

Politica sui diritti umani e sulla schiavitù moderna di Gpack S.p.A.

Versione 00 del 20/05/2024

Questa politica definisce i principi di Gpack S.p.A. riguardo ai diritti umani e alla lotta contro il lavoro forzato nella nostra attività e nella nostra supply chain.

Gpack S.p.A. riconosce e rispetta i principi espressi dalla Dichiarazione universale dei diritti umani, le linee guida delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia. La nostra politica sui diritti umani e sulla schiavitù moderna riflette l'impegno dell'Azienda a condurre la propria attività in modo coerente con tali principi e a tutelare i diritti umani nella sfera d'influenza dell'Azienda.

La presente politica vale per tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto, compresi dipendenti, agenti, collaboratori, a contratto, fornitori e altri partner commerciali.

Non discriminazione e pari opportunità

Gpack S.p.A. rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, identificazione ed espressione di genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità, origine sociale, orientamento e adesione politico o sindacale e si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia.

Per Gpack S.p.A. la diversità rappresenta un elemento strategico per la competitività aziendale e lo sviluppo delle proprie persone. L'azienda crede che team con competenze, esperienze e background diversi, arricchiscano l'ambiente di lavoro e stimolino la creatività, favorendo uno stile di leadership più efficace e alimentando una cultura aziendale sempre più aperta.

Per questi motivi si impegna a:

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità (per esempio formazione, sviluppo, carriera), non soltanto per i dipendenti attuali, ma anche per quelli potenziali;



- Accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità all'interno dell'azienda, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità e l'inclusione;
- Rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità;
- Favorire l'impegno di tutti i collaboratori ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- Stimolare l'attenzione dei fornitori al rispetto della dignità umana declinata nella forma di non discriminazione e tutela delle diversità.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Gpack S.p.A. riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione per la difesa e la promozione dei loro interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, secondo la legislazione e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui sono impiegati.

La contrattazione collettiva è riconosciuta quale strumento privilegiato per la determinazione delle regole e condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la disciplina dei rapporti tra l'azienda e le organizzazioni sindacali.

Gpack S.p.A. si impegna affinché i rappresentanti dei dipendenti non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione.

Gpack S.p.A. si impegna ad applicare in tutte le sue parti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del proprio settore ad ogni lavoratore direttamente o indirettamente impiegato.

Gpack S.p.A. è impiegata in un dialogo continuo con le associazioni sindacali dei lavoratori, attraverso incontri e colloqui, per questo motivo è stata dedicata una persona al ruolo di Relazioni tra le parti sociali.

Schiavitù moderna

Il termine lavoro forzato utilizzato nella presente politica include la schiavitù, la servitù, qualsiasi tipo di lavoro forzato o coatto, e la tratta a scopo di sfruttamento. Promuovendo valori etici solidi e i principi dei diritti umani, puntiamo ad essere un'azienda alla quale le persone sono orgogliose di aderire.

L'adozione di misure mirate a combattere il lavoro forzato protegge i lavoratori vulnerabili e aiuta ad evitare le violazioni dei diritti umani.

La schiavitù moderna è un crimine e una violazione fondamentale dei diritti umani, costituita, secondo leggi quali il Modern Slavery Act del Regno Unito (2015) e altre leggi contro la schiavitù, dai reati di schiavitù, servitù, lavoro forzato o coatto e tratta di esseri umani. L'impiego del lavoro forzato, coatto o svolto dalle vittime della tratta di esseri umani, o da chiunque (sia adulto che in età minorile) sia tenuto in condizioni di schiavitù o servitù, è tassativamente proibito in tutti i siti di Gpack S.p.A.

Esigiamo gli stessi standard elevati dai nostri collaboratori a contratto, fornitori e altri partner commerciali, indipendentemente da dove si trovino.

Non tolleriamo il lavoro forzato. L'eliminazione del lavoro forzato è in linea con i nostri principi etici ed è fondamentale al fine di proteggere la nostra reputazione, sostenere la fiducia degli investitori e dei consumatori, nonché garantire la nostra posizione commerciale.

Sosteniamo l'obiettivo globale a lungo termine di eliminare il lavoro minorile, conformemente alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e la Convenzione 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Nessun minore deve essere impiegato, sia direttamente che indirettamente, da Gpack S.p.A.. Tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto devono soddisfare i requisiti di età minima stabiliti dalle leggi locali.

La legge sulla schiavitù moderna Modern Slavery Act del 2015 esige che le organizzazioni commerciali di dimensioni superiori a una certa soglia pubblicino per ogni esercizio una dichiarazione sulla schiavitù e sul traffico di esseri umani, descrivendo le misure che l'organizzazione ha intrapreso per garantire che la schiavitù e la tratta di esseri umani non avvengano nell'attività o nella supply chain dell'organizzazione. Siamo sicuri che non impieghiamo lavoro forzato direttamente all'interno della nostra attività. Tuttavia, verifichiamo la situazione con regolarità e valutiamo la nostra supply chain al fine di garantire che in essa non vi sia alcun impiego del lavoro forzato.



Adottiamo le seguenti misure per prevenire, valutare e affrontare i rischi del lavoro forzato nella nostra supply chain:

- Abbiamo creato un codice di condotta per i fornitori al quale i nostri fornitori sono tenuti ad attenersi.
- Esaminiamo periodicamente le nostre supply chain per valutare il rischio di lavoro forzato e, se un rischio viene identificato, prendiamo le misure appropriate per farvi fronte;
- Valutiamo la condotta di ciascun fornitore rispetto al Codice di condotta per i fornitori al momento dell'assegnazione di attività e/o del rinnovo del contratto con il fornitore.

I nostri dipendenti sono tenuti a prestare attenzione a qualsiasi indizio di lavoro forzato nella nostra azienda o nella nostra supply chain. Ci aspettiamo che i dipendenti si attengano ai più alti standard nel rispetto di questi principi. È responsabilità dei dirigenti assicurarsi che i dipendenti siano consapevoli degli standard richiesti e si comportino di conseguenza. La prevenzione, l'identificazione e la segnalazione di violazioni dei diritti umani in qualsiasi parte della nostra attività o della supply chain è responsabilità di tutti coloro che lavorano per noi o per nostro conto. I dipendenti sono tenuti a evitare qualsiasi attività che possa portare a o suggerire una violazione della presente politica.

Non tolleriamo qualsiasi forma di lavoro forzato nella nostra attività. Se si sospetta che si sia verificata una violazione della presente politica o se si ha qualche preoccupazione riguardo all'impiego di lavoro forzato in qualsiasi parte della nostra attività o della nostra supply chain, è necessario segnalarlo in conformità con il Codice di condotta di Gpack S.p.A.

Periodicamente riesamineremo questa politica per garantirne l'efficacia. Laddove siano state espresse preoccupazioni attraverso questa politica, valuteremo come sono state gestite e, se del caso, ci assicuriamo che siano state intraprese azioni di follow-up.

Truccazzano, 20/05/2024

Alessandro Floris
Amministratore Delegato

