

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DECLARATION



RESPONSABILITA' SOCIALE

Le politiche di responsabilità sociale di SOMACIS coprono una grande pluralità di aspetti, a cominciare dalla sicurezza, che, grazie agli investimenti in formazione e attrezzature, ha registrato una significativa e costante riduzione del numero e della gravità degli infortuni, inferiori ai dati nazionali e locali del settore.

La qualità dell'ambiente di lavoro è periodicamente monitorata, per mettere in atto e verificare le iniziative adeguate a migliorare le condizioni di lavoro; la formazione e l'aggiornamento professionale sono curati con particolare attenzione, per stimolare l'espressione delle potenzialità degli addetti.

SOMACIS interviene attivamente nel campo del risparmio energetico e delle materie prime, con il ricorso a processi produttivi a basso impatto ambientale e un'attenta gestione dei rifiuti.

Importanti sono anche gli interventi di supporto ai giovani, allo sport locale, alla ricerca universitaria, alla solidarietà, nella convinzione che l'offerta di posti di lavoro è importante, ma da sola non può bastare a garantire un tessuto sociale coeso e ricco di stimoli, per uno sviluppo equilibrato e sostenibile del territorio.

SOMACIS supporta ed usa inoltre un comportamento etico per quanto riguarda gli aspetti di: lavoro minorile, lavoro forzato, salari, orario di lavoro, libertà di associazione. La libertà di parola come la non discriminazione degli individui fa parte della cultura aziendale SOMACIS che essa ricerca anche nei propri fornitori. Tali requisiti vengono garantiti anche in quanto facenti parte della legislazione italiana.

SOCIAL RESPONSIBILITY

SOMACIS's social-responsibility policies cover a number of aspects, in particular safety: the investments we made in training and equipment have translated into a remarkable and constant reduction in the quantity and severity of accidents, which are now fewer than the national and local data recorded in the industry.

The quality of the working environment is regularly monitored to take and test the most suitable actions for improved work conditions. Vocational training and updating are paid special attention to in order for workers to fully express their potentials.

SOMACIS is also actively committed to saving energy and raw materials thanks to manufacturing processes with low environmental impact and careful waste disposal.

A major role is also played by the support we've been giving to young people, local sports activities, university research and solidarity. We believe that the creation of new jobs, although quite important, is not enough to ensure a stimulating closely-knit social texture for a well-balanced sustainable development of the whole territory.

SOMACIS also use and support an ethical behaviour related the aspects as follow: child labour, forced labour, wages, working hours, freedom of association. The freedom of speech as the non discrimination are a part of the Company culture that SOMACIS search in his suppliers also. These requirements are also grant because are a part of the Italian legislation.

1. SOSTENIBILITA' SOCIALE

SOMACIS effettua una distinzione fra stakeholders interni ed esterni. Gli stakeholders interni sono il personale e i soci della società, mentre gli stakeholders esterni sono i clienti, i fornitori, i finanziatori, il contesto sociale del territorio in cui l'azienda opera, la Pubblica Amministrazione e l'ambiente, al quale è dedicato un capitolo a parte.

1.1 SOMACIS E LE RISORSE UMANE

La politica sulle risorse umane adottata dal Gruppo è la seguente:

POLITICA SULLE RISORSE UMANE

- Riporre particolare cura nella selezione e nell'inserimento del personale
- Promuovere le potenzialità di ciascun dipendente, sviluppandone capacità, crescita professionale e competenze per conseguire il successo individuale e d'impresa
- Valorizzare le individualità
- Perseguire e condividere i valori dichiarati
- Garantire pari opportunità di crescita e retribuzione
- Ottenere un elevato grado di soddisfazione delle aspettative dei dipendenti
- Coinvolgere le risorse umane negli obiettivi aziendali
- Raggiungere gli obiettivi di lungo periodo condividendo il know-how delle competenze e della professionalità sia a livello di singolo individuo che di azienda
- Sviluppare motivazione individuale e di gruppo
- Rispettare il valore della persona e salvaguardare la sua integrità fisico-culturale, prevenendo tutte quelle situazioni che possano ledere l'individuo tramite la cura di tutte le problematiche sulla sicurezza sul lavoro, a prescindere da quanto imposto dal legislatore
- Offrire un ambiente di lavoro adeguato

Sulla base di questa politica le iniziative assunte dovranno garantire:

- la costante ricerca del miglioramento dell'organizzazione, della flessibilità delle attività delle prestazioni e della mobilità interna,
- l'ottimizzazione degli organici, privilegiando la job rotation interna per sviluppare le professionalità dei dipendenti e delle loro capacità espresse e potenziali,
- l'attuazione di una politica retributiva basata sul merito,
- l'incremento delle attività di formazione rivolte a tutti i dipendenti al fine di sviluppare le professionalità individuali, di accrescere ed aggiornare le conoscenze, di far partecipare i lavoratori in maniera convincente e coinvolgente ai cambiamenti in atto.

Pari Opportunità

In SOMACIS, tutte le politiche per il personale sono applicate indistintamente sia alle donne che agli uomini; ognuno ha pari opportunità di carriera e parità di trattamento salariale a seconda della qualifica ricoperta. Le donne che lavorano in produzione non partecipano al turno di notte, in caso di maternità vengono incoraggiate ad usufruire di un periodo di assenza maggiore del periodo legale per vivere in serenità questa importante fase della loro vita.

1 SOCIAL SUSTAINABILITY

SOMACIS makes a distinction between internal and external stakeholders. Internal stakeholders are the Company's staff and partners, while external stakeholders are customers, suppliers, backers, the social context of the territory in which the Company operates, the Public Administration and the environment, which will be illustrated in a dedicated chapter.

1.1 SOMACIS AND HUMAN RESOURCES

The Group has the following policy on human resources:

POLICY ON HUMAN RESOURCES

- Pay special attention when recruiting and integrating new staff
- Encourage the potential of each employee, developing his/her abilities, professional growth and skills to achieve success at individual and corporate level
- Enhance individuality
- Pursue and share the declared values
- Ensure equal opportunities for growth and remuneration
- Obtain a high satisfaction level in terms of employees' expectations
- Involve human resource in corporate objectives
- Reach long-term objectives and share the skills and professional knowledge at individual and company level
- Develop individual and group motivation
- Respect human values and protect the physical and cultural integrity of people; prevent all situations that may prejudice the person, paying attention to all work safety issues, independently of existing legislation
- Offer an adequate working environment

Based on the above policy, the initiatives implemented by the Company must guarantee:

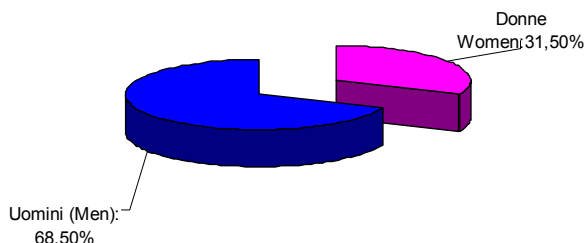
- Relentless efforts to improve the organisation and place emphasis upon flexibility of activities and services and upon internal mobility of workers,
- Optimisation of staff systems, encouraging internal job rotation in order to develop professionalism among employees and bring out their latent potentials,
- Implementation of a remuneration policy based on merit,
- Increase in training activities for all employees in order to develop individual professionalism, to improve and develop knowledge and to enable workers to participate actively and decisively in on-going processes of change.

Equal Opportunities

In SOMACIS, all personnel policies are indistinctly applied to both women and men. Each employee has the same career opportunities and receives the same wage according to the position held in the Company. Women in the production division do not work at night. In case of maternity leave, the Company recommends taking a longer leave than the statutory leave in order to joyfully experience this important period.

Presenza femminile nel Gruppo

Women presence in the Group



Relazioni Industriali

Il Gruppo promuove la libertà di associazione sindacale, inoltre sulla base delle convenzioni ILO, International Labour Organisation, garantisce:

- l'abolizione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio (Convenzioni n. 29 e n. 105)
- il riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva (Convenzione n. 98)
- l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione (Convenzioni n. 100 e n. 111)
- l'effettiva abolizione del lavoro minorile (Convenzioni n. 138 e n. 182).

Comunicazione Interna

L'attività di comunicazione interna ha fra gli scopi principali quelli di:

- esplicitare la cultura, i valori aziendali ed i comportamenti da seguire,
- agevolare lo scambio di informazioni,
- coinvolgere i collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali,
- impostare con i collaboratori un rapporto dialettico, di confronto bidirezionale.

Gli strumenti di comunicazione utilizzati sono:

- riunioni periodiche,
- bacheche,
- piattaforma intranet che collega in rete i dipendenti di tutte le aziende,
- giornalino aziendale INFORMACIS

2 ATTIVITÀ SOCIALI ED ALTRI SERVIZI

L'attenzione di SOMACIS verso le Risorse Umane passa anche attraverso una fitta rete di iniziative a loro favore:

- sconti vantaggiosi presso i complessi sportivi sponsorizzati,
- campagna di vaccinazione anti-influenzale,
- cene aziendali,
- convenzione con il Centro Assistenza Fiscale per la dichiarazione dei redditi.

Industrial Relationship

The Group promotes freedom of association and trade union rights. Moreover, based on the International Labour Organisation, it guarantees:

- Abolition of all forced or compulsory work (Conventions No. 29 and No. 105)
- Recognition of collective negotiation rights (Convention No. 98)
- Elimination of discrimination in employment and professional issues (Conventions No. 100 and No. 111)
- Abolition of juvenile work (Conventions No. 138 and No. 182).

Internal Communication

The main goals of the internal communication activities are:

- To spread the corporate culture and values, together with the behaviours to be followed;
- To promote information exchange;
- To involve collaborators in achieving the corporate goals;
- To establish a two-way communication based on dialogue and confrontation with the employees.

The following communication tools are used:

- Regular meetings;
- Notice boards;
- Intranet platform for network connection of employees in all companies;
- INFORMACIS newsletter

2 SOCIAL ACTIVITIES AND OTHER SERVICES

The attention SOMACIS pays to Human Resources is also promoted through a close-knit network of specific initiatives:

- Advantageous discounts at sponsored sports centres;
- Anti-flu vaccine campaign;
- Company dinners;
- Agreement with Tax Advice Centre for tax returns.

2.1 SICUREZZA SUL LAVORO

L'attenzione di SOMACIS alle problematiche della sicurezza dei suoi dipendenti si manifesta attraverso un processo continuo di formazione e informazione, di prove pratiche, di comunicazione, di interventi strutturali e di manutenzione di impianti e attrezzature.

Si è implementato il Sistema di Gestione della Sicurezza

Il SGS permette di:

- trarre dei benefici economici, perché con una buona gestione si migliorano le performance e ciò consente una diminuzione degli infortuni;
- promuovere una cultura fondata sul concetto della gestione della sicurezza vista come SISTEMA in cui è necessaria la partecipazione di tutti.

2.2 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La volontà di garantire un ambiente di lavoro sicuro ai propri dipendenti non è limitata a rendere consapevole l'operatore di un eventuale pericolo, ma SOMACIS si preoccupa soprattutto di istruirlo e prepararlo praticamente su come evitare il pericolo o affrontarlo.

Il processo di formazione ed informazione del personale inizia al momento dell'assunzione e prosegue in modo costante per la durata del rapporto di lavoro.

Il primo approccio alla sicurezza si verifica il primo giorno di lavoro quando il neoassunto entra in contatto con il Responsabile Sicurezza che gli fornisce le informazioni in riferimento al D.Lgs 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) alla disciplina dell'igiene sul luogo di lavoro, ai comportamenti ed alle procedure da seguire in caso di emergenza, ai vari piani di emergenza, alle figure interne delegate alla sicurezza.

Al neoassunto viene anche consegnato tutto il materiale di protezione necessario per lo svolgimento del suo lavoro.

La formazione specifica sul corretto funzionamento di macchinari, impianti e attrezzature, sulla messa in sicurezza degli stessi, sulle procedure comportamentali, sulle misure di emergenza, nonché su tutti i rischi connessi all'attività produttiva, viene effettuata singolarmente o a gruppi non numerosi di persone a seconda delle mansioni svolte.

Come da normativa (D.M. 10 marzo 1998) SOMACIS forma addetti al pronto soccorso e all'antincendio in modo che i turni di lavoro siano coperti. I soggetti aderiscono volontariamente.

Per verificare la presa di coscienza e la risposta dei dipendenti alla formazione sulle tematiche della Sicurezza, il Responsabile interviene con Audit periodici rivolti ai vari reparti. I risultati di queste verifiche vengono trasmessi direttamente alla Direzione che ne prende atto e provvede eventualmente ad emettere richiami per situazioni di inadempienza. L'azione non ha ovviamente l'obiettivo di essere punitiva ma piuttosto intende far capire ai vari operatori che sono essi stessi, per primi, i garanti della propria sicurezza.

Importantissime a livello formativo sono le prove pratiche effettuate ogni anno e che riguardano le prove di evacuazione e simulazione di situazioni di emergenza, etc.

2.1 OCCUPATIONAL SAFETY

The attention SOMACIS has always paid to its employees' safety issues translates into a relentless training and information process, hands-on tests, communication, structural interventions and plant/equipment maintenance.

A Safety Management System is been implemented

The System makes it possible:

- To derive economic benefits, as good management makes it possible to improve performance and in turn to reduce the number of accidents;
- To promote a culture based upon the concept of safety management seen as a SYSTEM in which everyone must take part.

2.2 TRAINING AND INFORMATION

Our strong intention to ensure a safe work environment for our employees is not limited to the operators' awareness of a danger but SOMACIS is also keen on educating and giving them hands-on training on how such danger can be avoided or coped with.

The staff information and training process begins as soon as they are hired and goes on relentlessly throughout the entire work relationship.

The first approach to safety takes place on their first work day, when the new employees are contacted by the Safety Manager, who gives them information on Italian Law 81/2008 (Unic text on safety) on hygiene on the work place, requested behaviours and procedures in an emergency, emergency plans, and in-house staff members dealing with safety issues. The new employees are also given all the protection material needed to carry out their tasks.

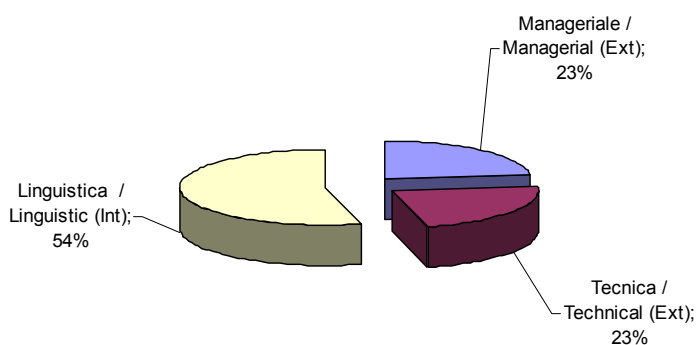
The specific training on the proper operation of machinery, plants and equipment as well as on the relevant safety measures, behaviour procedures, emergency measures, and all the risks related to manufacturing activities, is carried out either individually or in small groups of people according to their tasks.

In compliance with Italian Minister's Decree dated 10/03/1998 SOMACIS trains first-aid and fire-prevention employees so that all shifts are covered. The employees are selected and trained on a voluntary basis.

The relevant Manager carries our regular audits to make sure the employees are aware of the safety-related topics and to see how they react to them. They are department specific audits. The audit results are transferred directly to the Management, who take note and issue non fulfilment warnings, if needed. The warnings are not meant to play a punitive role but rather to make the operators concerned understand that they are the guarantors of their own safety.

Hands-on tests are carried out every year with an important teaching purpose about the evacuation drills, simulated emergency situations etc.

Ripartizione spese formazione Training costs distribution



Formazione e Valorizzazione del Personale

Il Gruppo rivolge particolare attenzione al corretto e organizzato inserimento dei neoassunti in azienda attraverso:

- l'affiancamento da parte di un tutor,
- la verifica dell'apprendimento e dell'inserimento nei processi aziendali.

Oltre all'addestramento quotidiano degli operatori in macchina, all'adeguamento delle competenze informatiche individuali e all'aggiornamento continuo sulle normative e pratiche relative alla qualità, all'ambiente e alla sicurezza, l'azienda investe in ulteriore formazione interna ed esterna.

La formazione interna ha una natura prettamente tecnico-pratica, mentre quella esterna all'azienda si focalizza soprattutto su un addestramento di tipo tecnico-manageriale.

3 SOMACIS E I FORNITORI

Se il Gruppo fino ad ora ha raggiunto importanti mete è anche grazie ai suoi fornitori.

POLITICA DEI FORNITORI

- Trasparenza
- Correttezza
- Eticità
- Cooperazione
- Condivisione di obiettivi quantitativi e qualitativi
- Evitare situazioni contenziose

La capacità dell'ufficio acquisti è quella di trovare nuove fonti di fornitura che siano convenienti per il Gruppo e strategiche per la competizione sui mercati di riferimento, soddisfacendo le esigenze aziendali di ottimizzazione del rapporto prezzo/prestazione.

SOMACIS conta all'attivo un ampio parco fornitori suddivisi in classi merceologiche.

Le tipologie di rapporto sono due: semplici rapporti di fornitura, con la maggioranza dei fornitori, e contratti quadro, con i fornitori strategici, nei quali vengono definite le regole che le parti devono seguire.

Pur rimanendo fortemente ancorata alla catena della

Personnel Training and Enhancement

The Group pays special attention to the correct structured introduction of new employees into the Company by means of:

- Presence of a tutor,
- Verification of learning and integration in corporate processes.

In addition to the daily training of machine operators, upgrade of personal computer skills and continuous update on standards and good practices on quality, environment and safety, the Company makes large investments in internal and external training activities.

Internal training is typically of technical-practical kind, while external training is mainly focused on technical-managerial training.

3 SOMACIS AND ITS SUPPLIERS

If the Group has reached important heights up to now, this is thanks also to its suppliers.

SUPPLIER POLICY

- Transparency
- Honesty
- Ethicality
- Cooperation
- Shared quantity and quality objectives
- Avoidance of contentious situations

The skill of the purchases office is that of finding new sources of supplies that are conveniently priced for the Group and of strategic importance for competing in the markets concerned, satisfying the company's need to optimise the price/performance ratio.

SOMACIS was able to actively rely upon a wide range of suppliers subdivided into market categories.

Two different types of relationship are used: simple supply relationships for the most of suppliers, and general contracts, with strategic suppliers, specifying the rules that every party is to follow.

While firmly anchored to the local supply chain, the process of internationalisation launched by the Group

fornitura locale, il processo di internazionalizzazione attuato dal Gruppo ha contribuito a far creare una fitta rete di rapporti con fornitori di tutte le parti del mondo (Europa, America, Cina). Al fine di gestire in modo unitario i rapporti con i fornitori ed aumentare la flessibilità e l'efficienza dei processi di acquisto, quando possibile, la funzione purchasing di Gruppo è gestita a livello centrale (Castelfidardo).

3.1 LE TIPOLOGIE DI FORNITURA

Sono quattro le tipologie di fornitura che incidono in maniera rilevante sul conto economico:

- **acquisto di componenti per il prodotto finito;**
- **acquisto di lavorazioni tecniche;** tale acquisto permette di supportare le variazioni di programma dei committenti e rispecchia la volontà di delegare attività non strategiche per focalizzarsi sul proprio core-business.

I fornitori che provvedono ad effettuare prestazioni tecniche sono per la maggior parte realtà italiane locali di piccole e medie dimensioni con strutture snelle e flessibili in grado di adattarsi repentinamente alle richieste del committente.

- **acquisto di materie prime.**
- **attrezzature ed impianti.**

3.2 LE CERTIFICAZIONI

La politica "zero difetti" adottata dal Gruppo può essere perseguita e mantenuta solo se anche il lavoro svolto dai fornitori è organizzato secondo un Sistema Qualità. L'orientamento perseguito negli ultimi anni pertanto è di preferire soggetti che siano muniti almeno della certificazione ISO 9001. Tuttavia conscia di rappresentare una realtà produttiva locale di un certo rilievo, il rigido rispetto di tale criterio avrebbe precluso la possibilità di lavorare con terzisti locali con conseguenti riflessi economici negativi sull'intera comunità. A tal fine si sta cercando di spingere affinché la maggior parte di essi si adegui volontariamente.

has contributed towards creating a close network of relationships with suppliers in all parts of the world (Europa, America, Cina). In order to manage relationships with suppliers in a uniform manner and increase the flexibility and efficiency of the purchasing processes, when possible, the purchasing role of the Group is managed centrally (Castelfidardo).

3.1 TYPES OF SUPPLY

There are four types of supply that have an important impact on the profit and loss account:

- **purchase of components for the finished products;**
- **purchase of technical processing;** such purchasing makes it possible to support the programming variations of customers and reflects the wish to delegate non-strategic activities in order to focus on the Group's own core-business.

The suppliers who carry out technical services are for the most part small or medium-sized Italian firms with slim-line and flexible structures that are able to adapt instantaneously to the requirements of the customer.

- **purchase of raw materials.**
- **equipment and plant.**

3.2 CERTIFICATIONS

The "zero defects" policy adopted by the Group can be pursued and maintained only if the work carried out by the suppliers is organised according to a Quality System.

The direction followed over the last few years has therefore been to prefer those who have at least ISO 9001 certification. Nevertheless, being aware that the Group plays a major role in the local production scenario, the rigid respect for such a criterion would have precluded the possibility of working with local service suppliers with consequent negative economic effects upon the whole community. For this reason, efforts are being made to ensure that most of them voluntarily comply.