

Politica di Gestione del Capitale Umano

di Gpack S.p.A. e Gpack General Packaging S.r.l.

Versione 00 del 31 ottobre 2025

Introduzione e principi generali

Gpack S.p.A. e Gpack General Packaging S.r.l. riconoscono come valore fondamentale il rispetto della dignità umana, dei diritti dei lavoratori e dei principi etici universali, impegnandosi a garantire condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose.

Le aziende promuovono una cultura aziendale fondata su integrità, trasparenza e responsabilità, assicurando che tutte le proprie attività siano condotte nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia di lavoro e diritti umani.

Scopo

La presente politica definisce i principi di Gpack S.p.A. e Gpack General Packaging S.r.l. riguardo alla gestione del capitale umano, includendo il rispetto dei diritti umani, la prevenzione della schiavitù moderna e la promozione di relazioni costruttive con le sigle sindacali.

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo, inclusivo e produttivo, che favorisca lo sviluppo delle persone e la crescita sostenibile delle Aziende.

Campo di applicazione

La politica si applica a tutti coloro che lavorano per Gpack S.p.A. e Gpack General Packaging S.r.l. o per loro conto, compresi dipendenti, agenti, collaboratori a contratto, fornitori e altri partner commerciali. Tutti sono tenuti a rispettare i principi qui espressi e a contribuire attivamente a un ambiente di lavoro armonioso e rispettoso.

Riferimenti normativi

La politica si basa su:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Linee guida delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro
- Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore
- Modern Slavery Act 2015 (Regno Unito)

1/5

Diritti umani e pari opportunità

Gpack S.p.A. e Gpack General Packaging S.r.l. riconoscono e rispettano i diritti umani come principio fondamentale della propria attività e della supply chain. Le Aziende rifiutano qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità, origine sociale o adesione politico-sindacale e si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia.

Per entrambe le società la diversità rappresenta un elemento strategico per la competitività e lo sviluppo delle persone. Team con background diversi arricchiscono l'ambiente lavorativo, stimolano la creatività e favoriscono uno stile di leadership più efficace.

Le Aziende si impegnano a:

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, garantendo rispetto, integrità e sviluppo personale per tutti i dipendenti attuali e potenziali;
- Accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità attraverso programmi di formazione e progetti specifici;
- Rispettare le leggi in materia di pari opportunità;
- Promuovere il rispetto e l'integrità nelle relazioni con colleghi, clienti, fornitori e partner;
- Stimolare i fornitori al rispetto della dignità umana, della non discriminazione e della tutela delle diversità.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Gpack S.p.A. e Gpack General Packaging S.r.l. riconoscono ai propri dipendenti il diritto di associazione per la tutela e la promozione dei propri interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali, secondo la legislazione e le prassi locali. La contrattazione collettiva è considerata uno strumento privilegiato per la definizione delle regole e condizioni contrattuali, nonché per disciplinare i rapporti con le organizzazioni sindacali.

Le Aziende si impegnano affinché i rappresentanti dei dipendenti non subiscano penalizzazioni o ritorsioni. Per garantire relazioni armoniose, mantengono un dialogo continuo con le sigle sindacali tramite incontri e colloqui, con l'apporto di competenze specifiche nella gestione delle relazioni industriali, negoziazione e risoluzione dei conflitti.

Le relazioni sindacali si basano su:

- **Un dialogo aperto e costruttivo** con i rappresentanti sindacali, promuovendo confronto diretto e trasparente su condizioni di lavoro, politiche aziendali e esigenze dei dipendenti;
- **Il rispetto dei diritti dei dipendenti**, garantendo che ogni lavoratore possa essere rappresentato dal proprio sindacato senza discriminazioni o ritorsioni;
- **La partecipazione attiva** dei sindacati nelle decisioni che riguardano cambiamenti organizzativi, politiche salariali e condizioni di lavoro;
- **La negoziazione proattiva** per risolvere eventuali conflitti in maniera consensuale;
- **La garanzia** che tutte le pratiche di gestione delle risorse umane siano eque, trasparenti, inclusive e prive di discriminazioni;
- **La collaborazione con i sindacati per salvaguardare la sicurezza** e il benessere sul posto di lavoro, rispettando la normativa vigente in materia di salute e sicurezza.

Nell'ottica di un continuo miglioramento si prefigge:

- **L'ottimizzazione del flusso di comunicazione**, pianificando incontri periodici tra rappresentanti sindacali e direzione aziendale;
- **La riduzione delle controversie** attraverso un dialogo preventivo e negoziazioni efficaci;
- **L'organizzazione di sessioni formative per rappresentanti sindacali** e figure chiave sulle normative in materia di lavoro, pratiche di negoziazione e dinamiche sindacali;
- **L'istituzione di un programma di monitoraggio delle condizioni di lavoro**, coinvolgendo i sindacati per raccogliere feedback e proporre miglioramenti.

Prevenzione della schiavitù moderna e del lavoro forzato

Il termine lavoro forzato include schiavitù, servitù, lavoro coatto o trattamento a scopo di sfruttamento.

Gpack S.p.A. e Gpack General Packaging S.r.l. vietano tassativamente qualsiasi forma di lavoro forzato all'interno dei propri siti e lungo tutta la supply chain, inclusi minori o vittime di tratta di esseri umani.

Per prevenire, valutare e affrontare i rischi del lavoro forzato, le Aziende adottano le seguenti misure:

- Adozione di un Codice di Condotta per i fornitori, al quale devono attenersi;
- Valutazioni periodiche della supply chain per identificare eventuali rischi e adottare misure correttive;
- Verifica della condotta dei fornitori al momento dell'assegnazione o del rinnovo dei contratti;



- Sensibilizzazione e formazione dei dipendenti per identificare segnali di lavoro forzato e comportarsi secondo i principi aziendali;
- Segnalazione immediata di violazioni sospette tramite il portale whistleblowing, garantendo anonimato e sicurezza.

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 minore) sia tenuto in condizioni di schiavitù o servitù, è tassativamente proibito in tutti i siti di Gpack S.p.A. e di Gpack General Packaging S.r.l.

Le Aziende si impegnano a rispettare le leggi locali e internazionali, e a promuovere l'eliminazione del lavoro minore e di ogni forma di sfruttamento lungo tutta la catena di fornitura.

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.

Monitoraggio, comunicazione e miglioramento

La politica viene trasmessa a tutti i dipendenti tramite l'intranet aziendale e resa disponibile sul sito aziendale, garantendo accesso e consultazione a tutto il personale.

Le Aziende effettuano audit e monitoraggi periodici per verificarne l'efficacia, raccolgono feedback dai dipendenti e dai sindacati, e aggiornano la politica in base a evidenze operative, cambiamenti normativi o necessità di miglioramento.

Eventuali violazioni o sospetti di non conformità devono essere segnalati immediatamente tramite il portale whistleblowing all'indirizzo <https://gpack.eu/whistleblowing/>, che garantisce la riservatezza e la protezione del segnalante.

Approvazione e revisione

La presente politica entra in vigore dalla data di approvazione dell'Amministratore Delegato e viene riesaminata annualmente. Laddove siano state espresse preoccupazioni attraverso questa politica, valuteremo come sono state gestite e, se del caso, ci assicureremo che siano state intraprese azioni di follow-up.

Ogni modifica è approvata dall'Amministratore Delegato e comunicata a tutti i destinatari, assicurando trasparenza e continuità nella gestione del capitale umano.

Truccazzano, 31 ottobre 2025

Alessandro Floris
Amministratore Delegato

