

EURPACK[®]



POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

In conformità alla Norma SA8000:2014

POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

In conformità alla Prassi di Riferimento
UNI/PdR 125:2022



Indice

Introduzione	3
Ambiti di Applicazione	5
Impegni Concreti	5
Monitoraggio e Valutazione	6
Responsabilità	7
Comunicazione	7
Misure disciplinari	7
Conclusioni	8



Introduzione

Il Gruppo Eurpack, nelle società di Eurpack Giustini Sacchetti Srl e Eurpack Grafifarma Grafiflex Srl, di seguito anche Eurpack, ha deciso di introdurre e implementare un sistema di gestione della responsabilità sociale secondo lo standard SA 8000:2014 e di un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

Eurpack si impegna a perseguire l'eccellenza in ogni aspetto delle proprie attività, adottando un approccio integrato che rispetta pienamente le normative e gli standard internazionali. Con l'adozione della norma SA8000, l'azienda promuove attivamente i diritti umani e il miglioramento delle condizioni di lavoro, garantendo un ambiente sicuro, equo e rispettoso per tutti i propri dipendenti. Inoltre, attraverso l'applicazione della UNI/PdR 125:2022, Eurpack promuove la parità di genere in ogni aspetto delle proprie operazioni e la leadership femminile, adottando pratiche che rispettano la dignità e i diritti di ogni individuo.

La politica aziendale integrata di Eurpack si fonda su principi di etica, responsabilità sociale e sostenibilità, obiettivi che l'azienda persegue con determinazione, affinché ogni prodotto non solo soddisfi i più alti standard di qualità, ma contribuisca anche al benessere delle persone e alla tutela dell'ambiente. L'azienda riconosce che un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato migliora la produttività e il benessere dei dipendenti.

L'azienda riconosce nei propri dipendenti la risorsa più importante, tutelando i loro diritti, promuovendo il loro sviluppo personale e professionale e incentivando l'uguaglianza di genere e la leadership femminile. Allo stesso modo, valorizza fornitori e collaboratori, considerandoli fondamentali per la qualità dei prodotti e per l'impegno condiviso verso la giustizia sociale.

La società considera di fondamentale importanza nell'implementazione delle proprie strategie aziendali: la qualità del prodotto, la soddisfazione del cliente, la salvaguardia ed il rispetto dell'ambiente, la salvaguardia ed il rispetto della sicurezza dei lavoratori, la continua crescita professionale e competenza dei lavoratori il comportamento etico e le condizioni sociali interne ed esterne all'ambiente di lavoro.

Di conseguenza, sia l'ambiente di lavoro interno che l'intera catena di fornitura devono rispettare i requisiti e gli impegni stabiliti dallo standard SA8000 e dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022:

- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e non impiegare giovani lavoratori;
- non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;





- garantire ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie, valutando anche i rischi di lavoratrici puerpere, in gravidanza o allattamento;
- rispettare il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati di propria scelta, non interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni di lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva;
- garantire pari opportunità a tutte le persone che lavorano in questa organizzazione non ammettendo alcuna forma di discriminazione;
- garantire il non utilizzo né tollerare punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale;
- rispettare le leggi, gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività;
- rispettare il diritto dei propri dipendenti ad una retribuzione dignitosa;
- costante impegno al mantenimento dei rapporti proattivi e continuativi con le parti sociali (sindacati);
- assicurare un trattamento equo e rispettoso per tutti i dipendenti, promuovendo una cultura inclusiva che valorizzi la diversità;
- garantire pari opportunità di assunzione, sviluppo professionale e avanzamento di carriera per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere;
- garantire pari retribuzione per pari lavoro, indipendentemente dal genere;
- promuovere opportunità di crescita professionale per tutti, con particolare attenzione all'inclusione di donne in ruoli decisionali;
- assicurare una retribuzione equa e trasparente, monitorando e correggendo eventuali disparità salariali di genere;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione di genere, garantendo un ambiente di lavoro libero da molestie e pregiudizi.

Eurpack, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, in conformità altresì con le linee guida UNI ISO 26000:2010 - Guida alla responsabilità sociale e la propria politica interna SA8000, si impegna a strutturare e consolidare un percorso di cambiamento culturale e organizzativo. Questo approccio mira a promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, assicurando

pari opportunità per tutte le persone all'interno dell'azienda e contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di Parità di Genere in modo concreto e misurabile.

Ambiti di Applicazione

Questa politica si applica a tutti i dipendenti, diretti e in somministrazione, collaboratori, fornitori e partner commerciali di Eurpack. Coinvolge tutte le aree aziendali, inclusi reclutamento, formazione, sviluppo professionale, valutazione delle performance e politiche retributive.

Impegni Concreti

- Lavoro Forzato e minorile: implementare controlli e procedure per prevenire situazioni di traffico di esseri umani e lavoro forzato e adottare politiche che supportano il diritto all'educazione per i minori e promuovono il lavoro giovanile sicuro e sano solo quando è conforme alle leggi locali e alle convenzioni internazionali;
- Salute e Sicurezza: impegno a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, con misure preventive contro gli incidenti e i rischi professionali attraverso la promozione di pratiche per prevenire malattie professionali e fornire assistenza sanitaria, se necessario;
- Reclutamento e Selezione: implementare processi di selezione equi, garantendo che le descrizioni dei ruoli e gli annunci di lavoro siano privi di bias di genere;
- Gestione della carriera: garantire che i lavoratori ricevano una retribuzione equa e in linea con le leggi locali e gli standard internazionali, evitando le ore di lavoro eccessive, rispettando i limiti legali delle ore settimanali e fornendo adeguati periodi di riposo rispettando le leggi, gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività e pari opportunità e non discriminazione nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente su competenze e merito e ad un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership;
- Condizioni di Lavoro: fornire un ambiente di lavoro che promuova il benessere psicologico e fisico dei lavoratori, compreso un adeguato supporto psicologico e sociale e garantire accesso ai servizi igienici, spazi di riposo e adeguate condizioni ambientali;
- Formazione e Sviluppo: offrire programmi di formazione sui temi della sicurezza sul lavoro, sulla parità di genere e sulla sensibilizzazione alle diversità, promuovendo lo sviluppo professionale equo per tutti i dipendenti;

B



- **Genitorialità:** impegno a supportare la genitorialità attraverso programmi per il reinserimento post-congedo, piani dedicati alla maternità e incentivi per il congedo di paternità e promozione di iniziative di welfare aziendale e servizi specifici per agevolare l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare;
- **Conciliazione Vita-Lavoro:** promuovere iniziative che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e personale;
- **Prevenzione delle Discriminazioni e Molestie:** stabilire procedure chiare per la segnalazione e la gestione di comportamenti discriminatori o molesti, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. L'organizzazione si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di abuso e molestia sul luogo di lavoro attraverso l'analisi dei rischi, un piano di prevenzione, formazione periodica sulla tolleranza zero, e strumenti di segnalazione anonima, monitorando l'ambiente lavorativo tramite survey e promuovendo una comunicazione rispettosa e inclusiva.

Monitoraggio e Valutazione

Il Gruppo si impegna a monitorare l'efficacia di questa politica attraverso:

- **Indicatori di Performance (KPI):** utilizzare KPI specifici attraverso cui valutare i progressi nelle aree chiave della parità di genere, come indicato nella normativa di riferimento di questa politica;
- **Audit Interni:** condurre audit periodici per valutare l'aderenza alla politica e identificare aree di miglioramento;
- **Reportistica:** redigere report annuali sui progressi compiuti e comunicarli a tutte le parti interessate;
- **Monitoraggio costante e continuo:** garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale definendo obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Riesame della Direzione. (E' importante considerare che è volontà della Organizzazione che gli stessi principi di responsabilità sociale cui si sottopone siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività);
- **Riesame della direzione:** revisionare la politica al fine di adeguarla ai risultati del Sistema di Gestione dell'Organizzazione e alle mutate condizioni di inserimento della stessa nel contesto territoriale e socio – economico.



Responsabilità

La responsabilità dell'implementazione e del monitoraggio di questa politica ricade sulla Direzione che avrà il compito di:

- Supervisionare l'attuazione delle misure previste;
- Raccogliere e analizzare dati relativi alle regolamentazioni;
- Proporre iniziative di miglioramento continuo.



Comunicazione

Eurpack si impegna a comunicare questa politica a tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali attraverso:

- Sessioni informative e di formazione;
- Eurpack Informa.
- Sito istituzionale



Misure disciplinari

Eurpack mette a disposizione per tutti i lavoratori di adeguati e idonei strumenti (es: cassetta postale, mail specifica(spt@eurpack.it) etc.), attraverso cui poter dare suggerimenti finalizzati al miglioramento continuo del Sistema di Gestione

L'Organizzazione adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di mobbing, molestia, vessazione o comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali. Le segnalazioni di tali episodi, che avvengano durante le attività lavorative, sono prese seriamente in considerazione. Chiunque ritenga di essere vittima di discriminazione di genere o di mancanza di parità può segnalare il fatto tramite il sistema informatico di Whistleblowing, accedendo al link <https://areariservata.mygovernance.it/#/WB/EurpackGiustiniSacchettiSrl/> garantendo l'assenza di ritorsioni. Le violazioni saranno soggette a sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità del comportamento e, se necessario, anche a conseguenze legali. Le segnalazioni saranno portate all'attenzione del Comitato Guida.



Conclusioni

L'Organizzazione pubblica sul proprio sito web la tale Politica, applicata a tutti i livelli aziendali e nei rapporti con stakeholder interni ed esterni. Il Datore di Lavoro è coinvolto in prima persona nel rispetto e nell'attuazione di questi principi assicurando e verificando periodicamente che la Politica sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico e alle parti interessate.

Al Datore di Lavoro, preme, inoltre, sottolineare l'importanza del coinvolgimento del lavoratore in tutte le tematiche sociali/ambientali/di salute e sicurezza, e di parità di genere, motivo per il quale ha messo a disposizione di tutti adeguati e idonei strumenti, attraverso cui poter dare suggerimenti in ottica di miglioramento del benessere aziendale. La società invita tutti i collaboratori a contribuire attivamente per realizzare questa visione.

Data

16/12/2024

Datore di Lavoro





EURPACK[®]

Via dell'Industria, 13
04011 Aprilia (LT)
T. +39 06.920451 • F. +39 06.92045224
info@eurpack.it • www.eurpack.it



8