

Le attese della società civile e delle comunità locali si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: sono divenute sempre più sensibili al comportamento etico delle imprese e hanno imparato a riconoscere, dietro il prodotto e il servizio, il processo produttivo che lo ha generato.

A questo proposito la Errebian S.p.A. si è attivata per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder¹ ed al controllo della filiera.

La globalizzazione dei processi produttivi, dei flussi migratori, dei mercati oltre i confini e all'interno del nostro Paese, necessita da parte delle imprese maggior impegno e maggior controllo diretto.

Diventa quindi prioritario promuovere una società che difenda i diritti umani ed il rispetto della persona, ispirando ogni rapporto di mercato, specialmente nelle situazioni più a rischio, ai principi di trasparenza, equità ed efficienza.

La Errebian S.p.A. è solita assumersi la responsabilità degli effetti che la propria azione imprenditoriale produce nella comunità locale e nella società globalmente intesa: adotta quindi con tempestività comportamenti e strumenti di controllo adeguati, attivandosi con i propri partner per lo sviluppo e l'innovazione nella commercializzazione di prodotti uso ufficio.

La Errebian S.p.A. ha fatto in modo di rendere sempre più "concreti ed effettivi" i suddetti principi; li ha trasposti nelle sue scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto.

La Errebian S.p.A. ha adottato i seguenti requisiti per un codice di comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- Il lavoro minorile ed infantile
- Il lavoro coatto
- La discriminazione
- Le condizioni per la salute e la sicurezza
- Le pratiche disciplinari
- La libertà di associazione
- Lo stipendio e l'orario di lavoro

La Errebian S.p.A. ha riconosciuto l'opportunità e il dovere di conformarsi essa stessa a questi standard, non solo per testimoniare in prima persona il dovere di rispettare i diritti umani e dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner e fornitori. L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione di questi requisiti porta a privilegiare le imprese che dimostreranno, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

¹ Gli stakeholder sono tutti i soggetti che entrano in contatto con l'azienda, in particolare: fornitori, clienti, lavoratori, comunità locali, pubblica amministrazione

Revisione n. 01	Revisionato il: 30/09/2022	In vigore dal: 08/11/2013	Copia n.
Emesso e Verificato da RSGI: Rag. Massimo Moro		Approvato da Amministratore Delegato: Dott. Luca Masciola	Pagina 1 di 5

STANDARD	IMPEGNO E COMPORTAMENTO
Lavoro infantile e minorile • non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni • garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata	Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea. Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 138-ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché la normativa nazionale, comunitaria ed internazionale attualmente in vigore relativamente a tale materia.
Lavoro coatto • non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa	Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la normativa nazionale, comunitaria ed internazionale attualmente in vigore relativamente a tale materia. In particolare, vuol dire non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori, etc.
Salute e Sicurezza • garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano	Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 155, nonché il D.Lgs 81/08 e s.m.i. Nello specifico attenersi ai contenuti del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. significa essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della prima assistenza, effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri..), procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni

STANDARD	IMPEGNO E COMPORTAMENTO
Libertà di associazione • non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale	Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 87- ILO 135- ILO 98, nonché la normativa nazionale, comunitaria ed internazionale attualmente in vigore relativamente a tale materia. In pratica la libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale.
Discriminazione • selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità • trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni	Selezionare i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. E' necessario vengano garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 111- ILO 100- ILO 159- ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la normativa nazionale, comunitaria ed internazionale attualmente in vigore relativamente a tale materia. Evitare i due tipi di discriminazione più frequenti da parte della Direzione: non offrire alle donne ruoli di direzione, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente da livello di studio e competenza linguistica. Ma molto più importante è attivarsi contro la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica, da disincentivare, con apposita formazione, interventi, etc.
Pratiche disciplinari • manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti	Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso. Questo significa rispettare la Convenzione ILO 29, nonché la normativa nazionale, comunitaria ed internazionale attualmente in vigore relativamente a tale materia. Si deve prestare massima attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing" e "sexual harrasment", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari

Revisione n. 01	Revisionato il: 30/09/2022	In vigore dal: 08/11/2013	Copia n.
Emesso e Verificato da RSGI: Rag. Massimo Moro		Approvato da Amministratore Delegato: Dna. Luca Masciola	Pagina 3 di 5

STANDARD	IMPEGNO E COMPORTAMENTO
Retribuzione • assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa	Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 100- ILO 131, nonché la normativa nazionale, comunitaria ed internazionale attualmente in vigore relativamente a tale materia.
Orario di lavoro • rispettare gli impegni contrattuali previsti per gli orari di lavoro • non chiedere straordinari abitualmente	L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria e comunque per le ore concordate nel contratto d'assunzione; lo straordinario, quando necessario e concordato con il lavoratore, deve essere ricompensato in modo idoneo e svolto nel rispetto delle norme e/o accordi vigenti. Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 98, nonché la normativa nazionale, comunitaria ed internazionale attualmente in vigore relativamente a tale materia. In particolare, è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste, etc.
Sistema di Gestione	I fornitori devono impegnarsi a: - estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito - registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera - Informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti degli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro lungo la catena di fornitura - Se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste

Il Codice di Condotta e la Politica di Responsabilità Sociale per la Errebian S.p.A. stabilisce i requisiti di minima a cui i fornitori dovranno essere conformi, in quanto per la Errebian S.p.A. il rispetto degli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro lungo la catena di fornitura sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

Revisione n. 01	Revisionato il: 30/09/2022	In vigore dal: 08/11/2013	Copia n.
Emesso e Verificato da RSGI: Rag. Massimo Moro		Approvato da Amministratore Delegato: Dott. Luca Masciola	Pagina 4 di 5

La Errebian S.p.A. modulerà i propri criteri di valutazione e il proprio intervento sui fornitori.
In particolare, considererà come criteri di valutazione:

- l'adesione agli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro, requisito necessario da parte di tutti i fornitori
- il rispetto di tutti i requisiti degli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro discriminante per la scelta di un nuovo fornitore
- il rispetto di tutti i requisiti degli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro, con eventuali piani di miglioramento, necessario per i propri fornitori critici
- l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto.

In merito al piano d'intervento sui fornitori la Errebian S.p.A. si impegnerà ad:

- attivare controlli di seconda parte sui fornitori più critici per settore o area geografica, dove non fossero già disponibili risultati di audit di terza parte
- stimolare i propri fornitori principale ad adottare a loro volta tutti i requisiti degli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro discriminante.

La Errebian S.p.A. sollecita, inoltre, i suoi fornitori a:

- o estendere la conoscenza dei requisiti degli standard sociali minimi in materia di diritti umani e di condizioni di lavoro e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito
- o registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

Il Codice di Condotta e la Politica di Responsabilità Sociale della Errebian S.p.A. fa riferimento, oltre alle norme ed alle Convenzioni sopra riportate alla seguente normativa:

- Standard UNI EN ISO 9001:2015 "Sistema di Gestione per la Qualità - Requisiti".
- Standard UNI EN ISO 14001:2015 "Sistema di Gestione Ambientale - Requisiti".
- D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300" e s.m.i.
- D.Lgs. nr 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 nr 123 in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" e s.m.i.
- Reg. UE 679/2016 - GDPR Regolamento Generale sulla protezione dei dati
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e s.m.i.
- FSC-STD-40-004 V3-1 ITA - Certificazione della Catena di Custodia
- SA 8000:2014 - Responsabilità Sociale

Revisione n. 01	Revisionato il: 30/09/2022	In vigore dal: 08/11/2013	Copia n.
Emesso e Verificato da RSGI: Rag. Massimo Moro		Approvato da Amministratore Delegato Dott. Luca Masciola	Pagina 5 di 5