

## POLITICA DEL LAVORO E DEI DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani è un valore fondamentale per il Gruppo CLN.

Il Gruppo CLN crede nello sviluppo sostenibile del business e considera il rispetto dei diritti umani e la corretta adesione ai diritti del lavoro come parte integrante del comportamento aziendale responsabile.

Il Gruppo CLN si impegna a individuare, prevenire e mitigare impatti negativi sui diritti umani, in seguito o a causa delle proprie attività d'impresa, prima o nel caso in cui si verificano, osservando scrupolosamente i diritti umani e attuando opportune misure di mitigazione.

La nostra Politica del Lavoro e dei Diritti Umani è soggetta al controllo del Consiglio di Amministrazione del Gruppo CLN, compreso l'Amministratore Delegato.

### QUADRO INTERNAZIONALE DI RIFERIMENTO

La nostra Politica è in linea con i trattati internazionali e le normative europee qui di seguito indicati e ne applica i principi fondamentali:

1. La Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)
  - a) La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
  - b) La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
  - c) La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
2. I principi fondamentali della dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – n° 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 – e la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro.
3. La Convenzione sui Diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite.
4. La Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.

Sono state prese in considerazione, inoltre, le versioni più recenti delle seguenti normative commerciali e iniziative su base volontaria:

1. I principi del Global Compact delle Nazioni Unite.
2. Le linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali.
3. La Dichiarazione tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.
4. I "Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani: Implementazione del quadro normativo delle Nazioni Unite su 'Tutela, Rispetto e Rimedi'".

### RIFERIMENTI INTERNI

I seguenti documenti interni sono attinenti e sostengono i principi affermati nella nostra Politica:

1. Codice Etico del Gruppo CLN
2. Politica su Uguaglianza e Diversità del Gruppo CLN
3. Politica sulla Segnalazione di Irregolarità (Whistleblowing) del Gruppo CLN

### I NOSTRI IMPEGNI

#### *Lavoro forzato e traffico di esseri umani*

Vietiamo l'uso di qualunque tipo di lavoro forzato e di qualunque forma di tratta di esseri umani.

#### *Lavoro minorile*

Non utilizziamo lavoro minorile e non assumiamo persone più giovani di quanto stabilito per l'avvio al lavoro dalla legislazione del luogo in cui viene svolto il lavoro stesso e, in ogni caso, non assumiamo minori di quindici anni, a meno che gli accordi internazionali e la legislazione locale prevedano espressamente un'eccezione in tal senso. Ci impegniamo, inoltre, a non stabilire né a mantenere rapporti di lavoro con fornitori che utilizzino lavoro minorile. Sono state definite alcune procedure standard per verificare l'età e l'idoneità al lavoro.

#### *Luogo di lavoro sano e sicuro*

Riteniamo che la sicurezza e la difesa della salute sul posto di lavoro siano un diritto fondamentale dei dipendenti ed un fattore determinante per la sostenibilità del Gruppo.

Offriamo e manteniamo ambienti di lavoro sani e sicuri e che rispettano tutte le leggi, i regolamenti e le disposizioni interne su salute e sicurezza.

Intendiamo assicurare eccellenti condizioni di lavoro a livello industriale, applicando principi di igiene, di ergonomia industriale e di processi organizzativi ed operativi a livello individuale. Sosteniamo la diffusione di una cultura della prevenzione degli incidenti e della consapevolezza dei rischi tra i dipendenti, cultura che promuoviamo attivamente, in particolare mediante corsi di formazione specifici e un'informazione adeguata.

I lavoratori sono responsabili a livello personale della protezione della propria salute e sicurezza e dell'adozione delle misure preventive definite dal Gruppo CLN, comunicate attraverso la specifica Politica di Salute e Sicurezza e le relative linee guida, istruzioni, formazione e informazioni. La gestione responsabile della sicurezza è a carico di ciascun dipendente che non dovrà, in nessun caso, esporre se stesso o altri colleghi a situazioni pericolose che possano provocare lesioni o danni fisici.

#### *Libertà di associazione e di contrattazione collettiva*

Rispettiamo la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva nel rispetto delle leggi locali. I dipendenti sono liberi di iscriversi a un sindacato e di negoziare le proprie istanze.

Da parte nostra, ci impegniamo a collaborare con le organizzazioni che rappresentano la forza lavoro e a mantenere rapporti significativi e costruttivi con i sindacati a livello locale e nazionale.

Siamo partecipi al dialogo sociale a livello regionale e globale e abbiamo stipulato accordi bilaterali che promuovono i diritti dei lavoratori.

#### *Orario di lavoro, salari e indennità*

La nostra politica retributiva è competitiva rispetto al settore industriale e al mercato locale del lavoro.

### **DESTINATARI DELLA POLITICA**

La presente Dichiarazione sulla nostra posizione relativa ai Diritti del Lavoro e ai Diritti Umani conferma l'impegno dell'azienda verso tutti i dipendenti, fornitori, appaltatori e sub-appaltatori di ogni livello e partner, rivenditori e tutti coloro che, in qualche modo, rientrano nella sfera di incidenza della nostra catena del valore.

### **COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

La Politica sarà fatta circolare tra tutti gli interessati, sia interni sia esterni, mediante opportune iniziative di comunicazione. Si terranno momenti di formazione finalizzati ad assicurare che la Politica sia compresa a fondo da tutti i dipendenti del Gruppo CLN.

### **APPLICAZIONE DELLA POLITICA**

Il personale del Gruppo CLN è tenuto, senza eccezioni, ad adeguare il proprio comportamento ai principi stabiliti nella presente Politica, sia sul posto di lavoro sia nel corso di eventi esterni attinenti al lavoro (incontri, eventi sociali, trasferte).

### **SEGNALAZIONI DI NON CONFORMITÀ**

Se si sospetta di comportamenti non conformi alla presente Politica, lo si può segnalare attraverso i seguenti canali di comunicazione:

- portale elettronico Whistleblowing: <https://leaks.gruppoclcn.com>
- indirizzo postale: CLN SpA – Whistleblowing – via Pavia 71, 10098 Rivoli (TO)

### **REVISIONE**

La presente Politica sarà sottoposta a revisioni periodiche al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione. Le revisioni saranno soggette all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione del Gruppo CLN.

Rivoli, 24 aprile 2018

Nei paesi in cui svolgiamo la nostra attività osserviamo le leggi in vigore su salari, orario di lavoro, ore straordinarie e indennità o, in assenza di leggi specifiche, ci conformiamo alle leggi internazionali sul lavoro.

Cerchiamo di non fare ricorso a licenziamenti. Qualora ciò non fosse possibile, la Società propone procedure di licenziamento responsabili.

Promuoviamo un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata dei nostri dipendenti, applicando strategie di flessibilità sul posto e orario di lavoro.

#### *Sicurezza sul lavoro*

Offriamo e assicuriamo ambienti di lavoro dove sono escluse violenza, molestie, intimidazioni e altre condizioni pericolose o distruttive dovute a minacce interne o esterne. Riteniamo del tutto inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o di comportamento molesto, quali quelli legati a origine etnica, al genere o ad altre caratteristiche personali, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona che subisce la molestia o i comportamenti oltraggiosi.

#### *Impegni verso l'esterno, la comunità e gli interessati*

Ci impegniamo a tenere sempre aperto il dialogo con le persone e gli enti interessati ai problemi dei diritti umani o dei diritti del lavoro in relazione alle nostre attività, ove pertinenti, nell'ottica di una maggiore attenzione in loco ai problemi locali per poterli più facilmente risolvere.

Gabriele Perris Magnetto  
**Amministratore Delegato**

