al fine di garantire, anche in forma anonima, la possibilità ai lavoratori di segnalare eventuali anomalie riscontrate in relazione al rispetto dei principi e delle prescrizioni definite nella norma SA8000:2014, di seguito vengono riportati gli indirizzi e le funzioni a cui rivolgersi.

Per comunicazioni e/o segnalazioni riguardanti il rispetto dei requisiti etici, scrivere al SAI Italia, e/o all'ente di accreditamento SAI : SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA (email: saas@saasaccreditation.org; fax: +212-684-1515.) e all'Ente di certificazione DNV Italia: feedback.italia@dnv.com.

Un'ulteriore modalità di comunicazione con l'azienda è costituita dalla possibilità di rivolgersi al Rappresentante dei lavoratori per l'etica.

Tutte le comunicazioni saranno trattate con la massima riservatezza.

In order to ensure, even anonymously, the possibility for workers to report any anomalies found regarding compliance with the principles and requirements defined in the SA8000:2014 standard, the addresses and functions to contact are listed below.

For communications and/or reports regarding compliance with ethical requirements, write to SAI Italy, and/or to the SAI accreditation body: SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, New York 10010, USA (email: saas@saasaccreditation.org; fax: +1-212-684-1515) and to the DNV Italy Certification Body: feedback.italia@dnv.com.

Another way to communicate with the company is through the Workers' Representative for Ethics.

All communications will be treated with the utmost confidentiality.

	Sistema di Gestione per la Responsabilità Etica Management of Social Responsibility Policy	Doc. MGI/1 Rev. 1 Data: 20.11.2025
---	---	---

L'azienda richiede l'impegno al rispetto dei requisiti della norma SA 8000 anche ai propri fornitori e sub-fornitori. In particolare viene loro richiesto l'impegno relativo a:

- il rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti (è proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore);
- rifiuto dell'impiego di lavoro infantile e minorile in genere nel ciclo produttivo (è proibito l'impiego di persone di età inferiore a 16 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare). L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale);
- rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto (è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto minaccia di punizioni);
- diritto dei lavoratori alla sicurezza e alla salute luogo di lavoro;
- rispetto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
- diritto dei lavoratori ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;

The company requires a commitment to compliance with the requirements of the SA 8000 standard also to its suppliers and sub-suppliers. In particular, they are asked the commitment relating to:

- *respect for freedom and dignity of employees (it is forbidden the use of any form of physical coercion, physical and mental, verbal abuse or any offense against the personal dignity of any employee or contractor);*
- *reject of the use of child and childhood labor in the production cycle (it is forbidden to use people under 16 years, because the work keeps them away from school and does not allow him to have some free time for leisure activities or for play). The use of child labor must not be a means of economic exploitation, must not expose them to risks to their health and safety or jeopardize their physical, mental, spiritual, moral and social);*
- *reject of the use of forced or compulsory labor (it is forbidden to employ staff against their will and use any form of work under threat of punishment);*
- *the right of workers to safety and health at work;*
- *respect for freedom of association and collective bargaining;*
- *workers' rights to equal pay between men and women and non-discrimination;*

	Sistema di Gestione per la Responsabilità Etica <i>Management of Social Responsibility Policy</i>	Doc. MGI/1 Rev. 1 Data: 20.11.2025
---	---	---

La Direzione aziendale si impegna inoltre a:

- a) mantenere sempre attiva la presente Politica per la Responsabilità Sociale;
- b) a comunicarla e a renderla accessibile a tutte le parti interessate;
- c) a renderla accessibile in forma cartacea ed elettronica;
- d) a renderla disponibile al pubblico.

The Management is also committed to:

- a) keep active this Social Responsibility Policy;*
- b) communicate and to make it accessible to all stakeholders;*
- c) make it accessible in both paper and electronic;*
- d) make it available to the public.*

L'Amministratore Unico (CEO)