



Rev.01

Cavezzo, 01/07/2026

POLITICA DELLE PERSONE IN ACETUM

INTRODUZIONE

Le persone rappresentano il principale patrimonio di Acetum e contribuiscono in modo determinante al raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Per questo motivo, l'azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'equità, sulla partecipazione e sulla valorizzazione delle competenze, offrendo a ciascuna persona l'opportunità di esprimere il proprio potenziale e contribuire attivamente alla crescita dell'organizzazione.

La presente Politica definisce i principi e gli impegni che guidano Acetum nella gestione delle proprie persone lungo tutto il percorso professionale, dalla selezione e inserimento alla formazione, dallo sviluppo professionale alla valutazione delle performance, fino alla revisione retributiva e alla promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione. Attraverso tali pratiche, Acetum intende favorire il benessere delle persone, sostenere la crescita professionale e consolidare una cultura aziendale inclusiva, responsabile e orientata al miglioramento continuo.

SELEZIONE E GESTIONE DELLE PERSONE

La selezione e l'assunzione avvengono nel rigoroso rispetto delle procedure previste dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e si ispirano ai più elevati standard di trasparenza, meritocrazia, equità e inclusione. L'azienda si impegna a:

- a. comunicare ai candidati e alle candidate in modo chiaro e trasparente il processo di selezione previsto, che potrà differire in funzione del ruolo da ricoprire;
- b. offrire alle persone candidate una conoscenza approfondita dell'azienda, della sua cultura, dei suoi valori e del ruolo per il quale hanno presentato la propria candidatura;
- c. garantire che i curriculum vitae e i dati personali delle persone candidate siano trattati nel pieno rispetto della normativa vigente e dei requisiti applicabili in materia di protezione dei dati personali;
- d. garantire un processo di selezione equo e trasparente, che assicuri pari opportunità a tutte le persone candidate, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta;
- e. in linea con i principi di trasparenza retributiva, gli annunci di lavoro riportano il range retributivo associato alla posizione o le relative informazioni salariali disponibili, al fine di consentire alle persone candidate di effettuare una valutazione informata dell'opportunità professionale;
- f. adottare un linguaggio il più possibile equo, rispettoso e inclusivo in tutti gli annunci di lavoro;
- g. valutare le candidature attraverso procedure comparative basate su criteri oggettivi, meritocratici e coerenti con i requisiti della posizione, considerando competenze tecniche, competenze trasversali, esperienze rilevanti e allineamento ai valori aziendali, anche mediante l'utilizzo di strumenti di valutazione standardizzati finalizzati a ridurre il rischio di pregiudizi e a favorire decisioni eque, imparziali e trasparenti;
- h. garantire, ove possibile, il coinvolgimento di più valutatori e valutatrici nelle diverse fasi del processo di selezione, al fine di assicurare una valutazione equilibrata, obiettiva e imparziale;
- i. non richiedere ai candidati e alle candidate verifiche sul merito creditizio, certificati del casellario giudiziale o altri controlli assimilabili, salvo nei casi espressamente previsti dalla normativa vigente o necessari per lo svolgimento di specifiche mansioni;



- j. non richiedere alle persone candidate informazioni relative alla retribuzione percepita in precedenti rapporti di lavoro o alla propria storia salariale, salvo nei casi espressamente consentiti dalla normativa vigente;
- k. promuovere, ove possibile, la valorizzazione delle persone già presenti nell'organizzazione attraverso percorsi di crescita professionale, avanzamento di carriera e mobilità interna;
- l. garantire che la persona selezionata riceva una proposta di assunzione e un contratto di lavoro in forma scritta, redatti in lingua italiana e sottoscritti da entrambe le parti; di cui una copia viene rilasciata o messa a disposizione del dipendente; qualora la persona non comprenda adeguatamente la lingua italiana, l'Ufficio HR fornisce il supporto necessario per assicurarne la piena comprensione, anche mediante traduzione in una lingua conosciuta;
- m. garantire l'integrazione delle nuove persone assunte attraverso la progettazione di un piano di inserimento strutturato e dettagliato, definito in funzione delle specificità del ruolo;
- n. applicare la normativa italiana in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, garantendo, qualora le circostanze e le motivazioni lo consentano, un adeguato percorso di gestione e correzione delle criticità, anche attraverso gli strumenti disciplinari previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, prima di procedere a un eventuale licenziamento.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE

Una delle finalità di beneficio comune di Acetum è promuovere la crescita delle competenze professionali e personali di tutte le persone che operano in azienda. A tal fine, Acetum si impegna a:

- a. investire in percorsi di formazione professionale e di sviluppo personale, favorendo l'acquisizione di nuove competenze a beneficio sia dell'organizzazione sia della persona;
- b. ascoltare, attraverso un dialogo continuo, aperto e proattivo, le esigenze formative delle attuali e future generazioni di Acetum;
- c. offrire, ove individuato nell'ambito delle conversazioni di sviluppo individuale, contributi economici parziali o totali per il conseguimento di percorsi di formazione continua o specialistica (ad esempio lauree, master e abilitazioni professionali), nell'ambito dell'iniziativa "affiniamo il talento";
- d. tracciare e monitorare le ore di formazione erogate alle persone dell'organizzazione.
- e. identificare i talenti attraverso i processi annuali di valutazione e sviluppo delle persone;
- f. definire piani di sviluppo individuali (Personal Development Plan) per le posizioni identificate, con l'obiettivo di supportare il raggiungimento di obiettivi professionali a breve e lungo termine e favorire il miglioramento delle performance nel ruolo;
- g. garantire percorsi di carriera e opportunità di crescita chiari e accessibili, attraverso una comunicazione trasparente delle opportunità presenti all'interno dell'organizzazione.

COINVOLGIMENTO ED EMPOWERMENT DELLE PERSONE

Acetum riconosce che il coinvolgimento attivo delle persone, l'ascolto continuo e la valorizzazione dei contributi individuali rappresentano elementi fondamentali per costruire un'organizzazione inclusiva, partecipativa e orientata al miglioramento continuo. Per questo motivo, l'azienda promuove una cultura basata sul dialogo, sulla condivisione delle informazioni e sulla collaborazione, creando occasioni strutturate di confronto attraverso le quali ciascuna persona possa contribuire attivamente allo sviluppo dell'organizzazione e dei suoi processi.

Acetum considera la comunicazione interna uno strumento essenziale per favorire trasparenza, fiducia e senso di appartenenza. L'azienda condivide regolarmente risultati, obiettivi, iniziative e progetti strategici attraverso diversi canali di comunicazione, garantendo che le informazioni siano accessibili, chiare e comprensibili a tutta la popolazione aziendale.

In particolare, vengono organizzati almeno tre volte all'anno incontri aziendali dedicati a tutte le persone di Acetum (Business Round Table & Operation Round Table), durante i quali i membri del Board condividono



l'andamento dell'azienda, i risultati conseguiti, le principali iniziative in corso, le priorità strategiche e gli obiettivi futuri. Per favorire un dialogo aperto e una partecipazione concreta, tali incontri si svolgono in gruppi di dimensioni contenute, consentendo a tutti i partecipanti di porre domande, esprimere opinioni, condividere osservazioni e fornire feedback. Le Round Table rappresentano un importante momento di confronto tra azienda e dipendenti e contribuiscono a rafforzare l'allineamento organizzativo, la consapevolezza del contributo individuale e il coinvolgimento nelle decisioni e nelle sfide aziendali. Inoltre, al fine di promuovere una partecipazione attiva e continuativa, Acetum:

- a. mette a disposizione diversi strumenti per raccogliere idee, suggerimenti e proposte, tra cui la "Botte delle Idee", incontri periodici con i rappresentanti dei lavoratori, la possibilità di richiedere colloqui o confronti con la funzione Risorse Umane, sondaggi anonimi e la partecipazione ai gruppi volontari di follow-up successivi alle indagini di coinvolgimento;
- b. garantisce che, con cadenza annuale e in occasione del primo incontro con la RSU, vengano riesaminati i meccanismi di ascolto e raccolta del feedback, valutandone l'efficacia e individuando eventuali opportunità di miglioramento;
- c. realizza ogni anno un sondaggio dei dipendenti (Engagement Survey) finalizzata a misurare il livello di soddisfazione, coinvolgimento e appartenenza delle persone nei confronti dell'organizzazione;
- d. assicura che i risultati dell'Engagement Survey siano analizzati per identificare tendenze, punti di forza e aree di miglioramento, nel pieno rispetto dell'anonimato e della volontarietà della partecipazione;
- e. definisce e implementa piani di miglioramento per le aree individuate, coinvolgendo attivamente le persone nella lettura dei risultati e nella definizione delle azioni correttive. A tal fine vengono organizzate specifiche sessioni di follow-up con i singoli dipartimenti per condividere gli esiti dell'indagine, individuare le priorità di intervento e concordare le iniziative volte a migliorare il coinvolgimento, il benessere organizzativo e la soddisfazione delle persone;
- f. monitora regolarmente i principali indicatori relativi al coinvolgimento e alla rotazione del personale, confrontandoli, ove possibile, con benchmark e dati di riferimento del settore.

Per Acetum, un elemento centrale della cultura organizzativa è la responsabilizzazione delle persone. Favorire autonomia e fiducia consente infatti di rafforzare la percezione di controllo sul proprio percorso professionale, sviluppare competenze e accrescere il senso di appartenenza, contribuendo così all'empowerment individuale e collettivo.

A tal fine, l'azienda si impegna a:

- a. favorire, ove compatibile con le esigenze organizzative e produttive, forme di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano una maggiore autonomia nella gestione del tempo;
- b. promuovere, ove applicabile, modalità di lavoro agile (*smart working*), disciplinate dai relativi accordi individuali, al fine di favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, agevolare la gestione delle esigenze familiari, ridurre gli spostamenti casa-lavoro e contribuire alla diminuzione dell'impatto ambientale, anche attraverso iniziative di mobilità condivisa tra colleghi e colleghe;
- c. valutare con attenzione, imparzialità e nel rispetto delle esigenze organizzative tutte le richieste di modifica dell'orario di lavoro, come ad esempio il passaggio da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda.

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE E REVISIONE RETRIBUTIVA

Acetum riconosce il valore della cultura del feedback come elemento fondamentale per l'apprendimento continuo e per l'evoluzione individuale e collettiva. Per questo motivo, l'azienda garantisce che:

- a. tutte le persone dispongano di obiettivi chiari, condivisi e raggiungibili, rispetto ai quali vengono valutate attraverso metodologie basate su indicatori di performance e di potenziale;
- b. il processo di valutazione delle performance individuali venga svolto con cadenza annuale e preveda almeno due momenti formali di confronto tra la persona e il/la proprio/a responsabile;

PRODUZIONE ACETO BALSAMICO DI MODENA E ACETI SPECIALI

ACETUM SpA Società Benefit - Sede Legale: Via S. Pertini, 440 - 41032 CAVEZZO (MODENA) - Italy

Telefono: 0535410811 - Fax: 0535410820 Email: info@acetum.it - www.acetum.it

Cap. Soc. € 5.000.000,00 i.v. - C. F. e P. IVA: 03593570363

Reg. Impr. di Modena 03593570363 - R.E.A. Modena n° 401314



- c. le persone ricevano informazioni e strumenti utili alla preparazione degli incontri dedicati alla valutazione delle performance, nonché criteri di valutazione chiari e trasparenti;
- d. le persone con responsabilità di coordinamento dispongano di linee guida aggiornate e coerenti per la valutazione delle performance individuali;
- e. in funzione del ruolo e delle specifiche esigenze, possano essere utilizzati strumenti di valutazione complementari che includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, autovalutazioni, valutazioni tra pari e feedback a 360 gradi.

La valutazione delle performance rappresenta inoltre uno degli elementi di riferimento per le decisioni relative alla crescita professionale e alla revisione retributiva.

A tal fine, Acetum si impegna a garantire un sistema retributivo fondato sui principi di equità, meritocrazia, trasparenza e competitività, valorizzando il contributo delle persone in modo coerente e oggettivo.

L'azienda promuove il principio della parità retributiva per lavoro uguale o di pari valore e si impegna ad assumere decisioni salariali basate esclusivamente su criteri oggettivi, quali il livello di responsabilità ricoperto, le competenze richieste e dimostrate, i risultati conseguiti, il contributo apportato all'organizzazione e il potenziale di sviluppo professionale.

A tal fine, monitora periodicamente la coerenza del proprio sistema retributivo per identificare eventuali disallineamenti non giustificati e adottare, ove necessario, adeguate azioni correttive.

In particolare, l'azienda si impegna a garantire che:

- a. il processo annuale di revisione retributiva abbia generalmente inizio durante il periodo estivo e coinvolga tutte le persone con responsabilità di coordinamento nella valutazione delle collaboratrici e dei collaboratori dei propri team;
- b. eventuali proposte di adeguamento retributivo siano formulate sulla base di criteri oggettivi, tra cui le performance individuali, l'assunzione di nuove responsabilità, il contributo a progetti e iniziative aziendali, nonché le prospettive di sviluppo future;
- c. ogni proposta sia adeguatamente motivata e supportata da elementi concreti e documentabili;
- d. la Direzione di ciascuna funzione analizzi le proposte ricevute, valutandone la coerenza rispetto alle motivazioni presentate, alle priorità organizzative, all'equità interna e al budget disponibile;
- e. le proposte siano successivamente riesaminate dalla funzione Risorse Umane, che ne verifica la coerenza complessiva, l'applicazione uniforme dei criteri, la congruità tra le diverse funzioni aziendali e il rispetto dei principi di equità e pari opportunità;
- f. le proposte consolidate siano sottoposte all'approvazione finale, secondo i processi di governance del Gruppo;
- g. gli adeguamenti retributivi approvati vengano normalmente riconosciuti nella mensilità di dicembre;
- h. gli esiti del processo di revisione retributiva siano comunicati alle persone interessate attraverso un momento di confronto con la persona responsabile del proprio team.
- i. eventuali revisioni retributive al di fuori del ciclo annuale possano essere valutate in presenza di cambiamenti sostanziali del ruolo, ampliamenti significativi delle responsabilità o altre rilevanti evoluzioni del percorso professionale della persona.

Attraverso questo processo, Acetum intende garantire che le decisioni relative alla crescita retributiva siano assunte in modo equo, trasparente e coerente, riconoscendo il contributo delle persone e sostenendone lo sviluppo professionale nel tempo.

In linea con la Direttiva sulla trasparenza salariale, i dipendenti possono rivolgersi all'Ufficio Risorse Umane per richiedere spiegazioni e chiarimenti in merito alla propria posizione retributiva. La richiesta sarà presa in carico e, entro due mesi dalla sua presentazione, il dipendente sarà convocato per un incontro di approfondimento.



DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE DELLE PERSONE

In Acetum l'attenzione alle persone si concretizza attraverso il principio "nessuna barriera al talento". Ciò significa che ogni persona deve avere l'opportunità di esprimere il proprio potenziale indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali, dal proprio background, dalle proprie esperienze o da qualsiasi altra dimensione della diversità. Acetum si impegna pertanto a creare un ambiente di lavoro inclusivo, nel quale ciascuno possa sentirsi valorizzato, rispettato e libero di esprimere sé stesso in modo autentico.

L'azienda riconosce la diversità come una risorsa che genera valore, innovazione, arricchimento reciproco e crescita per le persone e per l'organizzazione nel suo complesso.

Al fine di creare un ambiente di lavoro in cui la diversità sia rispettata, l'equità promossa e l'inclusione vissuta concretamente, Acetum si impegna a:

- a. promuovere un ambiente di lavoro nel quale tutte le persone si sentano accolte, rispettate, valorizzate e incluse;
- b. non tollerare alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, molestia, intimidazione, ritorsione o comportamento incompatibile con il rispetto della dignità della persona. Eventuali segnalazioni possono essere comunicate attraverso i canali aziendali disponibili e saranno gestite nel rispetto della riservatezza e delle procedure aziendali applicabili (Speak Up Policy).
- c. individuare una persona responsabile del coordinamento e del monitoraggio delle iniziative in materia di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I);
- d. monitorare gli indicatori di diversità e inclusione, con l'obiettivo di valutare l'efficacia delle iniziative adottate e il livello di inclusione all'interno dell'organizzazione, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali;
- e. definire, con cadenza triennale, una Strategia per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DE&I), individuando le aree prioritarie di intervento attraverso l'analisi dei risultati delle indagini interne, il coinvolgimento dei principali stakeholder (tra cui persone dipendenti, RSU e Casa Madre) e il confronto con il management. Sulla base delle priorità individuate viene definito un piano d'azione, la cui attuazione è monitorata dalla funzione Risorse Umane. La strategia e le relative iniziative sono condivise con tutta la popolazione aziendale al fine di garantirne trasparenza, partecipazione e coinvolgimento;
- f. offrire opportunità di formazione e sensibilizzazione sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione, al fine di promuovere una cultura organizzativa rispettosa e inclusiva;
- g. garantire, ove possibile, che gli ambienti e le strutture aziendali siano accessibili e fruibili da tutte le persone, individuando soluzioni adeguate in presenza di specifiche esigenze;
- h. favorire la disponibilità di servizi, spazi e strumenti inclusivi che rispondano, per quanto possibile, alle differenti esigenze delle persone che lavorano in azienda.

RIESAME DELLA POLITICA

Acetum si impegna a riesaminare e aggiornare periodicamente la presente Politica, in particolare verrà riesaminata almeno ogni tre anni o con maggiore frequenza qualora intervengano modifiche normative, organizzative o strategiche rilevanti.

Managing Director
Acetum S.p.A. SB

Tortora Giacomo Matteo