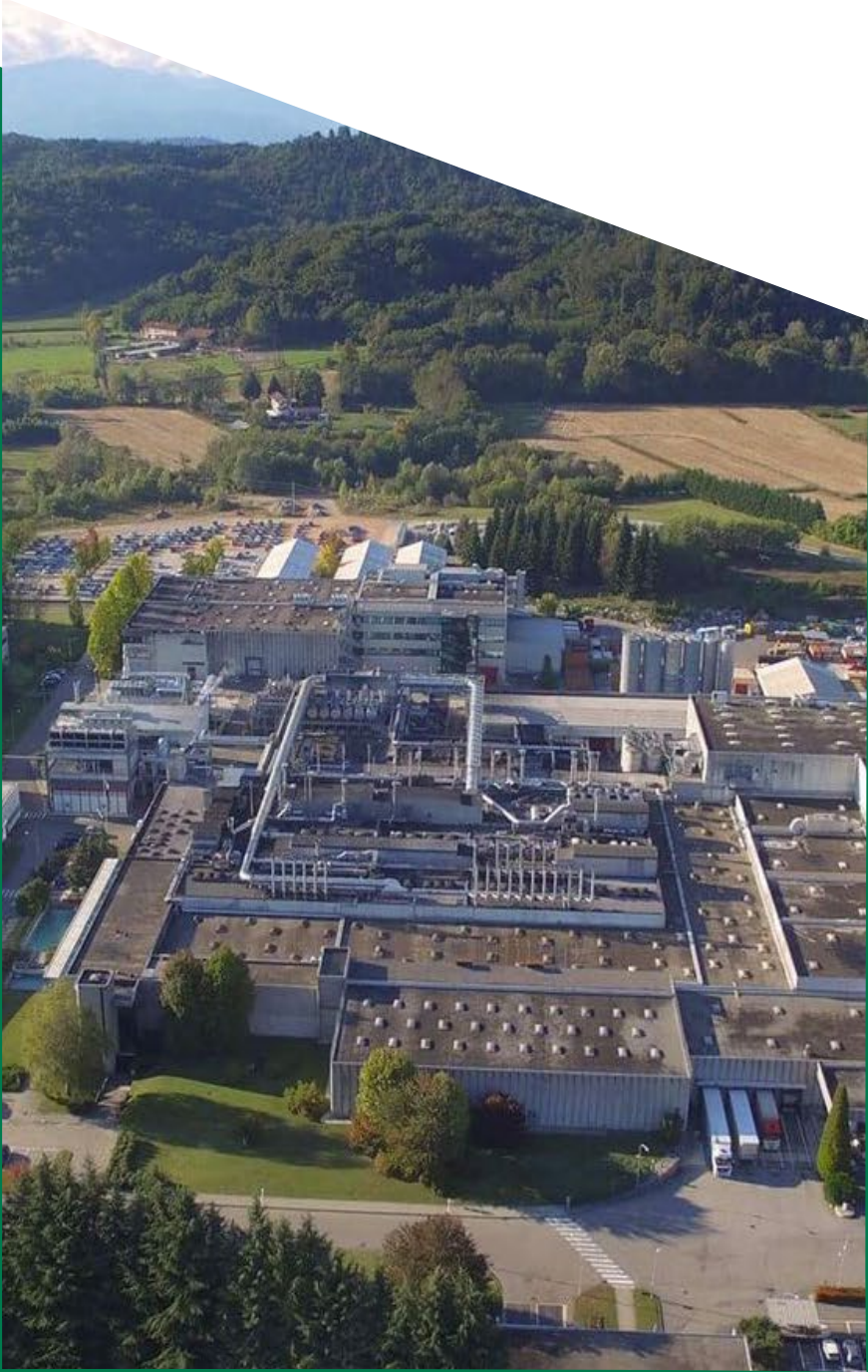


# Policy sui Diritti Umani



## Sommario

|  |    |
|--|----|
| <b>1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b> .....                            | 4  |
| <b>1.1 NORMATIVA NAZIONALE, INTERNAZIONALE ED EUROPEA</b> .....            | 4  |
| <b>1.2 NORMATIVA INTERNA</b> .....   | 4  |
| <b>2 SCOPO DELLA POLICY E AMBITO DI APPLICAZIONE</b> .....                 | 5  |
| <b>3 I PRINCIPI</b> .....  | 6  |
| <b>3.1 GESTIONE RISORSE UMANE</b> .....                                    | 6  |
| <b>Art.1 Tutela della persona</b> .....                                    | 7  |
| <b>Art.2 Diversità e inclusione</b> .....                                  | 7  |
| <b>3.2 LAVORO</b> .....  | 8  |
| <b>Art.3 Tutela delle condizioni di lavoro</b> .....                       | 8  |
| <b>Art.4 Tutela della salute, sicurezza e benessere psico-fisico</b> ..... | 8  |
| <b>Art.5 Valorizzazione delle competenze</b> .....                         | 9  |
| <b>Art.6 Contrasto alla violenza fisica e psicologica</b> .....            | 9  |
| <b>Art.7 Welfare e conciliazione vita-lavoro</b> .....                     | 10 |
| <b>3.3 COMUNITÀ' E SOCIETÀ</b> .....                                       | 10 |
| <b>Art.8 Rapporto con comunità locali</b> .....                            | 10 |
| <b>Art.9 Libertà di associazione sindacale</b> .....                       | 10 |
| <b>Art.10 Tutela dell'ambiente</b> .....                                   | 11 |
| <b>Art.11 Tutela della privacy</b> .....                                   | 11 |
| <b>Art.12 Innovazione e ricerca</b> .....                                  | 12 |
| <b>Art.13 Lotta alla corruzione</b> .....                                  | 12 |
| <b>Art.14 Utilizzo responsabile dei Social network</b> .....               | 12 |
| <b>4 GOVERNANCE</b> .....  | 12 |
| <b>Art.15 Attuazione e monitoraggio</b> .....                              | 13 |
| <b>Art.16 Segnalazioni</b> .....   | 13 |
| <b>Art.17 Sanzioni</b> .....   | 14 |
| <b>5 DISPOSIZIONI FINALI</b> .....   | 14 |
| <b>Art.18 Attività formative</b> .....                                     | 15 |
| <b>Art.19 Modalità di adozione e comunicazione della Policy</b> .....      | 15 |

## L'IMPEGNO DEL GRUPPO GOGLIO VERSO I DIRITTI UMANI

Il Gruppo Goglio, leader nel settore del packaging, sviluppa soluzioni di confezionamento in laminati flessibili a beneficio del **mercato** e dell'**ambiente**. La sua storia, nata nel 1850, ha dato la possibilità di affrontare e misurarsi con le diverse innovazioni ed esigenze sociali. Infatti, oltre a garantire un minore impatto dell'attività antropica sull'ambiente, la Goglio già nel 1974 è stata la prima società in Europa a far uso dell'impianto di recupero solvente che viene utilizzato nel processo di stampa e accoppiamento dei materiali.

In Goglio la **sostenibilità** è un tema che abbraccia diversi aspetti della realtà aziendale, che ha a cuore non solo la ricerca di materiali innovativi, ma anche il benessere dei propri collaboratori nonché del territorio in cui opera. La sostenibilità, infatti, è un concetto che si declina anche nell'attenzione verso iniziative di carattere culturale e sociale, spostando l'interesse verso il benessere della comunità.

La globalizzazione dei rapporti socioeconomici ha orientato, e ancora oggi orienta, il ruolo delle imprese volto a recepire in maniera attiva il rispetto dei diritti umani che oggi rappresenta uno "*standard globale*" di comportamento per tutte le imprese, indipendentemente dal luogo in cui operano e dalla dimensione delle stesse. In questo contesto il Gruppo Goglio si impegna a realizzare e attuare politiche aziendali idonee a garantire il rispetto, la tutela e l'inviolabilità dei diritti umani fondamentali, nei confronti di tutti i soggetti coinvolti, lungo la catena del valore.

Il Gruppo Goglio esprime l'impegno a rispettare tutti i diritti umani, e la volontà di prevenire i rischi legati alla violazione della presente Policy.

# 1

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

---

La seguente Policy sui diritti umani rappresenta un impegno per tutte le Società del Gruppo e richiama principi che trovano fondamento nei testi normativi nazionali, internazionali ed europei.

### 1.1 NORMATIVA NAZIONALE, INTERNAZIONALE ED EUROPEA:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU)
- I 10 principi del Global Compact (ONU)
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro (ILO)
- Le otto convenzioni dell'OIL e la convenzione 190 per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- Linee guida OCSE
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE
- Secondo Piano di Azione su Imprese e Diritti Umani 2021-2026
- Norme ISO 9001, 45001, 14001, 22000
- Direttiva 2000/78 CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Statuto dei Lavoratori L.300/1970
- D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 (modificato dalla L. 05/11/2021, n. 162) Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
- D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105. Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità
- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione

tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)

## **1.2 NORMATIVA INTERNA:**

- Codice Etico
- Modello di Organizzazione e di Gestione ex D.lgs. n. 231/2001 (“Modello 231”)
- Procedura Whistleblowing
- Policy gestione delle risorse umane
- Policy per la sicurezza delle informazioni
- Policy per il corretto utilizzo dei sistemi informativi aziendali
- Policy contrasto alcool e droghe
- Policy azienda libera dal fumo

## 2

## SCOPO DELLA POLICY E AMBITO DI APPLICAZIONE

---

Goglio vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e intervenendo, in caso di necessità, con azioni correttive. La seguente Policy, in coerenza con i valori sanciti dal nostro Codice Etico e i principi standard internazionali di riferimento, mira a predisporre un sistema di governance volto alla prevenzione della violazione dei diritti umani.

Le disposizioni e le sanzioni previste dalla presente Policy sono destinate a tutti i soggetti che, a qualunque titolo, contribuiscono alla creazione di un valore di Goglio S.p.A. e delle Società ad essa collegate, dunque, tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività del Gruppo, quali dipendenti, clienti, collaboratori, soci, fornitori, partner commerciali etc. (di seguito definiti i "Destinatari").

La presente Policy, approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione, ha validità sia per la Goglio S.p.A., che per le Società ad essa collegate e controllate, presenti all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi in cui si opera.

### 3.1 GESTIONE RISORSE UMANE

#### Art.1 Tutela della persona

Il Gruppo Goglio riconosce la centralità dell'essere umano, sul presupposto che, il successo della Società deriva dal contributo professionale di ciascuna delle persone che in essa vi operano, tutelandone l'integrità morale e fisica e contrastando tutti quelli che possono manifestarsi come rischi per la sicurezza e il benessere psico-fisico sul luogo di lavoro.

Il benessere della persona, infatti, è un valore che il Gruppo ha sempre perseguito anche nello svolgimento delle attività ordinarie, mostrando attenzione all'utilizzo di un linguaggio collaborativo, orientato a rafforzare la motivazione personale e a rilevare la percezione degli stakeholder, rispetto al contesto in cui operano.

#### Art.2 Diversità e inclusione, parità di genere

Il Gruppo promuove, tutela e garantisce il rispetto dei principi della non discriminazione e dell'inclusione lungo la catena del valore e in tutte le fasi dell'*employee journey*, compresi i processi di formazione e sviluppo.

Il Gruppo Goglio si impegna a favorire le relazioni interpersonali in ottemperanza ai principi della dignità, correttezza e trasparenza garantendo il diritto ad ambienti di lavoro inclusivi ed equi, proteggendo l'essere umano da qualsiasi forma di discriminazione per ragioni di razza, sesso, età, lingua, etnia, opinioni politiche e religiose o altre caratteristiche individuali. In tale ottica il Gruppo incentiva e garantisce processi di selezione, assunzione e sviluppo di carriera in maniera non discriminatoria e imparziale, al fine di attrarre nuovi talenti slegati da eventuali stereotipi di determinati profili professionali, permettendo così una composizione eterogenea della popolazione aziendale.

Il Gruppo, inoltre, non ammette alcuna forma di emarginazione rifiutando e sanzionando qualunque tipo di comportamento o pratica che si concretizzi in atti di violenza in qualunque forma.

## **3.2 LAVORO**

### **Art.3 Tutela delle condizioni di lavoro ed uguaglianza retributiva**

Il Gruppo Goglio, in ottemperanza al principio della dignità umana, ripudia qualsiasi tipo di sfruttamento, per tal ragione rifiuta e previene qualunque forma di lavoro non conforme alla legge. In tale categoria rientrano sia il c.d. lavoro nero privo di qualsiasi contratto, sia il c.d. lavoro grigio in cui le modalità effettive di lavoro non corrispondono a quanto definito nel contratto.

Sempre in considerazione del principio del divieto di sfruttamento, il Gruppo Goglio impedisce il lavoro minorile, sia per la forza lavoro impiegatizia, che per quella operaia. Il processo di *placement*, infatti, è vietato per tutti coloro che non abbiano compiuto il sedicesimo anno di età; invece, per tutti coloro che abbiano un'età compresa tra i 16 e i 18 anni<sup>1</sup>, se assunti, il Gruppo si impegna a rispettare le garanzie minime previste dalla L. 677/1977<sup>2</sup>.

Il Gruppo, inoltre, garantisce la retribuzione minima stabilita dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro e dai provvedimenti normativi sopra citati (par. 1) in linea con il principio di giusto compenso per il lavoro e di uguaglianza di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, basato su una valutazione obiettiva.

### **Art.4 Tutela della salute, sicurezza e benessere psico-fisico**

Il Gruppo considera la salute delle persone un bene fondamentale, per il quale si impegna a promuovere programmi di sensibilizzazione e prevenzione al fine di tutelare la salute, la sicurezza e il benessere psico-fisico di ciascun Destinatario.

<sup>1</sup> Il limite di età può essere superiore in alcuni paesi dell'UE, in cui la scuola dell'obbligo continua dopo i 15 anni di età. Per tutti i Paesi extra UE i limiti di età variano a seconda della normativa pro tempore vigente.

<sup>2</sup> Così come modificata dal D.lgs 345/1999 in recepimento della direttiva comunitaria 94/33/CE.

Il nostro impegno, nel pieno rispetto della normativa vigente, si estrinseca nell'attività di promozione e diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro, diffondendo comportamenti efficaci, sostenibili e raccomandati a tutti i livelli dell'organizzazione, per promuovere un cambiamento dei luoghi di lavoro con l'obiettivo di renderli più favorevoli e salubri.

Goglio S.p.A. aderisce al progetto WHP (Workplace Health Promotion), con l'obiettivo di promuovere la salute e il benessere nei luoghi di lavoro attraverso l'adozione di stili di vita salutari, la prevenzione delle malattie croniche e la promozione di buone pratiche in diverse aree tematiche (alimentazione sana, contrasto al fumo, attività fisica).

### **Art.5 Valorizzazione delle competenze**

Il Gruppo Goglio riconosce l'importanza delle competenze e il loro sviluppo a sostegno dell'organizzazione aziendale. A tal fine, il Gruppo sostiene la professionalità di ciascun dipendente attraverso programmi formativi nonché mediante l'affiancamento intergenerazionale.

Inoltre, in ossequio al principio della valorizzazione delle competenze, Goglio ha dato vita ad un progetto di *Academy* aziendale, con l'obiettivo di diffondere, sia direttamente che indirettamente, le *hard e soft skills* tra tutti i Destinatari affinché gli stessi possano performare, potenziare e costruire un valore aggiunto insieme all'azienda.

### **Art.6 Contrasto alla violenza fisica e psicologica**

Il Gruppo Goglio nel rispetto del principio della dignità umana, tutela l'integrità fisica, morale e psicologica di tutti i collaboratori e le collaboratrici, opponendosi a qualsiasi forma di abuso fisico, psicologico e sessuale, compreso il mobbing.

La violenza sul luogo di lavoro, in tutte le sue forme, rappresenta una minaccia per il benessere psico-fisico, che il Gruppo si impegna a contrastare attraverso un sistema di prevenzione, comunicazione e di indagine, riducendo il rischio di accadimenti violenti.

## **Art.7 Welfare e conciliazione vita-lavoro**

Consapevoli della rilevanza che il concetto di “equilibrio vita-lavoro” oggi assume, il Gruppo assicura alle proprie persone un sistema di welfare aziendale sviluppato e organizzato, che sia capace di promuovere misure di conciliazione tra vita-lavoro, come gli strumenti dello smart working e della flessibilità dell’orario di lavoro, che offrono la possibilità di combinare gli aspetti della vita lavorativa con quella privata.

## **3.3 COMUNITÀ E SOCIETÀ**

### **Art.8 Rapporto con comunità locali**

Il Gruppo è consapevole dell’influenza, anche indiretta, che l’attività aziendale può avere nelle comunità in cui opera; pertanto, si impegna a rispettare i diritti della stessa, realizzando e promuovendo al contempo lo sviluppo socioeconomico del territorio.

Il Gruppo contribuisce, inoltre, alla valorizzazione del territorio attraverso la promozione di iniziative sociali, culturali, ricreative e ambientali, esaminando con cura le esigenze di tutta la collettività e dimostrando una propensione attiva all’ascolto delle comunità.

### **Art.9 Libertà di associazione sindacale**

Il Gruppo Goglio protegge e assicura a tutti i lavoratori ed alle lavoratrici, senza alcuna distinzione di genere, il diritto previsto dalla nostra costituzione, della libertà di associazione nelle forme e nei limiti previsti dalla legge. Allo stesso modo viene riconosciuto il diritto di costituire o partecipare a organizzazioni sindacali nel rispetto dei lavoratori, nonché il diritto di non aderirvi secondo il principio di libertà negativa<sup>3</sup>.

Inoltre, rispetta il diritto dei dipendenti di essere rappresentati, all’interno delle diverse unità produttive, da organi di rappresentanza sindacale secondo le normative vigenti,

---

<sup>3</sup>Il diritto di libertà negativa, non è espressamente menzionato all’art.11 della Convenzione, si tratta infatti di un costrutto di origine giurisprudenziale che mira a sanzionare qualsiasi comportamento volto a forzare l’adesione dei lavoratori, prima o dopo l’assunzione, ad uno specifico sindacato. Corte. Cost 248/1997.

basando la relazione sindacale su un confronto sistemico e il coinvolgimento continuo degli organismi sindacali.

#### **Art.10 Tutela dell'ambiente**

Goglio è da sempre attenta alla riduzione dell'inquinamento ambientale mitigando e ove possibile, diminuendo l'impatto che le attività produttive, e non solo, possono avere sull'ambiente. Il Gruppo si impegna a garantire il rispetto della normativa nazionale e internazionale in tema di ambiente, ed espleta azioni atte alla cura delle aree circostanti.

Il Gruppo, con l'intento di valorizzare il tema della responsabilità ecologica, promuove attività di formazione e sensibilizzazione per gli stakeholders. Inoltre, in prima persona il Gruppo si impegna a migliorare, attraverso la ricerca e l'innovazione, gli impianti che garantiscono così un minor consumo di energia e riducono al contempo le emissioni inquinanti, mostrando attenzione al corretto utilizzo delle risorse.

#### **Art.11 Tutela della privacy**

Il Gruppo Goglio tutela il diritto alla privacy e alla riservatezza dei suoi stakeholder secondo quanto previsto dalla normativa vigente e ispirandosi alle best practice di settore. Inoltre, in osservanza dei principi riconosciuti dalla legge, garantisce il corretto utilizzo delle informazioni di cui è in possesso, nel rispetto dei diritti fondamentali e della dignità degli interessati, in particolare il rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e delle comunicazioni, la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, la libertà di espressione e di informazione.

La privacy delle persone è tutelata adottando standard internazionali e le modalità di trattamento e conservazione dei dati personali sono definite con il supporto del Data Protection Officer (DPO) nel rispetto delle policy aziendali e delle varie normative europee e nazionali.

## **Art.12 Innovazione e ricerca**

Il Gruppo Goglio definisce l'innovazione, in tutti i suoi aspetti, un elemento chiave della propria organizzazione, con l'obiettivo di migliorare e accrescere il potenziale attraverso lo sviluppo e la sperimentazione. In particolare, il Gruppo è impegnato nell'applicazione di nuove tecnologie ai processi produttivi e gestionali, rispettando i più alti standard qualitativi in termini di certificazioni e si dedica al contempo a collaborazioni con università, nazionali e internazionali, al fine di moltiplicare il valore umano e professionale all'interno delle Società. In tale contesto, il Gruppo realizza e promuove l'innovazione anche attraverso il reparto R&D, fornendo consulenza al cliente e affiancandolo nelle varie fasi di pianificazione, ideazione e sperimentazione sul campo reale.

## **Art.13 Lotta alla corruzione**

Il Gruppo rifiuta la corruzione in tutte le sue forme, attiva e passiva, diretta e indiretta, riconoscendo nella stessa una minaccia per le istituzioni, per i valori etici e democratici, nonché per lo sviluppo della società. Il nostro impegno si realizza attraverso la periodica sensibilizzazione, nell'ambito del progetto Goglio Academy, sulle tematiche della corruzione con l'obiettivo di rendere consapevoli e note situazioni che possano porsi al limite con un tentativo o un atto di corruzione in qualunque forma.

## **Art.14 Utilizzo responsabile dei social network**

Il Gruppo, consapevole del cambiamento digitale che coinvolge il mondo del lavoro e di conseguenza la popolazione aziendale, esorta i Destinatari all'uso consapevole e soprattutto responsabile dei social network. L'impegno di Goglio si traduce nella volontà di gestire le conseguenze di un approccio sbagliato ai social, impedendo a tutti i soggetti coinvolti, di condividere o diffondere informazioni riservate o rendere pubbliche condotte della vita privata, che possano ledere l'immagine dell'azienda e compromettere la *brand reputation*. L'interazione con gli account social, in ossequio al principio della libertà di espressione, sia durante che al di fuori dell'orario di lavoro, deve sempre tener presente i valori del Gruppo e non pregiudicare il rapporto fiduciario con la Società.

# 4

## GOVERNANCE

---

### **Art.15 Attuazione e monitoraggio**

Riconoscendo i Principi Guida delle Nazioni Unite sui Diritti Umani e considerando gli impatti che le violazioni dei diritti umani possono comportare, il Gruppo si impegna a elaborare periodicamente una valutazione dei rischi che, secondo quanto previsto dalle norme ISO 27001 in materia di *risk assesment*, prevede l'identificazione dei rischi, l'analisi e la realizzazione di un piano aziendale di prevenzione e mitigazione del rischio.

Il Gruppo valuta e aggiorna i progressi del proprio impegno e comunica annualmente i risultati attraverso il rapporto di sostenibilità e altri strumenti di comunicazione.

### **Art.16 Segnalazioni**

Il Gruppo Goglio è da sempre particolarmente attento alla prevenzione dei rischi che potrebbero compromettere la gestione responsabile e sostenibile del proprio business.

Per questo, aderendo alle indicazioni del D.lgs. n. 24 del 2023 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (di seguito “Decreto”), in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, la Società ha introdotto un apposito canale di segnalazione e una specifica procedura, qualora gli stakeholder ritenessero che si sia verificata una violazione della presente Policy.

Le segnalazioni devono pervenire attraverso i canali presenti sul sito web aziendale.

Il Gruppo Goglio garantisce adeguata protezione dell'identità del segnalante censurando ogni condotta che violi le misure previste a tutela di quest'ultimo

mediante l'applicazione di quanto previsto in proposito dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

### **Art.17 Sanzioni**

Il Gruppo Goglio garantisce l'effettiva applicazione delle norme contenute all'interno della presente Policy attraverso la previsione di apposite sanzioni, applicabili a tutti i Destinatari. Le sanzioni devono essere adeguate e proporzionate rispetto alla gravità della violazione.

Per i dipendenti della Società, sottoposti al potere direttivo di Goglio, si prevedono sanzioni disciplinari previste dalla Contrattazione Collettiva Nazionale (CCNL vigente) di riferimento. Inoltre, per tutte le altre Società, dal Gruppo controllate, si applicano le norme di legge in vigore nello Stato di riferimento.

Per i Destinatari esterni, quali fornitori o collaboratori, sono previste specifiche clausole contrattuali, che nei casi più gravi, possono determinare l'interruzione del rapporto di collaborazione e la conseguente risoluzione del contratto.

# 5

## DISPOSIZIONI FINALI

---

### **Art.18 Attività formative**

Ai Destinatari sono dedicate attività formative e informative inerenti alla Policy sui Diritti Umani, affinché possano essere garantite, l'effettiva ricezione, la comprensione e la corretta applicazione dei relativi contenuti, con il fine di consentire il reale rispetto dei Diritti Umani in essa citati e non il solo rispetto formale.

### **Art.19 Modalità di adozione e comunicazione della Policy**

La seguente Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Goglio e adottata da tutte le Società ad esso collegate. Inoltre, al fine di renderne efficace la comunicazione, la stessa viene pubblicata sui portali web della Holding, nel sistema di intranet aziendale della Società e condivisa su tutti i monitor aziendali.

Approvata nell'adunanza del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2025