

Absolute S.p.A., azienda italiana di riferimento a livello internazionale nella progettazione e produzione di yacht e imbarcazioni di lusso in vetroresina, ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza sul lavoro e la Parità di Genere conformemente alle norme ISO 14001, ISO 45001 e UNI PDR 125:2022, essendo consapevole che una strategia aziendale mirata allo sviluppo di una cultura della Salute, della Sicurezza e dell'Ambiente e Parità di Genere in tutta l'Azienda sia essenziale per il successo e la soddisfazione del personale e di tutte le parti interessate.

Cosciente delle problematiche ambientali e di salute e Sicurezza sul luogo di lavoro, legate ai propri cicli produttivi, l'Alta Direzione affronta e risolve i problemi connessi alla gestione e misura l'adeguatezza del Sistema e il raggiungimento degli obiettivi, che consentono all'Organizzazione di:

- sviluppare una cultura della Salute, della Sicurezza e dell'Ambiente in tutta l'Azienda;
- perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni relative a Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro e alla riduzione di ogni fonte di rischio, nonché del Sistema di Gestione stabilito, attuato e mantenuto attivo;
- impegnarsi nella prevenzione degli incidenti, infortuni, mancati infortuni/incidenti e delle malattie professionali;
- perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali e di prevenzione di ogni possibile forma di inquinamento;
- adeguarsi costantemente a essere sempre conforme alla legislazione applicabile in tema di Salute, Sicurezza sul luogo di lavoro e Ambiente e agli altri requisiti cui l'Organizzazione ha dato la sua adesione;
- coinvolgere il Personale e renderlo partecipe dei valori aziendali;
- coinvolgere i Fornitori nel rispetto delle Leggi cogenti in materia.

Absolute S.p.A., è altresì impegnata a sostenere la parità di genere attraverso meccanismi organizzativi e gestionali in conformità alle linee guida UNI/PdR 125:2022.

Si impegna a rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione e la valorizzazione delle persone all'interno dell'organizzazione per creare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i lavoratori e lavoratrici, promuovendo fiducia tra le persone, i clienti e la società civile.

Absolute S.p.A. cerca di sfruttare al massimo le opportunità derivanti dalla diversità, generando valore e vantaggio competitivo, ispirandosi a principi di normative, disposizioni contrattuali e standard internazionali, tra cui l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, il Global Compact e i Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e molte altre.

Absolute S.p.A. esprime in modo trasparente la propria volontà di:

- perseguire la parità di genere e valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro;
- adottare processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nella gestione del personale attraverso lo sviluppo professionale e le promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato;
- valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- adottare procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- garantire che non si creino disparità retributive per il medesimo ruolo;
- garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance);
- promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- offrire saltuariamente la flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;

- dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro;
- prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- privilegiare relazioni commerciali con aziende che condividono l'impegno per l'inclusione e la parità di genere;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neurale;
- definire processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on boarding neurali, valutazioni prestazioni.

L'Alta Direzione si impegna affinché l'Organizzazione sia all'avanguardia in termini di condizioni di Salute del Personale, Sicurezza del luogo di lavoro, protezione dell'Ambiente e prevenzione dell'inquinamento; mira, inoltre, a un miglioramento continuo che soddisfi le attese dei Clienti e della Comunità in termini di esercizio e di sviluppo sostenibile, mediante il coinvolgimento del Personale e dei propri Stakeholder.

In tale contesto, vengono considerate le sfide poste dai cambiamenti climatici, integrando misure di mitigazione e adattamento ambientale nei processi aziendali, nella pianificazione strategica e nella gestione dei rischi.

L'Organizzazione ha individuato e persegue i seguenti obiettivi:

- effettuare una formazione, informazione e addestramento del personale adeguati ai pericoli per la salute e sicurezza sul lavoro e in materia di ambiente, parità di genere, molestie e mobbing, unconscious bias, leadership;
- mettere in atto un appropriato sistema di controllo al fine sia di rilevare in tempo utile eventuali difformità rispetto ai limiti di legge, sia di analizzare l'andamento dei valori rilevati nel tempo;
- razionalizzare la gestione delle risorse umane, al fine di ridurre ogni esposizione nociva alla salute o situazione pericolosa per la sicurezza personale e collettiva.
- mantenere un appropriato sistema di controllo degli aspetti ambientali al fine di rilevare in tempo utile eventuali difformità rispetto ai limiti di Legge e di analizzare l'andamento dei valori rilevati nel tempo;
- limitare l'utilizzo di sostanze pericolose e l'esposizione del Personale alle stesse;
- migliorare la raccolta separata dei rifiuti;
- ottimizzare i consumi delle risorse energetiche.

E' compito della Direzione e del Responsabile Sistema valutare e adottare tutte le misure organizzative e tecniche che riterranno necessarie per il mantenimento nel tempo del Sistema di Gestione Integrato.

La Direzione ha infine istituito appositamente un Comitato Guida per la Parità di Genere (CPG) per l'efficace adozione e la continua ed efficace definizione e applicazione della politica per la parità di genere.

La presente politica è diffusa a tutte le parti interessate e viene riesaminata periodicamente per garantirne la costante adeguatezza, efficacia e coerenza con gli indirizzi strategici dell'Organizzazione.

La stessa sarà revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Podenzano (PC), 01 Aprile 2026



La Direzione



Il Comitato Guida per la Parità di Genere

