

CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

INDICE

1. STANDARD PLAST GROUP RELATIVO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO	2
2. APPLICABILITA'	2
2.1 Responsabilità	3
2.2 Norme e regolamentazioni	3
2.3 Fornitori.....	3
2.4 Corruzione ed etica aziendale	4
2.5 Lavoro minorile	4
2.6 Lavoro forzato.....	4
2.7 Ore di lavoro	5
2.8 Retribuzione	5
2.9 Salute e sicurezza dei lavoratori	5
2.10 Discriminazione e intimidazioni	5
2.11 Azioni disciplinari	5
2.12 Libertà di associazione	6
2.13 Gestione delle tematiche ambientali.....	6
2.14 Prevenzione degli incendi.....	6
3. MONITORAGGIO	6
3.1 Segnalazioni.....	7
4. RIFERIMENTI E ALTRE ISTRUZIONI	8

1. STANDARD PLAST GROUP RELATIVO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Questo Standard presenta i requisiti minimi relativi alle condizioni ambientali e di lavoro di PLAST GROUP e dei fornitori di materiali (diretti e indiretti), prodotti finiti e servizi.

Dichiarazione delle norme PLAST GROUP

Plast Group aspira a mantenere un ruolo centrale nel settore dello stampaggio plastico, da garantirsi innanzitutto attraverso il rispetto dei dipendenti e la salvaguardia dell'ambiente di lavoro. L'Azienda si impegna a offrire prodotti e soluzioni innovative ideate nel rispetto dell'ambiente e tenendo in considerazione valori, quali la salute e la sicurezza dei lavoratori, da sempre parte integrante della politica aziendale.

L'impegno civico e ambientale di Plast Group si concretizza in attività e processi che, trasversalmente in ogni servizio aziendale, tutelano l'ambiente e i diritti dell'individuo contenuti nella Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, promulgati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), e nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo.

Nel corso degli anni, l'Azienda ha mantenuto come caposaldo, in una politica di continuo miglioramento tecnologico e funzionale, la sostenibilità ambientale e la ricerca di risorse a ridotto consumo energetico.

Informazioni sul presente Standard

Il presente Codice di Comportamento, di seguito indicato come “Codice”, è uno strumento essenziale con cui Plast Group intende offrire direttive e suggerimenti affinché tutto il personale operi secondo un comportamento etico e rispettoso.

Lo Standard è composto da più sezioni, in relazione alle disposizioni del Codice. Ogni sezione contiene la disposizione del Codice oltre a definizioni esplicative e requisiti relativi all'adempimento di tale disposizione. Lo Standard include inoltre le “Buone pratiche di gestione” per andare oltre ai requisiti obbligatori. Tutte le unità sono incoraggiate a tenere conto di queste raccomandazioni nello svolgimento delle loro attività.

Il presente Standard è soggetto a revisioni e aggiornamenti regolari, riflettendo la nostra esperienza e le informazioni relative alla conformità.

2. APPLICABILITA'

Il Codice si applica, senza eccezioni, a tutte le unità facenti parte di Plast Group e a ciascun livello di inquadramento aziendale, dalla Direzione al Collegio sindacale, ai collaboratori, ai consulenti e a tutto il personale aziendale; è inoltre soggetto al

rispetto del Codice qualsiasi altro soggetto terzo che possa agire per conto dell'azienda. Le unità di PLAST GROUP sono libere di introdurre e imporre standard più rigorosi rispetto a quelli richiesti nel Codice e nello Standard.

Il Codice di un fornitore può sostituire il Codice PLAST GROUP, a condizione che corrisponda pienamente al Codice e allo Standard PLAST GROUP.

2.1 Responsabilità

Essendo un ambiente etico funzionale al corretto svolgimento delle attività dell'azienda, è interesse della Direzione l'implementazione e la divulgazione dei precetti contenuti nel presente Codice.

I dipendenti sono tenuti a rispettare il Codice di Condotta e a riferire di qualsivoglia episodio che comporti la violazione di quest'ultimo. La segnalazione di eventuali violazioni del Codice non comporterà alcun rischio di atti intimidatori o persecutori per il dipendente che se ne sia fatto carico.

Qualora uno o più dipendenti, responsabili o direttori si fossero mostrati colpevoli di violazioni del Codice, essi potrebbero essere raggiunti da azioni disciplinari fino al licenziamento, in funzione della gravità dei fatti.

2.2 Norme e regolamentazioni

Ciascuna unità di Plast Group è tenuta a operare in conformità alle norme applicabili alle proprie attività stabilite dalle autorità dei paesi in cui si trovano.

2.3 Fornitori

Plast Group richiede ai propri fornitori il rispetto di quanto contenuto nel presente Codice. Si richiede altresì ai fornitori di garantire che l'approvvigionamento di materie prime e componenti forniti a Plast Group non sia causa diretta o indiretta di violazione dei diritti umani.

Etica aziendale

- I fornitori devono mantenere l'integrità, la trasparenza e la precisione di tutti i documenti relativi alle loro attività con PLAST GROUP.
- I fornitori non devono tentare di influire in maniera indebita su un affiliato, agente o rappresentante di PLAST GROUP, o di intrattenere dei rapporti che potrebbero creare un conflitto di interessi per il rappresentante.
- Se i fornitori hanno accesso a informazioni riservate (non pubbliche) di PLAST GROUP, tali informazioni devono essere conservate nella massima riservatezza.

Minerali provenienti da aree di conflitto

- I fornitori devono assicurare che l'approvvigionamento di minerali provenienti da aree di conflitto sotto forma di prodotti, parti e componenti forniti a PLAST GROUP non contribuisca, direttamente o indirettamente, a finanziare o a portare vantaggio a chi viola i diritti umani nelle aree interessate da conflitti o a rischio elevato.
- I fornitori devono possedere delle politiche e dei sistemi di gestione coerenti e atti a rispettare la Guida dell'OCSE di diligenza per una catena di approvvigionamento responsabile dei minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio.

2.4 Corruzione ed etica aziendale

Plast Group contrasta ogni forma di corruzione, tangente e procedura aziendale e commerciale giudicata non etica.

2.5 Lavoro minorile

Plast Group non ammette il lavoro minorile in nessuna forma. Si predispone l'impossibilità di assumere un lavoratore che non abbia compiuto l'età prevista per il completamento della scuola dell'obbligo o di età inferiore ai 16 anni. Nel caso di assunzione di minori autorizzati, è responsabilità della Direzione prestabilire retribuzione e condizioni di lavoro in conformità alla legislazione nazionale.

Buone pratiche di gestione

- *L'unità contatta i tutori legali (di solito i genitori) prima di assumere minori autorizzati.*
- *L'unità conserva una lista dei minori autorizzati che vengono sottoposti a limitazioni relative all'orario di lavoro e alle mansioni in seguito alla loro età.*
- *Nel caso di assunzione per lavoro notturno, l'unità assicura il trasporto dei minori autorizzati in condizioni di sicurezza e la possibilità di riposo in condizioni adeguate.*
- *Nei paesi caratterizzati dal rischio di lavoro minorile, sono consigliabili procedure documentate per gestire tali casi. Tali procedure devono garantire una soluzione immediata, prevedendo la rimozione del minore dalla posizione lavorativa e, al contempo, la definizione di una soluzione sostenibile, a vantaggio dello sviluppo del minore.*

2.6 Lavoro forzato

L’Azienda contrasta ogni forma di lavoro involontario o forzato e qualsiasi tipologia di lavoro che non rispetti la volontà dell’individuo.

Il lavoro coatto, non volontario o forzato non è assolutamente tollerato in nessuna sua forma. È incluso il lavoro vincolato, schiavizzato e il lavoro carcerario non autorizzato, nonché altre forme di lavoro che non rispettino la volontà o la libera scelta della persona.

2.7. Ore di lavoro

L’Azienda non può richiedere ai dipendenti di coprire un totale di ore lavorative superiore alle 48 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario calcolate come media su di un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi.

2.8 Retribuzione

L’Azienda corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione, compresi gli straordinari e i benefici, che sia pari o superiore al trattamento economico minimo prestabilito dal contratto collettivo nazionale.

2.9 Salute e Sicurezza dei lavoratori

Plast Group si impegna ad assicurare un ambiente lavorativo sicuro e salubre. Ciascuna unità aziendale introdurrà le misure ritenute più opportune ed efficaci atte a garantire la sicurezza dei lavoratori, comprese le procedure di prevenzione di infortuni e malattie professionali.

Ciascuna unità provvederà altresì all’introduzione di misure sulla sicurezza che siano in linea con la legislazione locale e nazionale.

2.10 Discriminazione e intimidazioni

L’Azienda rispetta e salvaguarda le diversità e le differenze culturali dei suoi dipendenti. Ciascun dipendente sarà considerato secondo la propria capacità e qualifica professionale, senza discriminazioni di religione, razza, sesso o inclinazione sessuale. Nessuno dei suddetti elementi potrà essere causa di molestie o di abusi fisici o verbali verso qualsiasi dipendente.

2.11 Azioni disciplinari

Plast Group condanna ogni forma di punizione fisica come atto disciplinare nei confronti dei suoi dipendenti. L’Azienda garantisce un trattamento etico e umano a tutti i dipendenti e qualora un dipendente violi uno o più disposizioni del presente

Codice, si procederà all'applicazione delle sanzioni disciplinari stabilite dal contratto di lavoro.

2.12 Libertà di associazione

Si garantisce a tutti i dipendenti il diritto di associazione: ciascun dipendente potrà liberamente decidere di aderire oppure di astenersi dall'iscrizione alle associazioni a difesa degli interessi dei lavoratori, senza che la sua decisione sia causa di intimidazioni.

2.13 Gestione delle tematiche ambientali

Plast Group si impegna affinché tutte le unità osservino la legislazione applicabile in materia di salvaguardia ambientale. Inoltre, l'Azienda introdurrà sistemi di gestione e di risparmio dell'energia in funzione della legislazione locale e nazionale e delle esigenze funzionali di ciascuna unità.

In particolare, Plast Group si impegna a ridurre l'impatto ambientale causato dall'attività produttiva, attraverso la diminuzione degli sprechi e l'ottimizzazione delle risorse energetiche e idriche, compresa un'attenta valutazione antecedente l'acquisto e l'implementazione di nuovi impianti operativi, macchinari e attrezzature.

Un *Responsabile Ambientale* ha la responsabilità e l'autorità di gestire e coordinare le tematiche ambientali all'interno dell'unità, compresa l'implementazione e l'aggiornamento di legislazione, principi e requisiti in materia ambientale definiti nel presente documento.

2.14 Prevenzione degli incendi

Ogni unità deve individuare e rispettare tutti i provvedimenti di legge vigenti in riferimento alla protezione contro gli incendi, comprese le ispezioni fatte dalle autorità. L'unità deve conservare un registro degli incendi e degli incidenti gravi che avrebbero potuto causare un incendio, includendo le misure correttive e preventive applicate.

3. MONITORAGGIO

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice, Plast Group si impegna in un costante monitoraggio e aggiornamento delle presenti disposizioni, in funzione delle legislazioni locali e nazionali e dei cambiamenti imprescindibili della normativa sul lavoro, sulla sicurezza e sull'ambiente.

L'insieme degli attori che contribuiscono alla crescita aziendale (Direzione, dipendenti e collaboratori esterni) deve partecipare al raggiungimento di obiettivi di miglioramento mediante la cooperazione e la garanzia dell'attuazione del presente Codice di Condotta.

Il Consiglio di Amministrazione del GRUPPO PLAST, nell'esercizio delle proprie funzioni di gestione e controllo, identifica all'interno della struttura organizzativa e/o con il supporto di organismi indipendenti anche esterni, un sistema di controllo idoneo ad assicurare e garantire il monitoraggio sull'effettiva applicazione delle prescrizioni del presente Codice e, più in generale, del programma di compliance normativa della Società.

I soggetti preposti a dette attività di monitoraggio dovranno riferire, ogni qualvolta lo ritengano opportuno, al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte ed in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del presente Codice emerse nell'ambito dell'attività di verifica.

3.1 Segnalazioni

I dipendenti del GRUPPO PLAST sono tenuti a segnalare al proprio Responsabile di Stabilimento ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del presente Codice e/o della normativa interna e/o esterna, dei principi etici o di una qualsiasi Legge Anti-corrruzione, da parte della Società, di un collega, di un collaboratore o di una terza parte, ivi comprese le richieste o le offerte di pagamenti indebiti da queste ricevute.

La mancata denuncia da parte di un dipendente di un'azione illecita nota o presunta della quale questi è venuto a conoscenza sottoporrà, di per sé, il dipendente a possibili azioni disciplinari.

La Società assicura che nessun dipendente possa subire ritorsioni, discriminazioni o sanzioni disciplinari, nonché conseguenze sfavorevoli per avere rifiutato di adottare un comportamento che violi il presente Codice, anche se ciò dovesse comportare per il GRUPPO PLAST una perdita di attività commerciali o dovesse ripercuotersi negativamente sui suoi programmi.

I Soci in affari, Partner e clienti di GRUPPO PLAST sono tenuti a segnalare al Responsabile di Stabilimento o alla Direzione ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del presente Codice, dei principi etici o di una qualsiasi Legge Anti-corrruzione, da parte della Società.

Le segnalazioni possono essere effettuati tramite invio di mail o tramite

segnalazione scritta al responsabile di Stabilimento

La suddetta metodologia può garantire l'anonimato, inoltre GRUPPO PLAST si impegna alla massima riservatezza nelle comunicazioni, in conformità agli obblighi di legge.

4. RIFERIMENTI ED ALTRE ISTRUZIONI

Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali

ISO 14001

ISO 26000

BS OHSAS 18001 – ISO45001

SA8000 Carta internazionale dei diritti dell'uomo

UN Global Compact

Principi guida delle Nazioni Unite su impresa e diritti umani

Diritti dei minori e principi delle imprese

Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'ILO Convenzioni ILO:

C1, Convenzione che limita a 8 per giorno e 48 per settimana il numero di ore di lavoro nelle aziende industriali, 1919

C29, Convenzione sul lavoro forzato, 1930

C87, Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948

C98, Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949

C100, Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951

C105, Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957

C111, Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958

C131, Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970

C138, Convenzione sull'età minima, 1973

C182, Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999