



POLITICA SA 8000:2026

In ordine all'adozione dello standard SA8000:2026, la Direzione della MANFREDI BARBERA E FIGLI SPA ha individuato quale macro-obiettivo della propria Politica quello di rendere operante il Sistema di Gestione per la Sicurezza e della Responsabilità Sociale, basato sull'impegno della leadership e sul coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate, e di migliorarne continuamente l'efficacia, al fine di garantire un lavoro dignitoso a tutto il personale, nelle proprie operazioni e nelle proprie relazioni commerciali.

Nello specifico, il percorso etico intrapreso dall'azienda è orientato a soddisfare o superare tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia di lavoro, i contratti collettivi di lavoro applicabili, le Convenzioni ILO, i requisiti e i principi definiti dalla norma SA8000:2026 e gli altri requisiti pertinenti sottoscritti dall'azienda. Laddove i requisiti di legge differiscano dallo Standard, l'azienda applica il criterio più favorevole per il personale.

In particolare la MANFREDI BARBERA E FIGLI SPA si impegna nei seguenti ambiti:

- ✓ **Protezione dei bambini e dei giovani lavoratori:** non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile, non impiegando bambini di età inferiore ai 15 anni o all'età di conclusione dell'obbligo di istruzione, se superiore; garantire che eventuali giovani lavoratori non svolgano lavori pericolosi o notturni, non superino 8 ore di lavoro al giorno e 10 ore complessive tra scuola, lavoro e trasporto, e ricevano retribuzione e benefici commisurati a quelli dei lavoratori adulti in posizioni analoghe;
- ✓ **Assunzione, impiego e licenziamento liberi ed equi:** non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, di forme di schiavitù moderna o di tratta di esseri umani; garantire che il personale accetti volontariamente e comprenda le condizioni di lavoro, mantenga l'accesso ai propri documenti, sia libero da costi, debiti o trattenute legati all'assunzione e che ogni cessazione del rapporto di lavoro avvenga in modo equo, trasparente e non discriminatorio;
- ✓ **Salute e Sicurezza:** garantire a tutto il personale un luogo di lavoro sicuro e salubre, tutelandone il benessere fisico, sociale e mentale, valutando e gestendo anche i rischi psicosociali e di emergenza, fornendo gratuitamente i DPI necessari e riconoscendo il diritto di allontanarsi da un pericolo imminente senza chiedere il permesso;
- ✓ **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** rispettare il diritto dei lavoratori di formare, aderire e partecipare liberamente a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta e di contrattare collettivamente in buona fede, senza interferenze, discriminazioni o ritorsioni, rispettando gli obblighi previsti dal CCNL applicato;
- ✓ **Libertà dalla discriminazione:** vietare qualsivoglia forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, il sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale, il genere, l'orientamento sessuale, la disabilità, lo stato civile o di

gravidanza, le responsabilità familiari e l'appartenenza sindacale, in tutte le fasi del rapporto di lavoro; garantire un ambiente libero da molestie, bullismo e intimidazioni e non sottoporre il personale a test di gravidanza, HIV o altri esami non pertinenti alla mansione;

✓ **Procedure disciplinari:** trattare tutto il personale con dignità e rispetto, escludendo ogni forma di violenza fisica, psicologica o verbale; le procedure disciplinari sono comunicate al momento dell'assunzione, documentate e applicate in modo coerente ed equo;

✓ **Orario di lavoro:** non superare le 40 ore settimanali di orario ordinario previste dal CCNL (e in nessun caso le 48 ore); lo straordinario dev'essere volontario, retribuito con maggiorazione ed effettuato solo in casi eccezionali e non in modo regolare; in ogni caso non deve superare le 12 ore settimanali né le 250 ore annue (in media circa 20 ore mensili).

Inoltre resta garantito almeno un giorno (24 ore) di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro, pause adeguate, orari prevedibili e il godimento di ferie, festività e congedi retribuiti e non retribuiti previsti dalla legge e dal CCNL;

✓ **Salari e benefici dignitosi:** vietare qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità dev'essere garantito anche in fase di assunzione o dimissione, di promozione e formazione. Garantire almeno un salario di sussistenza (living wage) o, se superiore, il minimo previsto dalla legge e dal CCNL, pagato in modo regolare e puntuale, con buste paga chiare e complete; le eventuali trattenute disciplinari sono applicate solo se consentite dalla legge e dal CCNL;

✓ **Privacy:** rispettare il diritto alla privacy del personale, raccogliendo e trattando i dati personali solo per finalità attinenti al lavoro, in misura minima, in modo sicuro e riservato, e informando il personale sui propri diritti;

✓ **Sistema di Gestione:** implementare e mantenere attivo ed efficace un Sistema di Gestione della Responsabilità sociale integrato a tutti i livelli aziendali, basato sulla due diligence dei rischi per il personale, sul coinvolgimento del Social Performance Team e su canali di reclamo accessibili, confidenziali e privi di ritorsioni.

Quest'impegno si inserisce in un percorso che, grazie a cicli di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame, consentirà il miglioramento continuo del Sistema.

Impegni della Direzione (SA8000:2026 – M4.1)

In coerenza con quanto sopra, la MANFREDI BARBERA E FIGLI SPA si impegna inoltre a:

✓ affrontare i rischi per il personale che causa, a cui contribuisce o a cui è direttamente collegata attraverso le proprie operazioni o relazioni commerciali, con misure commisurate alla loro gravità e probabilità;

✓ dare priorità alle soluzioni che prevengono gli impatti negativi, sia a breve che a lungo termine;

✓ comportarsi in modo etico e con integrità nel rispetto dello Standard SA8000:2026;

✓ mantenere un sistema di gestione integrato per garantire la coerenza nel soddisfare i requisiti dello Standard;

✓ mantenere la consultazione e rispondere alle aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate, anche cercando di impegnarsi nel dialogo sociale;

- ✓ considerare i rischi per il personale nella pianificazione aziendale e mitigare gli impatti associati;
- ✓ migliorare continuamente le proprie prestazioni e il sistema di gestione relativi allo Standard.

Aspettative reciproche con i partner commerciali (SA8000:2026 – M4.2)

Nei rapporti con fornitori, subappaltatori, agenzie e altri partner commerciali la MANFREDI BARBERA E FIGLI SPA si impegna a:

- ✓ richiedere ai partner commerciali il rispetto dei principi dello Standard SA8000:2026, dei requisiti di legge e degli altri requisiti pertinenti;
- ✓ condurre una due diligence dei partner commerciali, proporzionata ai rischi per il personale lungo la catena di fornitura;
- ✓ affrontare i modi in cui l'azienda stessa (ad esempio con tempi di consegna, prezzi o condizioni di acquisto) causa, contribuisce o è collegata all'eventuale incapacità dei partner di soddisfare tali aspettative;
- ✓ stabilire aspettative chiare per la conclusione dei rapporti commerciali, prevedendo un adeguato coinvolgimento del partner e una valutazione dei rischi per il personale prima di porre fine al rapporto.

Coerenza delle politiche (SA8000:2026 – M4.3 e M4.4)

La Direzione garantisce che le politiche, le prassi, gli obiettivi e gli incentivi aziendali (inclusi i criteri di valutazione delle prestazioni, le retribuzioni e le promozioni), così come le attività di lobbying e le altre interazioni esterne dell'azienda, non contraddicano né indeboliscano gli impegni assunti con la presente Politica e gli obiettivi aziendali di responsabilità sociale.

I principi di base ed i valori su cui si fonda l'impegno dell'Azienda sui temi della Responsabilità sociale comprendono, oltre al rispetto dei diritti ed il perseguimento del benessere dei lavoratori:

- ♣ La correttezza, la trasparenza e la legalità nei rapporti coi fornitori e con tutte le parti interessate;
- ♣ La coerenza tra valori, strategie e comportamenti;
- ♣ L'integrità, la partecipazione dei lavoratori e il dialogo sociale;
- ♣ L'innovazione tecnologica.

Ciò è supportato dal Codice Etico diffuso tramite il nostro sito web aziendale www.oliobarbera.it.

In ciascuno dei settori di attività in cui opera l'azienda, l'obiettivo da perseguire è creare valore per tutto il sistema degli stakeholder:

- Dipendenti e tutto il personale: garantendone il benessere, un lavoro dignitoso e la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro;
- Clienti: soddisfacendone le esigenze in termini di professionalità e competenza sul lavoro;
- Fornitori e partner commerciali: instaurando rapporti di fiducia, trasparenza e di collaborazione reciproca finalizzati a garantire l'eticità di tutta la catena di fornitura, anche attraverso la condivisione delle aspettative sopra descritte e la due diligence;

- Società: agendo come azienda responsabile e contribuendo alla crescita ed allo sviluppo economico e sociale della comunità.

La Direzione si impegna a diffondere la Politica di Responsabilità Sociale verso tutto il personale ed a condividerne con esso i contenuti, in lingue e modalità comprensibili, e a coinvolgere i lavoratori, i loro rappresentanti e il Social Performance Team nella definizione, attuazione e revisione della stessa, in quanto il contributo di tutte le risorse umane è indispensabile per potere avanzare lungo il percorso etico individuato dalla MANFREDI BARBERA E FIGLI SPA.

L'impegno della MANFREDI BARBERA E FIGLI SPA non si esaurisce sul solo versante interno, cioè verso i propri dipendenti, ma anche verso l'esterno, mantenendo un dialogo aperto e trasparente nei confronti di tutte le parti interessate, al fine di garantire un'adeguata comunicazione ed informazione sull'impegno preso, considerare i loro bisogni, aspettative, preoccupazioni e reclami nei processi decisionali e riuscire a rispondere, per quanto possibile, alle esigenze e richieste di ciascuno.

La Direzione, inoltre, si impegna a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e ad aggiornare periodicamente la presente Politica attraverso un Riesame del Sistema, in occasione del quale si valutano tutte le opportunità di miglioramento delle performances aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi prefissati.

Palermo, 12/10/2026

La Direzione

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized representation of the name 'M. Barbera'.