BILANCIO SOCIALE SA8000 2017





indice

Weleda - Dalle origini ad oggipag. 3
n accordo tra uomo e natura - Mission - Vision - Prodotti unici pag. 4
Qualità autenticamente naturalepag. 5
Weleda i progetti di Fair Tradepag. 7
Weleda: le certificazionipag. 9
_a politica di responsabilità socialepag. 10
l sistema di gestione della responsabilità socialepag. 12
Monitoraggio del sistema di gestione della responsabilità sociale pag. 14

WELEDA





DALLE ORIGINI

Tutto ebbe inizio nel 1921 con un ospedale e un laboratorio farmaceutico, fondati da un medico olandese (Ita Wegman), un filosofo austriaco (Rudolf Steiner) e un chimico e farmacista tedesco (Oskar Schmiedel).

AD OGGI

- Presente in 5 continenti e in 54 Paesi con 20 filiali commerciali
- Casa Madre situata ad Arlesheim vicino a Basilea,
 - Succursale produttiva: Schwäbisch Gmünd, in Germania



ACCORDO CON UOMO E NATURA

MISSION

Weleda è una delle principali aziende produttrici a livello mondiale di MEDICINALI, COSMETICI, DISPOSITIVI MEDICI e INTEGRATORI ALIMENTARI, naturali e biologici, elaborati basandosi sulla profonda conoscenza dei Regni della Natura in relazione all'Essere Umano, così come definito da Rudolf Steiner e Ita Wegman.

Weleda pone al primo posto l'altissima qualità delle materie prime e la straordinaria attenzione ai loro processi di lavorazione, per prodotti a misura d'uomo, efficaci e sicuri.

In linea con l'idea della salute integrale, i prodotti Weleda promuovono salute e cura del corpo:

- sostenendo e rafforzando i processi di autoregolazione, difesa e vitalità del corpo e migliorandone il benessere
- armonizzando i processi vitali
- rafforzando e ristabilendo equilibrio tra corpo, anima e spirito.

VISION

Creare un mondo in cui la salute e la bellezza dell'essere umano e la Natura continuamente si svelano.

Weleda: reconnect with nature.

PRODOTTI UNICI

- Formulati a partire da materie prime di altissima qualità, provenienti da coltivazioni biologiche, biodinamiche o da raccolta spontanea certificata.
- Realizzati in modo naturale, etico, sicuro, senza sperimentazione sugli animali e con il minor impatto possibile sull'ambiente.
- Studiati per aiutare l'uomo a sviluppare, mantenere, migliorare e recuperare la propria salute.





Bilancio Sociale 2017 4

QUALITÀ AUTENTI-CAMENTE NATURALE

EFFICACIA

Prodotti a misura d'uomo, efficaci e sicuri

- ✓ Una delle regole di base per Weleda è seguire con attenzione il prodotto in ogni fase della lavorazione. Il risultato è un assortimento di prodotti affidabili e garantiti nel tempo.
- L'assortimento è stato sviluppato attraverso la costante collaborazione e i consigli di medici, farmacisti, dermatologi ed esperti tecnici di laboratorio.
- ✓ I prodotti cosmetici e salutistici Weleda sono preparati con lo stesso elevato standard qualitativo richiesto per la produzione farmaceutica.
- Per mantenere l'integrità e le naturali proprietà terapeutiche degli ingredienti, i processi di lavorazione vengono tenuti al minimo regime possibile, senza forzare o accelerare i processi naturali.
- L'impiego di oli essenziali naturali che, oltre alla fragranza posseggono proprietà conservanti, permette di evitare componenti di sintesi come per esempio i parabeni.
- Ogni singolo ingrediente e ciascun prodotto finito viene sottoposto ad analisi e controlli dopo ogni fase della produzione, per garantirne la qualità, la sicurezza e l'efficacia.



Materie prime di massima naturalezza preferibilmente da coltivazioni biologiche, o ancora meglio biodinamiche*, oppure provenienti da raccolta spontanea certificata.

- * Con il metodo biodinamico, l'agricoltura è in sintonia con la natura, con la terra e con gli uomini. La concimazione, la coltivazione e l'allevamento sono attuati con modalità che rispettano e promuovono la fertilità e la vitalità del terreno e allo stesso tempo le qualità tipiche delle specie vegetali e animali.
- ... Rendendo vitale la terra ed aumentandone l'attività biologica, le piante crescono in modo naturale, nutrite dall'ecosistema del suolo ...

Tratto dal sito dell'Associazione per l'Agricoltura Biodinamica https://demeter.it/biodinamica/



Bilancio Sociale 2017 5

ETICA

Gestione responsabile

Dalla scelta delle materie prime fino al prodotto finito, l'azienda osserva i più rigorosi criteri di sostenibilità sociale, fair trade e rispetto ambientale.

Rispetto per l'ambiente

Nell'approvvigionamento delle materie prime, Weleda contribuisce alla salvaguardia delle risorse naturali.

Sviluppo sostenibile

Con i suoi collaboratori e partner Weleda osserva una gestione responsabile nell'applicazione delle regole economiche e sociali per uno sviluppo sostenibile e a favore del mercato equo solidale.

SALUTOGENESI

- Weleda, attraverso i suoi prodotti, vuole **mantenere lo stato di salute dell'organismo**, lo sostiene e lo
 educa ad affrontare tutti gli stimoli a cui ogni giorno è
 sottoposto.
- Weleda offre un aiuto concreto, sviluppa prodotti che stimolano i **processi di ordine e ritmo** nel nostro organismo: essi hanno una funzione pedagogica sul piano della salute.
- ✓ I processi vitali presenti del nostro organismo sono strettamente connessi ed interagiscono con i processi della natura.



WELEDA I PROGETTI DI FAIR TRADE

Per alcune materie prime utilizzate nei propri prodotti, Weleda si avvale della **collaborazione di partner locali**, siti in tutto il mondo, verso i quali garantisce:

- contratti e investimenti a lungo termine;
- equa e corretta retribuzione;
- ✓ solida formazione al fine di migliorare sempre di più il metodo di coltivazione;
- sicurezza nella pianificazione della coltivazione e della produzione;
- rapporto e fiducia;
- prezzi giusti.







SESAMO IN MESSICO

L'olio di sesamo bio è tra gli ingredienti principali dei prodotti Weleda per la cura del corpo: dalle creme da barba a quelle per la cura quotidiana dei più piccoli.

La maggior parte della fornitura di olio di sesamo bio proviene dal Messico meridionale dove, da tempo, Weleda collabora con un'azienda locale gestita dalla famiglia Sesajal. Grazie alla partnership con Weleda, la famiglia Sesajal ha ingaggiato due ingegneri agricoli che, insieme ai contadini, coltivano i campi e danno il loro contributo per incrementare i raccolti, migliorando la qualità del terreno e introducendo nuove colture bio. Attualmente nei campi si fa una sola raccolta all'anno, ma in futuro dovrebbe essere possibile fare un secondo ciclo colturale durante la stagione secca da febbraio a maggio.

Weleda ha generato:

- conversione da agricoltura convenzionale ad agricoltura biologica
- 150 agricoltori locali coinvolti
- una migliore somministrazione di cure mediche locali.



LAVANDA IN MOLDAVIA

La Moldavia è uno dei paesi più poveri d'Europa, in molte regioni l'unico introito proviene dall'agricoltura. **Weleda ha introdotto la coltivazione biologica** di lavanda su larga scala e il progetto ha creato lavoro per 200-300 abitanti di diverse località vicine.

Tutti gli introiti del progetto sono stati reinvestiti direttamente in macchinari tecnici e necessità sociali:

- ristrutturazione di una scuola
- costruzione di un centro medico
- costruzione di un centro informatico
- costruzione di un campo da calcio
- training per il compostaggio.



ROSE IN TURCHIA

2001: Inizio del progetto di distillazione dell'olio essenziale di rose con 19 agricoltori locali, 25 ettari di rose biologiche e consulenza sull'agricoltura biologica.
2008: 130 ettari con 233 agricoltori locali.
L'azienda di distillazione si è espansa e si è convertita in una delle aziende di distillazione leader per l'olio di rose. Questo ha reso possibile:

- la costruzione di un asilo nido nella cittadina di Senir
- una borsa di studio per l'agricoltura biologica nell'Universidad de Isparta.



ARNICA IN FRANCIA E IN ROMANIA

Weleda ha sviluppato strategie per una raccolta sostenibile dell'arnica con misure di cura mirate a sostegno della pianta stessa e dell'ambiente.

Con il primo progetto, avviato anni fa in collaborazione con autorità comunali e organizzazioni francesi di protezione ambientale, si è ripristinata l'arnica, quasi scomparsa, su un terreno di 14 ettari ai piedi dei monti Vosgi.

Nei Carpazi, in Romania, Weleda collabora a fianco del WWF sostenendo il progetto "Apuseni National Park". Questo progetto mira a salvaguardare non solo la raccolta biocertificata dell'arnica ma anche il patrimonio floro-faunistico del luogo, grazie anche alla collaborazione attiva con agricoltori locali e con una cooperativa.

Il frutto di guesta partnership ha portato anche alla:

• costruzione di un nuovo impianto di essicazione, totalmente in legno, in cui vengono impiegate energie eco-sostenibili anche per il riscaldamento.

WELEDA: LE CERTIFICAZIONI

NATRUE

NATRUE - LA GARANZIA PER AUTENTICA NATURALEZZA



I cosmetici Weleda sono certificati da NATRUE, un'organizzazione non-profit con un rigoroso standard globale per la certificazione di cosmetici naturali e biologici.

I criteri intransigenti di questo marchio garantiscono al consumatore la massima naturalezza e autenticità della cosmesi naturale.

NATRUE definisce i criteri dello standard attraverso un Comitato Scientifico indipendente.

Gli enti di certificazione approvati da NATRUE sono organismi indipendenti che svolgono attività di certificazione di alimentari, cosmetici, tessili, standard di sostenibilità, ecc.

La conformità dei prodotti allo standard NATRUE viene controllato tramite la verifica di conformità delle formulazioni e degli ingredienti, seguito da un audit della produzione.

La certificazione deve essere rinnovata ogni due anni. L'ente di accreditamento IOAS - ispeziona le enti di certificazione ogni quattro anni per garantire la loro competenza nello svolgimento dell'attività di certificazione NATRUE.

www.natrue.org/it/

UEBT Union For Ethical BioTrade

APPROVVIGIONAMENTO RISPETTOSO Weleda si impegna per un mondo in cui l'essere umano e la biodiversità possano prosperare in armonia.

www.weleda.com/uebt



Associazione no-profit nata nel 2007 che promuove il "sourcing with respect", ovvero l'approvvigionamento rispettoso delle materie prime, sostenendo la conservazione della biodiversità, fondamentale per la sopravvivenza a lungo termine del nostro pianeta.

Aderendo all'UEBT, Weleda si impegna a sostenere lo sviluppo socio-economico a livello locale, instaurando rapporti a lungo termine con le comunità native per creare occupazione, nel rispetto dei diritti umani nelle condizioni di lavoro.

SA8000 Responsabilità Sociale

I sistemi di responsabilità sociale SA8000 sono uno strumento gestionale - ovvero un insieme di regole e di procedure - che le organizzazioni possono liberamente scegliere di adottare per garantire che i propri prodotti sono realizzati nel rispetto dei lavoratori non impiegando lavoro minorile o obbligato, assicurando condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, favorendo la libertà di associazione, rifuggendo pratiche discriminatorie, coercitive o violente, definendo un orario di lavoro e una retribuzione equi. Lo standard SA800 si compone di nove macro requisiti relativi a:

- Lavoro infantile
- Lavoro obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e di contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Remunerazione
- •Sistema di gestione.

Tutto questo al fine di salvaguardare i diritti dei lavoratori dell'intera filiera produttiva. Mentre Fair Trade è riferita ai prodotti, SA800 certifica l'azienda.

Dal sito di NETWORK LAVORO ETICO: www.lavoroetico.org





LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE:

Weleda Italia S.r.I riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del prodotto ma anche il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

Weleda Italia Srl, consapevole del ruolo centrale del proprio capitale umano nell'ambito dell'attività, ha deciso di intraprendere il percorso per dotarsi di un sistema di gestione della responsabilità sociale, conforme alla norma SA8000:2014, che fornisce gli strumenti per garantire il rispetto della dignità di tutti i lavoratori.



A questo proposito l'azienda si impegna a conformarsi allo standard SA8000:2014, all'allegato indicatori di performance, alle leggi nazionali ed alle altre leggi vigenti, a rispettare le convenzioni internazionali ILO e ONU e le indicazioni del Contratto Collettivo Nazionale del settore di riferimento. In particolare l'azienda si impegna a:

- 1) non utilizzare né dare sostegno in nessun caso a lavoro infantile;
- 2) non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato o obbligato. L'azienda non trattiene documenti d'identità del personale in originale, non prevede forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative;
- 3) a garantire che le attività lavorative si svolgano in ambienti di lavoro salubri ed in condizioni di sicurezza. La Società ha, infatti, messo in atto tutte le azioni idonee ad arginare e prevenire le cause dei potenziali rischi sulla salute sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 4) a garantire il diritto alla contrattazione collettiva senza alcuna ripercussione sul personale. L'Organizzazione ha informato il proprio personale in merito al diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali;
- 5) a respingere ogni forma di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento e al pensionamento;
- 6) a trattare chiunque, in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza fare ricorso ad alcuna forma di coercizione fisica o mentale;
- 7) ad applicare i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari;
- 8) Sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale.



Weleda Italia Srl si impegna a diffondere tali principi anche presso i propri fornitori e subappaltatori e a valutarli e, se possibile, favorire coloro che li condividono.

I principi enunciati sono alla base delle prassi e procedure poste in essere dall'azienda per la gestione delle varie attività al fine di garantirne il rispetto.

Costituiscono inoltre i "binari" sui quali vengono stabiliti gli obiettivi ed i piani per il miglioramento continuo del sistema.

La "politica per la responsabilità sociale" insieme al il "Codice Etico" nonché il bilancio annuale SA 8000 ("bilancio sociale") saranno resi pubblici ai dipendenti tramite affissione nelle aree comuni e mediante il sito internet istituzionale.

La presente politica viene riesaminata almeno una volta l'anno per garantirne l'adeguatezza.

Di seguito si riportano i riferimenti del C.I.S.E., l'organismo di certificazione che abbiamo scelto, del SAI, l'Ente che ha elaborato lo standard, e del SAAS, Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000:

CISE - Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico

Corso della Repubblica, 5 - 47121 Forlì (FC)

tel. +39.0543.38214

fax +39.0543.38219

info@lavoroetico.org

SAI - Social Accountability International

15 West 44th Street | New York, NY 10036

Phone: 212-684-1414 | Fax. 212-684-1515

Email: info@sa-intl.org

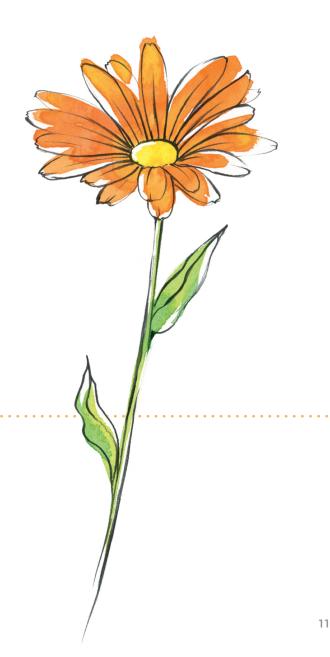
SAAS - Social Accountability Accreditation Services

15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036

tel: (212) 391-2106

fax: (212) 684-1515

saas@saasaccreditation.org





IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE:

Weleda Italia S.r.lha definito una serie di procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000:2014, in particolare modo:

- 1. non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;
- non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;
- ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori, nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, è costantemente impegnata in tale attività;
- 4. rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori, favorendone l'incontro anche nei luoghi di lavoro;
- 5. garantisce che i rappresentanti sindacali non subiscano atti discriminatori;
- non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e non interferisce con l'esercizio del diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche e di soddisfare bisogni ad essi connessi;
- 7. garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori:
- 8 non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari;
- 9. si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva.
- 10. garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria e dagli integrativi aziendali, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga e che non siano stipulati contratti che contemplino rapporti di collaborazione finalizzati alla non regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore e al non rispetto della legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.





Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale, è stato costituito il Social Perfomance Team (SPT) il quale è composto in maniera equilibrata da:

- Rappresentante dei Lavoratori per SA8000: Francesca Lehner, Marketing, RCV Deputy e LRP MV Deputy
- Rappresentante dei Lavoratori per Salute e Sicurezza: Alain Abada, National SCM
- Responsabile del sistema di gestione SA8000: Sabrina Fiorenza, Business Controller
- Rappresentante della direzione: Paola Giacomini, Responsabile Amministrazione, Finanza, Controllo e Logistica I compiti del Social Performance Team (SPT), da norma sono:
- Effettuare, validare e riesaminare la valutazione dei rischi di sistema SA8000 e promuovere azioni per affrontare i rischi individuati come significativi;
- Monitorare le attività di impatto SA8000 nel luogo di lavoro anche attraverso audit interni ed analisi dei rilievi emersi;
- Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare azioni per rendere più efficace l'applicazione dello standard SA8000;
- Garantire che le azioni preventive e correttive siano realmente applicate;
- Mantenere le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, le loro cause, le azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

SPT monitora in maniera efficace le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- conformità allo Standard
- attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT
- efficacia delle modalità adottate da Weleda Italia S.r.l e per soddisfare le politiche/ i requisiti dello Standard.

SPT ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders) e coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio.

Il Social Performance Team (SPT) conduce periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi con lo scopo di identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo standard.

Al fine di indentificare i rischi che incombono sull'organizzazione, SPT effettua una valutazione di Probabilità di accadimento dell'evento rischioso e Gravità del Danno in caso di avvenimento dell'evento rischioso (matrice PxD).

La probabilità viene stimata su una scala decimale:

1 = probabilità minima

10= probabilità massima

La gravità viene stimata di volta in volta prendendo in considerazione il requisito di norma. I criteri generali sono:

- Numero di persone coinvolte nella potenziale violazione della normativa;
- Livello di danno subito dalle persone coinvolte (morte, lesioni, sfruttamento, ecc.);
- Violazione delle leggi locali quando più restrittive dei requisiti normativi.

L'allegato Indicatori di Performance SA8000 contribuisce a individuare gli aspetti da considerare per valutare la gravità dei potenziali danni.

Anche in questo caso viene utilizzata una scala decimale.

1 = gravità minima

10= gravità massima

Il rischio è il prodotto dei parametri indicati:

RISCHIO = PROBABILITA' X GRAVITA'

La sua misurazione, pertanto, sarà su scala centesimale

1 = rischio minimo

100 = rischio massimo



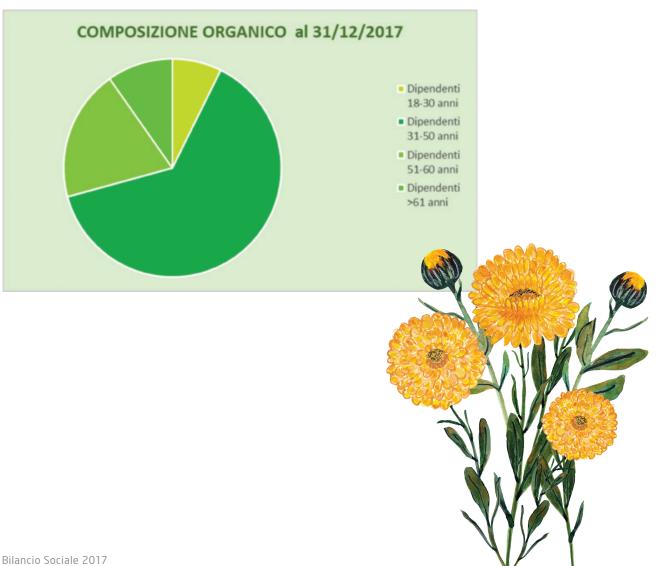
MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE:

REQUISITO N°1: LAVORO INFANTILE

Da sempre attenta allo sviluppo del bambino in tutte le sue fasi, e alla piena realizzazione della persona, Weleda Italia non utilizza né da sostegno all'utilizzo del lavoro di persone con età inferiore ai 15 anni, né espone bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati nella procedura PG01 Lavoro Infantile:

Requisito	Descrizione indicatore	2015	2016	2017
		2015	2016	2017
1. LAVORO INFANTILE	Dipendenti <16 anni		-	-
	Dipendenti 16-18 anni	-	12	-
	Dipendenti 18-30 anni	6	7	3
	Dipendenti 31-50 anni	28	28	26
	Dipendenti 51-60 anni	7	7	8
	Dipendenti >61 anni	1	1	4





REQUISITO N°2: LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

L'azienda non ricorrere, né sostiene, l'utilizzo del lavoro forzato od obbligato, come definito nella Convenzione ILO 29. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati nella procedura PGO2 Lavoro Forzato o Obbligato:

Requisito	Descrizione indicatore	2015	2016	2017
2. LAVORO FORZATO O	N° ore straordinario	318	340	430
OBBLIGATO	ore straordinario per dipendente	8	8	10



REQUISITO N°3: SALUTE E SICUREZZA

L'azienda deve garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a oppure durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio.

In linea con il D. Lgs 81/2008 l'azienda ha nominato un rappresentante della direzione, e ne applica tutti i requisiti. L'azienda assicura a tutto il Personale efficaci istruzioni sulla salute e sulla sicurezza; tiene documentazione e registrazioni aggiornate in tema di salute e sicurezza.

Di fondamentale importanza è l'ambiente in cui il personale lavora, che deve essere sicuro e salubre. Diverse le azioni intraprese e pianificate per il suo miglioramento continuo e per garantire confort ai lavoratori.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati nella procedura PGO3 Salute e Sicurezza:

Requisito	Descrizione indicatore	2015	2016	2017
3. SALUTE E SICUREZZA	Malattia fino a 3 giorni in n° di gg	40	36	36
	Malattia > 3 giorni in n° di gg	309	463	464
	Malattia totale in giorni	349	499	500
	Infortuni in ore	55	57	25
	N° di infortuni		12	12
4	N° infortuni >40 gg di prognosi	— 4		



REQUISITO N°4: LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, WELEDA Italia s.r.l. garantisce a tutto il personale il diritto di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Per la gestione del personale viene osservato regolarmente il CCNL del settore commercio, Una copia del CCNL è stata messa a disposizione dei dipendenti.

Weleda, anche tramite la certificazione SA8000, incentiva le forme di partecipazione e comunicazione tra lavoratori e tra essi e la direzione. Il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 eletto da questi ultimi, facilita la comunicazione con la direzione nelle questioni legate a tale standard e partecipa attivamente alla sua implementazione.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati nella procedura PGO4 Libertà di associazione:

Requisito	Descrizione indicatore	2015	2016	2017
A. LIRERTA ASSOCIAZIONE	N° Ore di sciopero	-	-	-
	N° Contenziosi in essere con dipendenti		- 2	12
	N° di lavoratori iscritti ad un sindacato	1	1	1
	N° riunioni rappresentanza sindacale con dirigenza		-	ī

REQUISITO N°5: DISCRIMINAZIONE

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, WELEDA Italia s.r.l non attua né garantisce sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

L'azienda agisce mettendo in campo azioni utili ad evitare ogni forma di discriminazione e vigila perché i suoi fornitori seguano lo stesso principio.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati nella procedura PG05 Discriminazione:

Requisito	Descrizione indicatore	2015	2016	2017
5. DISCRIMINAZIONE	Incidenza lavoratori sesso femminile sul totale	53%	67%	66%
	Totale dipendenti sesso femminile	17	29	27
	Totale dipendenti sesso maschile	15	14	14
	Incidenza lavoratori sesso femminile nei ruoli apicali	43%	43%	43%







Inoltre, come ulteriore indicatore dell'assenza di discriminazione e di sostegno all'integrazione, Weleda Italia srl è attiva dal 2009 nell'ambito del progetto di introduzione/avviamento nel mondo del lavoro di soggetti portatori di handicap o in particolare condizione di disagio sociale.

L'attività di lavoro svolta dai soggetti segue la modalità contrattuale del tirocinio extracurriculare sovvenzionato dalla Regione Lombardia con riferimento al Bando Dote Impresa Collocamento, rinnovato di anno in anno.

L'attività lavorativa viene presta presso il dipartimento logistico dove i dipendenti hanno maturato pluriennale esperienza nella gestione dei soggetti a loro affidati.

I partner del progetto sono Consorzio SiR (capofila), Weleda Italia e SIMA – Società Italiana Medici Antroposofici ed è di pluriennale durata.

Nel corso del 2017 i soggetti aiutati nell'inserimento nel mondo del lavoro sono stati 5, di cui 4 uomini e 1 donna, di età compresa tra 22 anni e 48 anni.

A seguito del tirocinio svolto presso la società, i soggetti hanno intrapreso percorsi lavorativi presso altre società partner del Consorzio.

Infine, uno dei soggetti che ha prestato attività di tirocinio extracurriculare è un soggetto affetto da Disturbo autistico e partecipante ad un progetto prototipo; a seguito dell'esito positivo presso Weleda Italia, il progetto è stato implementato con ulteriori soggetti e società partner.

REQUISITO N°6: PRATICHE DISCIPLINARI

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, WELEDA Italia s.r.l tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Non vengono utilizzati o non si tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Infine non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c, precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione. Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento, che è finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

Le sanzioni possono essere:

- il rimprovero verbale;
- la sospensione dal servizio;
- il rimprovero scritto;
- il licenziamento con preavviso;
- la multa;
- il licenziamento senza preavviso.

Il ricorso alle pratiche disciplinari è sempre stato molto limitato, a dimostrazione di un clima di profondo rispetto tra l'organizzazione e i dipendenti.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati nella procedura PG06 Pratiche disciplinari:

Requisito	Descrizione indicatore	2015	2016	2017
6. PRATICHE DISCIPLINARI	N° sanzioni disciplinari		-	15
	N° cause con dipendenti per sanzioni disciplinari	12	72	1/2
	N° di licenziamenti dovuti a sanzioni disciplinari	-	15	12
	Ore di sciopero/agitazioni		-	-



REQUISITO N°7: ORARIO DI LAVORO

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA8000, WELEDA Italia s.r.l rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge e dalla contrattazione interna all'azienda.

In particolare la durata della settimana lavorativa è di 37,5 ore stabilita tramite la contrattazione interna aziendale.

Nel caso in cui vengano svolte attività lavorative extra orario (ore straordinarie) le stesse vengo totalmente riconosciute nella busta paga del mese a seconda del livello contrattuale del dipendente.

Da sempre, Weleda Italia pone estrema attenzione, per sua missione, al benessere e allo sviluppo armonico dell'uomo in tutte le sue dimensioni. Questo si applica anche nel rispetto delle esigenze dei lavoratori rispetto ai tempi del lavoro.

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati nella procedura PG07 Orari di Lavoro:

Requisito	Descrizione Indicatore	2015	2016	2017
17. ORARIO DI LAVORO	N° ore straordinario	318	340	430
	ore straordinario per dipendente	21	24	30

REQUISITO N°8: RETRIBUZIONE

Weleda Italia garantisce a tutto il personale una retribuzione garantita dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio. Gli aumenti contrattuali previsti dal CCNL vengono erogati senza utilizzare lo strumento del superminimo assorbibile.

La retribuzione è assolutamente allineata al CCNL del commercio. La busta paga viene elaborata da un consulente del lavoro affidabile e lungamente sperimentato. Non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Al fine di monitorare che il presupposto sancito nella politica di responsabilità sociale sia effettivamente supportato dai fatti, si presenta di seguito un'analisi in merito agli indicatori di performance individuati nella procedura PGO8 Retribuzione:

Requisito	Descrizione indicatore	2015	2016	2017
8. RETRIBUZIONE	N° contratti di formazione lavoro	-	-	-
	N° contratti di lavoro a tempo determinato		. 4	. 12 <u>-</u>
	N° contratti di lavoro a tempo indeterminato	42	43	41

REQUISITO N°9: SISTEMA DI GESTIONE

Weleda Italia S.r.I ha definito una serie di procedure e prassi lavorative al fine di aderire ai requisiti della norma SA8000:2014. La più rilevante in termini di innovazione rispetto al passato è l'introduzione di un comitato, il Social Perfomance Team, che come indicato nella norma SA8000:2014, deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentante dei lavoratori SA8000;
- Management.



In Weleda Italia Srl il comitato è composto dalle seguenti figure:a. Rappresentante Sicurezza Lavoratori;

- Rappresentante dei lavoratori SA8000;
- c. Responsabile Sistema di Gestione SA8000;
- d. Rappresentante delegato dall' Amministratore Delegato.

Tra i principali compiti di questo comitato c'è stata la definizione di una matrice di risk assessment dove, per ogni requisito dello standard, sono state identificate le aree di rischio e le azioni correttive da porre in essere al fine di limitare la probabilità di accadimento dell'evento rischioso.

Una delle aree di maggior attenzione è stata la selezione, all'interno della catena di fornitura, delle aziende le quali potevano aver maggior rischio di mancato rispetto dei principi guida dello standard SA8000.

Weleda Italia è una società italiana appartenente a Weleda AG, di cui commercializza i prodotti. Tali prodotti provengono da una supply chain nella quale va evidenziato il ruolo predominante di Weleda Naturals: tale azienda fornisce tutte le materie prime utilizzate per la produzione dei diversi prodotti Weleda, approvvigionandosi in diversi paesi sparsi in tutto il mondo, attraverso un approccio etico e rispettoso dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente: pertanto la catena di fornitura analizzata è stata prevalentemente quella inerente servizi/beni direttamente acquistati dalla società sul territorio italiano.

Di seguito si elencano le modalità di selezione individuate nella procedura di gestione della catena di fornitura PG10 Fornitori. In base alla presenza di almeno uno dei seguenti fattori:

- 1. Valore di acquisto annuale maggiore a 10.000€;
- 2. Potenziali rischi di non conformità SA8000 quali
- a. Settore caratterizzato da frequenti episodi di illegalità
- b. Utilizzo di fornitori-subfonitori-subappaltatori in zone geografiche dove gli standard occidentali non sono garantiti;
- c. Presenza di consistente manodopera
- d. Presenza di lavoratori a domicilio
- 3. Stima della potenziale influenza di Weleda Italia.

In base a tali fattori sono stati identificati i fornitori più critici, ai quali è stata inviata una richiesta di sottoscrizione del modulo M09_Impegno SA8000.

L'esito della selezione è stato più che soddisfacente: il 100% dei fornitori selezionati ha sottoscritto il modulo di impegno SA8000, pertanto autocertificando l'impegno a rispettare i requisiti previsti dallo standard.

Tutti i nuovi fornitori attivati successivamente alla circolarizzazione effettuata a febbraio 2017 hanno sottoscritto il modulo.



