



COMUNICAZIONE AI FORNITORI E AGLI STAKEHOLDERS 2026

Responsabilità sociale e lavoro dignitoso
Parità di genere
Diversità e inclusione

Riferimenti: SA8000:2026 · UNI/PdR 125:2022 · ISO 30415:2021



LETTERA AI FORNITORI E AGLI STAKEHOLDERS

Gentile Fornitore / Stakeholder,

le imprese sono chiamate a contribuire concretamente al rispetto dei diritti delle persone, alla qualità del lavoro e alla costruzione di relazioni commerciali responsabili. In questo contesto, C.E.M.E.S. S.p.A. a Socio Unico considera la responsabilità sociale, la parità di genere, la diversità e l'inclusione elementi essenziali del proprio modo di operare.

Con questa comunicazione desideriamo condividere i principi e i requisiti di riferimento della **SA8000:2026** - Standard per il lavoro dignitoso, della UNI/PdR 125:2022 - Parità di genere e della ISO 30415:2021 - Diversità e inclusione, affinché siano conosciuti e promossi anche nei rapporti con fornitori, partner commerciali e altre parti interessate.

Il nostro impegno riguarda il rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, la prevenzione degli impatti negativi nelle attività e nelle relazioni commerciali, condizioni di lavoro sicure e dignitose, l'uguaglianza di opportunità e un ambiente libero da discriminazioni, molestie e ritorsioni.

La collaborazione con voi è fondamentale: vi invitiamo a prendere visione dei principi riportati di seguito, a promuoverli nelle attività di vostra competenza e a partecipare al dialogo, segnalando rischi, criticità, proposte e opportunità di miglioramento. Il confronto con le parti interessate è parte integrante della prevenzione, del monitoraggio e della gestione responsabile degli impatti.

Ringraziandovi per l'attenzione e per la collaborazione, porgiamo cordiali saluti.

Presidente e
Legale Rappresentante
C.E.M.E.S. S.p.A.



C.E.M.E.S.
PISA S.p.A.
Sig. Roberto Madonna

Resp.le SGRS
C.E.M.E.S. S.p.A.



C.E.M.E.S.
PISA S.p.A.
Ing. Sara Brogi

I REQUISITI E I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

1. SA8000:2026 - Standard per il lavoro dignitoso

Lo standard SA8000:2026 articola il proprio quadro in criteri fondamentali (F1-F5), criteri relativi al sistema di gestione, alla governance e alla due diligence (M1-M10) e criteri di prestazione (D1-D7). Di seguito sono riportati i temi da conoscere e rispettare, secondo la loro applicabilità e il ruolo di ciascuna organizzazione.

Criteri fondamentali - F1-F5

Costituiscono la base trasversale dello Standard: rispetto dei diritti umani e degli strumenti internazionali richiamati, conformità alle disposizioni di legge e contrattuali applicabili, coerenza con i principi SA8000, adozione della tutela più favorevole alle persone ove pertinente e responsabilità nell'applicazione dei requisiti lungo le attività e le relazioni commerciali. I criteri devono essere letti nel testo integrale dello Standard.

Criteri di prestazione - D1-D7

- **D1 - Bambini e giovani lavoratori.** Non ricorrere al lavoro infantile vietato; proteggere i giovani lavoratori e garantire condizioni compatibili con età, istruzione, salute e sviluppo.
- **D2 - Libertà di associazione e contrattazione collettiva.** Rispettare il diritto di organizzarsi, essere rappresentati e negoziare collettivamente, senza interferenze, discriminazioni o ritorsioni.
- **D3 - Reclutamento, impiego e cessazione equi.** Prevenire lavoro forzato e tratta, coercizione e restrizioni indebite della libertà; assicurare condizioni contrattuali trasparenti, assunzione volontaria e pratiche di cessazione corrette; evitare oneri di reclutamento impropri a carico dei lavoratori.
- **D4 - Orari, salari e benefici dignitosi.** Rispettare orari, riposi, straordinari e diritti economici previsti; garantire pagamenti regolari e trasparenti e affrontare il tema del salario di sussistenza secondo lo Standard.
- **D5 - Non discriminazione.** Assicurare pari trattamento e opportunità; prevenire discriminazioni, molestie, violenze, bullismo e pratiche disciplinari abusive.
- **D6 - Salute e sicurezza.** Identificare e prevenire i rischi per la salute e la sicurezza, compresi i rischi psicosociali; garantire misure preventive, formazione, gestione delle emergenze e ambienti di lavoro salubri.
- **D7 - Privacy.** Proteggere la riservatezza e i dati personali dei lavoratori mediante trattamenti legittimi, proporzionati, sicuri e trasparenti.

Sistema di gestione, governance e due diligence - M1-M10

- **M1 - Leadership e responsabilità.** Impegno della direzione, responsabilità definite e integrazione della responsabilità sociale nella gestione.
- **M2 - Coinvolgimento dei lavoratori.** Partecipazione effettiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti ai processi e alle decisioni pertinenti.
- **M3 - Coinvolgimento degli stakeholder.** Consultazione significativa e dialogo bidirezionale su politiche, rischi, impatti, monitoraggio, reclami e rimedi.
- **M4 - Politica.** Indirizzi e impegni documentati, comunicati e coerenti con le aspettative rivolte ai partner commerciali.
- **M5 - Contesto.** Impatti e rischi. Identificazione e valutazione degli impatti effettivi e potenziali sulle persone e dei rischi pertinenti.
- **M6 - Obiettivi.** pianificazione e risorse. Azioni, responsabilità e risorse per

prevenire, mitigare e affrontare gli impatti.

- **M7 - Consapevolezza e attuazione.** Informazione, formazione, accessibilità e attuazione delle misure previste.
- **M8 - Integrità e trasparenza.** Condotta integra, comunicazioni affidabili e rendicontazione periodica pertinente.
- **M9 - Monitoraggio e reclami.** Verifica dell'efficacia delle misure e canali accessibili, riservati, equi e senza ritorsioni anche per gli stakeholder esterni.
- **M10 - Riesame e miglioramento.** Valutazione periodica dei risultati, apprendimento e azioni correttive e di miglioramento.

2. UNI/PdR 125:2022 - Parità di genere

La Prassi di Riferimento definisce un sistema di gestione per la parità di genere basato su politiche, obiettivi, responsabilità, misurazione e miglioramento. Le sei aree di valutazione sono:

- **Cultura e strategia.** Diffusione di una cultura inclusiva e impegni misurabili.
 - **Governance.** Responsabilità, presidio e indirizzo della parità di genere.
 - **Processi HR.** Equità nella selezione, gestione, valutazione e sviluppo delle persone.
 - **Opportunità di crescita e inclusione delle donne.** Accesso equo a formazione, progressioni e ruoli di responsabilità.
 - **Equità remunerativa per genere.** Prevenzione e analisi dei divari retributivi ingiustificati.
 - **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.** Sostegno alla genitorialità e a modalità organizzative compatibili con le esigenze delle persone.
- Ai partner si richiede di contrastare discriminazioni e molestie, favorire pari opportunità e garantire canali per raccogliere segnalazioni e intervenire sulle criticità, secondo la propria organizzazione e la normativa applicabile.

3. ISO 30415:2021 - Diversità e inclusione

La ISO 30415:2021 fornisce orientamenti per integrare diversità e inclusione nella governance, nella leadership, nella cultura organizzativa, nei processi relativi alle persone e nelle relazioni con le parti interessate. L'approccio richiede attenzione ai diversi bisogni, alle barriere, ai pregiudizi e agli effetti delle decisioni.

- **Rispetto e pari dignità.** Promuovere un contesto nel quale tutte le persone siano rispettate e possano contribuire.
- **Equità e accessibilità.** Rimuovere, ove possibile, ostacoli e discriminazioni nei processi, nella comunicazione e nell'accesso alle opportunità.
- **Leadership e responsabilità.** Integrare i principi di diversità e inclusione nelle decisioni e nelle prassi aziendali.
- **Ascolto e miglioramento.** Coinvolgere le persone e le parti interessate, monitorare i risultati e intervenire sulle criticità.

4. Impegni richiesti ai fornitori e ai partner commerciali

C.E.M.E.S. invita i propri fornitori e partner, in relazione alle attività svolte e ai rischi effettivi, a:

- rispettare la legislazione applicabile, i diritti umani e i diritti del lavoro, nonché i principi richiamati nella presente comunicazione;
- prevenire lavoro infantile e forzato, discriminazioni, molestie, coercizione, pratiche disciplinari abusive e violazioni della libertà di associazione;
- assicurare condizioni di lavoro sicure, orari e trattamenti economici conformi ai requisiti applicabili e tutelare la riservatezza dei dati personali;

per quanto di competenza, ai rapporti di fornitura;

- collaborare al dialogo e alle eventuali attività di verifica, prevenzione, rimedio e miglioramento, comunicando tempestivamente le criticità rilevanti.

5. Dialogo, segnalazioni, rimedio e trasparenza

Per contribuire al miglioramento continuo, lavoratori, fornitori e altri stakeholder possono condividere osservazioni, proposte, reclami e segnalazioni relative all'applicazione dei principi di responsabilità sociale, parità di genere, diversità e inclusione. Il canale indicato dall'azienda è disponibile alla pagina: <https://www.cemes-spa.com/compliance-aziendale/segnalazioni/>

Le segnalazioni devono essere gestite secondo le regole applicabili, con tutela della riservatezza, protezione dei dati personali, divieto di ritorsioni e attenzione alla possibilità di porre rimedio agli impatti riscontrati.

Le politiche e le informazioni sulle certificazioni pubblicate dall'azienda sono consultabili nella sezione: <https://www.cemes-spa.com/certificazioni/>

C.E.M.E.S. valorizza il confronto con gli stakeholder per individuare obiettivi condivisi, prevenire criticità e migliorare progressivamente le proprie prestazioni sociali. Confidiamo nella vostra partecipazione attiva e nella collaborazione per diffondere questi principi lungo la catena di fornitura. Cordiali saluti.

C.E.M.E.S. S.p.A. a Socio Unico

Sede Legale e Amministrativa:
Via Fosso delle Cavalle 20, 56122, Pisa (PI)
Tel.+ 39 050 562209 r.a.
Fax. +39 050 561780

Stabilimento
Via Montelungo 15/17, 56122, Pisa (PI)
Tel.+ 39 050 562209 r.a.

Settore Energia Unità Operativa
Via Provinciale della Tora 2, 56043
Acciaiole, frazione di Fauglia (PI)
Tel. +39 050 650689
Fax. +39 050 657005

ceemes@ceemes-spa.com
info@ceemes-spa.com

ceemes@legalmail.it
ceemes.energia@pec.it
ceemesinfrastrutture@legalmail.it

www.ceemes-spa.com

