

## CODICE DI CONDOTTA SUL POSTO DI LAVORO DI SDR PACK S.p.A.

### Definizioni

Lo Standard sulle Condizioni di Lavoro di SDR PACK S.p.A. spiega e definisce i requisiti del Codice.

### Disposizioni

- **Leggi e regolamenti**

Tutte le unità e i fornitori del Gruppo SDR PACK S.p.A. sono tenuti ad operare nella piena conformità alle leggi e ai regolamenti pertinenti, applicabili alle proprie attività ed impieghi nei paesi in cui essi operano. Questo è un requisito minimo in tutte le sezioni del presente Codice.

- **Fornitori**

Tutti i fornitori sono tenuti a concordare il rispetto del Codice di Condotta e lo Standard sulle condizioni di lavoro di SDR PACK S.p.A.. Il fornitore è tenuto a richiedere ai propri fornitori di osservare le disposizioni contenute all'interno del Codice e dello Standard. Su richiesta, il fornitore di SDR PACK S.p.A. deve essere in grado di comunicare a SDR PACK S.p.A. i fornitori dei quali egli si avvale e deve essere in grado di dimostrare che essi hanno ricevuto e pienamente compreso le disposizioni del presente Codice.

I fornitori devono assicurare che l'approvvigionamento di materiali in prodotti, parti o componenti forniti a SDR PACK S.p.A. non contribuisce, direttamente o indirettamente, alla violazione dei diritti umani nelle aree interessate da conflitti o a rischio elevato.

- **Corruzione, tangenti ed etica aziendale**

Il Gruppo SDR PACK S.p.A. non tollera nessuna forma di corruzione, tangente o prassi aziendali non etiche. Tutte le unità e i fornitori di SDR PACK S.p.A. e i rispettivi dipendenti non sono in alcun modo autorizzati a offrire, donare, richiedere o ricevere tangenti o altri tipi di benefici impropri.

- **Lavoro minorile**

Il lavoro minorile non è assolutamente tollerato, in nessuna sua forma.

Nel caso venga constatata la presenza di un minore al lavoro in un luogo in cui vengono fabbricati prodotti oppure componenti SDR PACK S.p.A., è necessario che qualsiasi azione sia intrapresa nel migliore interesse del minore ed è altresì necessario implementare tutte

le azioni correttive necessarie per mantenere o migliorare la situazione sociale del minore stesso.

- **Lavoro forzato**

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

SDR PACK S.p.A. non trattiene parte dello stipendio, documenti per personale, indennità retributive per obbligare il lavoratore a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

- **Disposizioni sulla sicurezza**

Le prassi sulla sicurezza devono essere sempre implementate in pieno rispetto dei diritti umani e della legislazione applicabile. L'utilizzo della forza deve essere evitato nella maggiore misura possibile.

- **Salute e sicurezza**

A tutti i dipendenti deve essere assicurato un ambiente di lavoro salubre e sicuro e minimo quanto previsto dalla legislazione locale. L'unità lavorativa è tenuta all'adozione di tutti i provvedimenti atti alla prevenzione e alla gestione degli infortuni e delle malattie professionali potenziali.

SDR PACK S.p.A. rispetta la legislazione prevista in materia di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

- **Non discriminazione**

SDR PACK S.p.A. riconosce e rispetta le diversità e le differenze culturali, non discriminando il personale nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto, pensionamento.

Non dà sostegno e non discrimina in base a etnia, nazionalità, estrazione sociale, credo religioso, disabilità, genere, orientamento sessuale, condizioni familiari e opinioni politiche.

Tutti i dipendenti sono trattati strettamente in base alle loro capacità ed alle loro qualifiche in ogni decisione relativa all'impiego tra cui: assunzione, promozione, retribuzione, conferimento di benefici, formazione, licenziamento e risoluzione del rapporto lavorativo.

SDR PACK S.p.A. non attua e permette nessun comportamento minaccioso, offensivo, sessualmente coercitivo e volto allo sfruttamento, quali linguaggio, gesti, contatto fisico nell'ambiente di lavoro e negli ambienti legati all'attività lavorativa (mensa/spogliatoi/alloggi ecc.).

- **Molestie e abusi**

Nessun dipendente dovrà essere fatto oggetto di molestie o di maltrattamenti fisici, sessuali, psicologici o verbali, né tantomeno di intimidazioni o abusi.



- **Azioni disciplinari e rimostranze**

Le azioni disciplinari saranno implementate in maniera tale da assicurare un trattamento equo e umano dei dipendenti. Nessun dipendente deve essere sottoposto a punizioni corporali.

Saranno piuttosto applicate azioni disciplinari progressive. I dipendenti sono incoraggiati e tenuti a riferire eventuali problemi o violazioni del presente Codice ed essi non saranno in alcun modo oggetto di rappresaglie nè subiranno altre conseguenze negative.

- **Ore di lavoro**

SDR PACK S.p.A. riconosce la necessità di un equilibrio giusto tra ore di lavoro e tempo libero per tutti i suoi dipendenti. Ai dipendenti non può essere richiesto, come regola, di lavorare per oltre 48 ore settimanali in una settimana lavorativa standard, oppure di lavorare per oltre 60 ore (comprese le ore di straordinario) in una settimana lavorativa totale.

Fatta eccezione per le circostanze aziendali straordinarie, tutti i lavoratori hanno il diritto ad almeno un giorno di riposo ogni 6 giorni.

SDR PACK S.p.A. opera nel rispetto al Contratto Collettivo Nazionale del lavoro e agli accordi Sindacali quando sottoscritti.

- **Retribuzione**

Le retribuzioni, compresi gli straordinari ed i benefici, dovranno essere pari o superiori al livello prescritto dalla legislazione applicabile. SDR PACK S.p.A. incoraggia a prendere in considerazione il costo necessario per fare fronte alle necessità dei lavoratori e delle rispettive famiglie nel momento in cui si stabiliscono i livelli delle retribuzioni.

SDR PACK S.p.A. opera nel rispetto al Contratto Collettivo Nazionale del lavoro e agli accordi Sindacali quando sottoscritti.

- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Tutti i dipendenti sono liberi di esercitare il loro diritto legale di costituire organizzazioni per la difesa dei loro interessi, di associarsi oppure di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni. Nessun dipendente dovrà essere sottoposto ad intimidazioni o molestie nel suo pacifico esercizio di tali diritti.

Il datore di lavoro dovrà inoltre rispettare il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

- **Rispetto dell'ambiente**

Tutte le unità devono osservare la legislazione ambientale applicabile ed i requisiti stabiliti da SDR PACK S.p.A. in materia. Deve essere inserito un sistema di management che migliori continuamente gli standard ed i risultati ambientali delle unità. Ciascuna unità deve identificare gli aspetti ambientali pertinenti e deve implementare le azioni idonee per gestirli, inclusi il consumo delle risorse, le emissioni, le sostanze chimiche ed i rifiuti.

SDR PACK S.p.A. si ispira i principi della Norma SA8000, è certificata secondo le norme ISO 9001:2015 e BRC-IoP, ha in previsione per il 2019 la certificazione alle norme ISO 14001:2015 e FSC.



# SDR PACK

vestiamo il tuo prodotto

## SDR PACK S.p.A.

Via Segafredo, 6 – 36027 Rosà (VI) Italy

T. +39 0424 581990

F. + 39 0424 858323

Cap. Soc. 1.000.000 Euro i.v.

Cod. fisc. 01447990282

P. Iva 02485550244

Reg. Impr. di VI 01447990282

[www.sdrpack.com](http://www.sdrpack.com) – [info@sdrpack.com](mailto:info@sdrpack.com)

- **Monitoraggio e conformità**

La direzione è responsabile del monitoraggio regolare e documentato e della revisione della conformità a questo Codice di Condotta da parte della propria unità. La direzione è inoltre responsabile della manutenzione della documentazione adeguata per dimostrare la conformità da parte dei propri fornitori.

Quale condizione per l'esistenza di rapporti d'affari con il Gruppo SDR PACK S.p.A., i fornitori devono autorizzare SDR PACK S.p.A. e i suoi rappresentanti designati (incluse le terze parti) ad effettuare audit, comprese le interviste confidenziali con i propri lavoratori.

