



OTTOBRE 2021

CARTA DEI VALORI

CARTA DEI VALORI

STRUTTURA GENERALE

PARTE 1
I Valori Cardine

PARTE 2
Il Codice Etico

PARTE 3
La Sostenibilità Ambientale

“Il successo è solo un'altra forma di fallimento se ci dimentichiamo delle nostre priorità.”

HARRY LLOYD

IL NOSTRO IMPEGNO

Ogni azienda ha un suo stile, una sua filosofia, e questo è sempre un modo di agire che coinvolge le scelte di ogni giorno in ogni gesto che riguarda il futuro, le persone ed il mondo.

Questo implica come fare il nostro lavoro, l'importanza che il cliente ha per noi, la soddisfazione nel cercare e trovare nuove soluzioni, sentirci coinvolti nelle sfide dei clienti, la sensibilità ad un certo livello di qualità ed il cercare sempre di migliorarla, il rispetto delle regole, ma, anche e soprattutto, ispirarsi a valori condivisi da tutti i partner delle nostre aziende.

Per noi la condivisione e l'applicazione di questi principi che vanno a costituire questa carta dei Valori sono il cuore dello stile del gruppo Star Gew Generation*

Una Trasformazione sostenibile delle proprie attività, con l'obiettivo di aumentare il benessere non solo dei propri dipendenti e dei fruitori, ma di tutta la collettività, è per noi obiettivo primario, consapevoli che la qualità della vita delle persone sia sempre più legata al miglioramento di ciò che li circonda. Sostenibilità e sicurezza ambientale, uniti ad una continua ricerca, ci costituiscono come gruppo e con l'obiettivo esplicito di rimanere un punto di riferimento nella manifattura dell'abbigliamento di lusso.

Tali principi, trovano oggi la loro naturale sintesi in questa Carta dei Valori in cui il gruppo crede che debbano vertere le responsabilità che contraddistinguono la cultura d'impresa del futuro.

Questo documento vuole essere, quindi, un incentivo razionale per cercare di capire non solo cosa sia giusto fare, ma anche, e soprattutto, perché, i valori che ne stanno alla base.

Mirco Osellame - *CEO Star New Generation*

Enrico Marzioni - *Presidente Star New Generation*

*A Star New Generation (SNG) fanno capo aziende (IPS Moda, Moda Italia e la nuova entrata Effe 2) che sviluppano e producono collezioni per le più importanti Maison del comparto moda e che vogliono fondare la propria attività ed i risultati su valori ispirati ai principi di creatività, benessere della persona e Tutela dell'ambiente e nelle nostre aziende i valori di Rispetto e Ricerca sono il motore operativo ed ispirante del gruppo e Qualità, Artigianalità e Innovazione sono le caratteristiche dei nostri prodotti.



PARTE 1

I Valori Cardine

1. I NOSTRI VALORI

Di seguito i valori a cui fanno riferimento i diversi attori coinvolti per favorire l'affidabilità e la reputazione del gruppo Star New Generation. Rispetto, tutela, ricerca, sono le parole chiave che illuminano ed ispirano le attività del gruppo:

RISPETTO E TUTELA DI:

Dignità della persona

Il gruppo Star New Generation s'impegna direttamente e tramite la supervisione della sua rete di fornitori a promuovere la salvaguardia e il rispetto della persona, a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore e partner.

Trasparenza e Riservatezza

Il gruppo Star New Generation s'impegna ad informare, in modo chiaro e trasparente, gli stakeholders in relazione alla propria situazione, alle strategie perseguite e assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata.

Ambiente

Star New Generation contribuisce in maniera costruttiva e concreta alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività. L'impegno a salvaguardare l'ambiente si concretizza attraverso una programmazione delle attività che riducano al minimo qualunque impatto ambientale e tengano conto in

ogni fase delle imprescindibili esigenze ambientali in conformità ai più rigidi protocolli, standard e direttive nazionali ed internazionali in materia.

RICERCA DI:

Qualità continua

Il gruppo SNG s'impegna a seguire attentamente le esigenze del mercato e a migliorare costantemente la qualità dei propri prodotti attraverso l'implementazione di processi di monitoraggio delle singole fasi e la continua formazione del personale.

Soluzioni innovative

Il gruppo Star New Generation s'impegna a seguire attentamente le esigenze del mercato e ad individuare e sperimentare nuove soluzioni costruttive ed operative alla ricerca di proposte innovative e sempre più sostenibili.

2. I DESTINATARI

I principi di tale codice devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, internamente o esternamente, nella sfera di azione del mondo Star New Generation:

- I dipendenti e dirigenti danno concretezza ai principi contenuti nella Carta dei Valori, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, adeguando le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dalla Carta dei Valori;
- I fornitori e façonnisti e tutti coloro che operano per conto del gruppo uniformano la propria condotta alla Carta dei Valori.

3. LA COMUNICAZIONE

Il Gruppo Star New Generation si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del contenuto della Carta dei Valori mediante:

- condivisione a tutti i partner e a tutti i dipendenti;
- pubblicazione interna all'azienda e presso i principali laboratori in luogo accessibile a tutti;
- pubblicazione sul sito internet.

4. LE RELAZIONI CON FORNITORI

Il Gruppo SNG si impegna a richiedere a fornitori e collaboratori esterni la piena accettazione dei principi contenuti nella CARTA DEI VALORI, consolidando la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento delle performance e dell'innovazione.

Coloro che operano all'interno della catena di valore del gruppo SNG sono chiamati ad aderire:

- all'intera documentazione contrattuale sottoposta dal Gruppo che comprende l'obbligo di rispettare il Codice e le regole di comportamento che la Società ha predisposto;
- all'obiettivo di attenzione alle esigenze del personale coinvolto, dell'ambiente e del consumatore finale.

5. LE RELAZIONI CON I CLIENTI

Il gruppo Star New Generation orienta la propria condotta verso i clienti a principi di partnership impegnandosi ad osservare scrupolosamente le disposizioni della presente Carta dei Valori e adottando un comportamento improntato alla disponibilità, al rispetto, alla propositività e al problem solving.

6. LE RELAZIONE CON I DIPENDENTI

Star New Generation riconosce il ruolo centrale delle risorse umane e delle loro capacità professionali nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e, conseguentemente, adotta:

- metodi di selezione e formazione improntati al rispetto dei valori umani, dell'autonomia e responsabilità dei lavoratori

- procedure volte alla crescita professionale e alla partecipazione agli obiettivi e valori aziendali per favorire lo sviluppo del potenziale di ciascun dipendente o collaboratore.

7. LA TUTELA DELLA PRIVACY

Il gruppo SNG e ogni suo dipendente si impegnano a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa e ruolo nella catena di valore, e a proteggere le informazioni e i dati relativi ai propri Destinatari e ai terzi, evitando ogni uso improprio degli stessi.

8. L'ORGANISMO DI CONTROLLO E RISOLUZIONE

Il rispetto della Carta dei Valori è affidato al reparto "responsabilità sociale di impresa del gruppo SNG" avente i seguenti compiti:

- controllare il rispetto della carta dei valori e predisporre ed approvarne il piano di formazione;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle problematiche di natura etica e di tutela ambientale che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali e supportarne la risoluzione.
- fungere da strumento di riferimento costante del corretto comportamento da tenere durante lo svolgimento delle attività e coordinare la revisione periodica della Carta dei Valori.

I Destinatari della Carta dei Valori possono segnalare, per iscritto e in forma anche anonima, eventuali violazioni del codice all'Organismo di Controllo, che provvederà ad un'analisi delle indicazioni pervenute. L'Organismo di Controllo garantisce i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione o penalizzazione assicurandone la totale riservatezza dell'identità fatti salvi gli obblighi di legge.

Al fine di favorire il puntuale rispetto e controllo della Carta dei Valori, è istituita la casella di posta elettronica sustainability@sng.moda dove possono essere trasmesse le segnalazioni.



PARTE 2

Il Codice Etico

Labor standard and social responsibility

1. LAVORO INFANTILE

In nessun caso l'azienda deve impiegare direttamente o indirettamente lavoratori al di sotto dei 16 anni, né lavoratori minorenni che non abbiano assolto all'obbligo di formazione scolastica. Deve assicurare ai lavoratori che non hanno compiuto i 18 anni di età di svolgere unicamente le mansioni, in accordo alla normativa locale dei giovani lavoratori, che non li esponga a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e psico-fisica e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

2. LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO

In nessun caso l'azienda deve ricorrere, o consentire, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, come definito dalla convenzione ILO 29. L'azienda non può trattenere alcun documento personale d'identità, né richiedere alcun deposito al lavoratore.

3. SALUTE E SICUREZZA

L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, e deve adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti o danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi in relazione allo svolgimento della mansione. L'azienda, avvalendosi delle conoscenze prevalenti del settore e, fornendo adeguata formazione ai lavoratori, dovrà minimizzare le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutti hanno diritto di aderire a qualsiasi associazione di lavoratori e accedere alla contrattazione collettiva aziendale. L'azienda deve garantire la piena libertà sindacale dei lavoratori, che in ragione della loro appartenenza o attività sindacale non saranno soggetti ad alcuna forma di discriminazione, vessa-

zione, intimidazione o ritorsione, e deve assicurare lo svolgimento delle normali attività e agibilità sindacali sul luogo di lavoro.

5. DISCRIMINAZIONE

L'azienda deve garantire ai propri lavoratori i trattamenti previsti, senza alcuna forma di discriminazione basata sulla razza, nazionalità, religione, sesso, età, orientamento sessuale e stato civile. L'azienda non deve tollerare alcun comportamento minaccioso, offensivo, molesto, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, sia nel luogo di lavoro, sia ove applicabile, nelle residenze o in altri locali messi a disposizione del personale da parte dall'azienda.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda ispira le relazioni interne al rispetto dell'individuo e della sua dignità. Il sistema disciplinare deve essere attuato esclusivamente in base alle procedure e ai provvedimenti verbali e scritti consentiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, rifuggendo ogni forma di coercizione mentale o fisica, nel pieno rispetto della dignità della persona.

7. ORARIO DI LAVORO

L'azienda deve rispettare le leggi e gli standard di settore applicabili, ivi incluso quelli in materia di orario di lavoro e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere stabilita dalla legge. Il personale deve ricevere almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro, salvo le eccezioni previste dai contratti nazionali di lavoro e dalla legge. Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario e non deve superare la soglia annua stabilita dalla normativa vigente, né essere richiesto con continuità.

Nel caso in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di breve periodo del mercato e l'azienda aderisca ad un accordo derivato dalla contrattazione collettiva, liberamente negoziata con organizzazioni dei lavoratori, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto di detti accordi.

8. RETRIBUZIONE

L'azienda deve garantire al personale una retribuzione idonea a consentire un'esistenza libera e dignitosa secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dagli standard minimi di settore e che sia quindi sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre che a fornire un guadagno discrezionale. L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario siano effettuate solo nei casi previsti o consentiti dalla normativa e dalla contrattazione vigente. L'azienda deve garantire che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta, per ogni periodo di paga. Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dal contratto collettivo di riferimento.

9. SISTEMA DI GESTIONE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Per garantire l'applicazione dei valori di cui al presente Codice Etico, la direzione ha definito una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative tale da garantire:

- a. L'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare le disposizioni internazionali in materia.
- b. Il riesame periodico, anche nell'ottica del miglioramento continuo, dell'adeguatezza, idoneità e continua efficacia della politica aziendale, delle procedure.
- c. La documentazione, l'implementazione, il mantenimento, la comunicazione e l'accessibilità in forma comprensibile, a tutto il personale della propria politica di responsabilità sociale, inclusi la direzione, i responsabili di settore e l'organico operativo.
- d. Una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità di tutte le parti.
- e. La formazione al momento dell'assunzione del personale nuovo, di quello assegnato a diversa mansione o temporaneamente impiegato.
- f. La formazione periodica del personale in essere.
- g. La possibilità per il personale di segnalare alla direzione e al rappresentante dei lavoratori, in modo confidenziale, eventuali non conformità rilevate rispetto ai requisiti della politica aziendale. La direzione, da parte sua, deve fornire risposte appropriate alle problematiche sollevate dai dipendenti e dalle altre parti interessate e deve astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari o discriminare qualsiasi persona fornisca informazioni riguardanti la non conformità alla politica aziendale.

PARTE 3

LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Le aziende del gruppo Star New Generation si pongono l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale derivante dalla propria attività adottando un approccio orientato al monitoraggio e al miglioramento continuo delle performance, partendo dal rispetto della normativa vigente con una costante attenzione all'innovazione e alla ricerca e sviluppo.

Tali obiettivi sono perseguibili mediante la diminuzione delle emissioni di agenti inquinanti nei processi produttivi e il contenimento delle sostanze chimiche pericolose per l'uomo e l'ambiente. Nella piena consapevolezza che l'implementazione degli obiettivi di sostenibilità sia possibile solamente in un'ottica di collaborazione, ricerchiamo costantemente partnership con realtà che condividano i medesimi valori di attenzione alla protezione dell'ambiente, delle persone nonché con orientamento all'innovazione.

Star New Generation, per le aziende facenti parte del gruppo, ha definito i seguenti macro-obiettivi di riduzione dell'impatto ambientale:

1. implementare un sistema di gestione del rischio chimico volto alla riduzione dell'impatto ambientale derivante dall'utilizzo di sostanze chimiche dannose per l'uomo e per l'ambiente nei processi produttivi e lungo la filiera produttiva, in funzione dello stato di avanzamento delle conoscenze tecniche in materia, attraverso l'implementazione della MRSL ZDHC;
2. garantire il costante monitoraggio nonché il miglioramento della qualità delle acque di scarico collegate, direttamente e indirettamente, alla nostra produzione;
3. informare e formare i dipendenti sulle attività portate avanti dall'azienda in ambito sostenibilità tramite incontri e riunioni periodiche, al fine di stimolare la ricerca e l'innovazione;
4. ricercare la conformità legislativa indirizzandosi costantemente verso partner e fornitori che condividano gli stessi valori e obiettivi strategici, capaci di rispondere alle sempre più sfidanti richieste del mercato;
5. adottare tecniche e strumenti gestionali all'avanguardia volti al miglioramento continuo delle performance in ambito sostenibilità;
6. condividere periodicamente con gli stakeholder i risultati raggiunti e i nuovi obiettivi di miglioramento definiti;
7. considerare l'impatto ambientale delle nostre attività fin dalla progettazione della collezione tramite una costante ricerca di materie prime più sostenibili quali riciclate, biologiche, certificate, tracciate, ecc....
8. ricercare e prediligere soluzioni volte a ridurre la produzione di rifiuti e/o ad incrementare pratiche di riuso e riciclo, tramite collaborazione con aziende specializzate in recupero e riciclo dei materiali.