

POLITICA INTEGRATA DELLA QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA, ENERGIA E PARITA' DI GENERE

Ceramiche Mariner è innovazione continua.

Affacciata in un panorama in costante evoluzione, Ceramiche Mariner insegue con impegno e dedizione l'obiettivo della **Qualità, del rispetto dell'Ambiente, della Salute e della Sicurezza** attraverso l'instancabile miglioramento delle **tecnologie utilizzate** e della **performance energetica**.

Lo strumento fondamentale per il perseguimento di questi obiettivi è la sua **squadra di collaboratori e partners**, tenuta assieme dall'affiatamento ed il rispetto reciproco.

Il nostro obiettivo primario è migliorare ancora e sempre; nel rispetto dell'altissima **Qualità di Prodotto e di Servizio** offerti, mantenendo elevati standard di **Sicurezza nel Lavoro** e una politica di **Sostenibilità e Rispetto** per tutto ciò che ci circonda.

Il nostro lavoro è quotidianamente spinto da obiettivi ambiziosi, ma sostenuto dalla certezza che solo grazie all'impegno di tutta la squadra di collaboratori e partners aziendali, questi possano essere raggiunti.

Dando vita e concretezza alla sempre più nominata **Sostenibilità**, Ceramiche Mariner produce **ottimizzando** al massimo ogni suo processo, avvalendosi di tecnologie di ultima generazione che consentono un elevato **risparmio delle risorse naturali ed energetiche**. Pannelli solari, turbina di cogenerazione ed un puntuale reinserimento all'interno del ciclo produttivo di tutti gli scarti di lavorazione, sono solo un esempio delle azioni che l'azienda attua nel rispetto dell'ambiente.

Ceramiche Mariner, partendo dalla proprietà sino ad ogni singolo elemento della sua squadra, vive e lavora all'interno del proprio territorio di origine, che ama e rispetta.

Proprio la consapevolezza che un ambiente migliore, nel significato più ampio del termine, migliora la qualità della vita di tutti spinge la Proprietà aziendale a promuovere numerose iniziative volte alla coesione dell'intero gruppo di attori dei processi aziendali e dell'intera filiera circostante.

L'etica ed il rispetto della persona, la passione per quello che si fa, permettono a questa speciale realtà aziendale di sentirsi propriamente come una **grande famiglia** in cui la **parità di genere** è un valore innato.

Con specifico riferimento alle tematiche ambientali, di salute e di sicurezza, energia e parità di genere, Ceramiche Mariner s'impegna a operare secondo i seguenti principi generali:

1. Rispettare la conformità alle norme di legge in vigore e i requisiti cogenti per l'Azienda in materia ambientale, di salute e di sicurezza e le prescrizioni legali applicabili ed altre prescrizioni volontarie che riguardano l'uso, il consumo e l'efficienza energetica;
2. L'estensione della responsabilità nella gestione dell'ambiente, della salute e della sicurezza all'intera organizzazione aziendale, dalla Direzione sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
3. La valutazione a tutti i livelli aziendali dell'impatto delle singole attività, dei prodotti e servizi, al fine di gestirne gli impatti ambientali ed energetici;
4. La considerazione dell'ambiente, ivi inclusi i relativi risultati, come parte integrante della gestione aziendale e del proprio processo di crescita produttiva;
5. Il perseguimento del miglioramento continuo delle condizioni di tutela ambientale e delle prestazioni ambientali ed energetiche, nonché della prevenzione dell'inquinamento e la promozione all'uso efficiente delle risorse naturali, con particolare attenzione alla gestione razionale delle risorse idriche, delle prestazioni energetiche e del consumo di energia;
6. Il controllo e, ove possibile, la riduzione delle proprie emissioni in aria, acqua e suolo;
7. La minimizzazione della produzione di rifiuti e la loro efficiente gestione, privilegiando il recupero e il riutilizzo in luogo allo smaltimento;
8. Il mantenimento di gestione improntata ai principi dell'economia circolare, mediante realizzazione ed esercizio di un impianto di trattamento rifiuti speciali non pericolosi;
9. Il mantenimento di un puntuale sistema di controllo della sussistenza ed applicabilità delle autorizzazioni dei soggetti terzi coinvolti nel processo di gestione dei rifiuti (trasportatori, impianti di recupero/smaltimento);
10. L'adozione di misure idonee a limitare gli effetti delle proprie attività sul cambiamento climatico;
11. L'incremento, conformemente alle specifiche necessità aziendali, del quantitativo di energia autoprodotta;
12. La costante segnalazione e l'analisi di mancati Infortuni al fine di valutare potenziali rischi di infortunio, in modo tale da approntare opportune azioni;

13. L'attuazione di un'opportuna valutazione del rischio relativo a salute e sicurezza secondo tutte le tematiche rilevanti per l'organizzazione, approntando adeguate azioni di miglioramento o azioni correttive, al fine di mitigare o minimizzare il rischio potenziale;
14. La messa a disposizione delle risorse umane, finanziarie e degli strumentali necessarie per:
 - Salvaguardare l'ambiente tramite l'uso delle migliori tecniche disponibili e l'aumento della performance energetica;
 - garantire la salute e la sicurezza di tutti gli stakeholders che accedono all'azienda;
15. L'adeguata informazione e comunicazione della presente politica a tutti i lavoratori, affinché sia efficacemente messa in pratica dagli stessi nella loro attività quotidiana;
16. Il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori per quanto concerne i temi ambientali, di salute e sicurezza, energia e parità di genere valorizzando il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, ed impegnandosi a valutare approfonditamente ogni proposta, osservazione o lamentela formulata dai lavoratori;
17. Il mantenimento e la promozione di rapporti trasparenti e costruttivi con tutti gli stakeholder (clienti, organi di vigilanza, enti pubblici, etc.);
18. La promozione di iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione, al fine di coinvolgere l'organizzazione ed il contesto esterno nell'attuazione della propria politica, rendendo noti gli obiettivi e i traguardi relativi all'ambiente, alla salute, alla sicurezza, all'efficientamento energetico e alla parità di genere nonché i relativi programmi di attuazione;
19. Il riesame periodico di questo documento e del sistema di gestione integrato attuato al fine di consentirne il costante, efficace ed efficiente mantenimento nel tempo.
20. Garantire che la Politica energetica sia appropriata alla natura e dimensione dell'uso e consumo dell'energia;
21. Rendere disponibili le adeguate informazioni e risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi;
22. Sostenere l'approvvigionamento di prodotti e servizi sostenibili dal punto di vista ambientale, adeguati alla tutela della salute e della sicurezza di chi li utilizza, energeticamente efficienti ed eticamente accettabili;
23. Supportare le attività di progettazione di impianti e processi produttivi che considerano il miglioramento della prestazione energetica;

24. Informare tutti i dipendenti sulla prestazione energetica e sui risultati ottenuti in termini di riduzione dei consumi energetici;
25. Assicurare che tutti i dipendenti abbiano l'opportunità di contribuire attivamente al Sistema di Integrato Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Energia e Parità di Genere;
26. Riesaminare ed aggiornarne periodicamente, quando necessario, gli impegni aziendali contenuti nella presente Politica;
27. Attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati/e tendenzialmente paritetica uomo-donna ma anche paritetica in termini di nazionalità, etnia, età, orientamento sessuale o da altre caratteristiche personali;
28. Promuovere una politica sulla centralità della persona: le caratteristiche valoriali sono essenziali rispetto a quelle legate alle conoscenze acquisite. Le competenze sul ruolo possono essere insegnate e sviluppate;
29. Mettere a disposizione delle persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione;
30. Sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori profili;
31. Creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo;
32. Includere le dimensioni di Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management;
33. Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione, in concerto con i vari Manager, verifica che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere;
34. Offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Gestione delle Prestazioni e di Sviluppo di Talenti;
35. Prevedere momenti formativi diretti a tutto il personale dipendente volti alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzate tutte le figure con ruoli di responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva;

36. Coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e i percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un incontro formativo all'anno;
37. Promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere;
38. Garantire che nei processi di Sviluppo di Talenti e Piani di Successione avvenga un'adeguata selezione di profili senza distinzione di genere, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio nelle posizioni manageriali (ma garantendo sempre il focus e l'attenzione sulla meritocrazia);
39. Gli interventi retributivi periodici e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità;
40. Garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere;
41. Promuovere azioni e comportamenti rispondenti alla cultura dell'Azienda, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione;
42. Migliorare il work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale del dipendente attraverso il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
43. Prevenire le molestie (di qualsiasi entità e natura) nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. A tal fine l'organizzazione ha predisposto anche un canale attraverso cui il personale dipendente può effettuare segnalazioni in totale anonimato;
44. Applicare un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione verrà data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).