



CODICE ETICO

Il Codice Etico è un documento con cui Gi.Mec. S.r.l. si impegna a esercitare la due diligence sui diritti umani e la protezione ambientale nelle rispettive catene di fornitura globali, in linea con i principi riconosciuti a livello internazionale

Valori e principi:

Il Codice Etico Gi.Mec. S.r.l. così come i rispettivi documenti e strumenti di supporto, hanno come base e riferimento:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- Le Convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP);
- Le Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali;
- I diritti dell'infanzia e i principi d'impresa delle Nazioni Unite;
- Le dimensioni di genere dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;
- I documenti di orientamento settoriali dell'OCSE. Sottoscrivendo il Codice Etico Gi.Mec. S.r.l., conferma che il suo impegno si atterrà ai valori riportati di seguito.
- Miglioramento continuo: integrando tali valori e principi nei propri sistemi di gestione e cultura aziendale all'interno delle rispettive organizzazioni e catene di fornitura.
- Cooperazione: lavorando insieme per individuare, prevenire, limitare e porre rimedio alle violazioni dei diritti umani e ambientali all'interno dell'azienda e catene di fornitura. Lo spirito di cooperazione è un aspetto fondamentale dell'impegno tra gli stakeholder su diversi livelli, in particolare per quanto riguarda la capacità di esercitare un'influenza.
- Empowerment: un obiettivo primario di Gi.Mec. S.r.l. è quello di garantire l'empowerment alle catene di fornitura nel rispetto dei diritti umani e in modo da consentire un miglioramento continuo.
- Rispetto del Codice: rispettare la legislazione nazionale è il primo obbligo delle imprese commerciali.
- Trasparenza: Gi.Mec. S.r.l. si impegna ad agire in modo trasparente: tra di loro, e con qualsiasi soggetto terzo coinvolto e pertinente (ad esempio società di revisione,

partner per la qualità) e nel contesto dell'individuazione, prevenzione e risoluzione degli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente tenendo ragionevolmente informati gli azionisti, gli stakeholder e le autorità in merito al proprio impatto sulla catena di fornitura e sulle comunità circostanti, in linea con i requisiti di legge nazionali, ove disponibili.

Il Codice Etico Gi.Mec. S.r.l. e i valori in esso contemplati vengono messi in pratica attraverso un insieme di principi illustrati di seguito:

Sistema di gestione sociale ed effetto cascata

Le parti interessate si impegnano a:

- Comunicare attivamente la loro adesione al Codice Etico Gi.Mec. S.r.l. a tutte le funzioni dell'azienda, nonché ai partner commerciali e agli stakeholder interessati.
- Formare e incentivare tutti i reparti e i soggetti pertinenti in modo da consentire loro di integrare nella cultura aziendale i principi relativi a pratiche commerciali e di acquisto responsabili e rispettose dell'identità di genere e trasmetterli a cascata ai propri partner commerciali.
- Richiedere ai rispettivi partner commerciali di trasmettere tali informazioni a cascata ai loro partner commerciali e stakeholder rilevanti nella catena di fornitura.
- Richiedere e fare un follow-up con i rispettivi partner commerciali per lavorare alla piena osservanza del Codice Etico nell'ambito della loro sfera di influenza, includendo gli intermediari che sono coinvolti nel processo di selezione dei dipendenti, ad esempio mediatori, selezionatori di personale e agenzie di reclutamento.
- Disporre di strategia, processi e risorse sufficienti per adempiere alle responsabilità relative al Codice di condotta e assicurare un miglioramento continuo nella sua attuazione.
- Seguire pratiche di acquisto responsabili e rispettose dell'identità di genere ed evitare di mettere i propri partner commerciali in una posizione che impedisca loro di attenersi al Codice Etico.

Coinvolgimento e protezione dei lavoratori

Le parti interessate si impegnano a:

- Stabilire pratiche di gestione responsabili e rispettose dell'identità di genere che coinvolgano tutti i lavoratori e i relativi rappresentanti.
- Definire obiettivi a lungo termine per proteggere i lavoratori, in linea con le aspirazioni del Codice Etico.
- Adottare misure specifiche, come la formazione, per rendere i lavoratori consapevoli dei loro diritti e delle loro responsabilità, prestando particolare attenzione ai soggetti vulnerabili.
- Sviluppare una competenza sufficiente tra dirigenti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori all'interno delle rispettive aziende e catene di fornitura, al fine di integrare il Codice Etico nella cultura aziendale e promuovere l'istruzione e la formazione continua a ogni livello lavorativo.

Il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva

Le parti interessate si impegnano a:

- Rispettare il diritto dei lavoratori di formare e aderire a sindacati – o ad astenersi dal farlo – e di contrattare collettivamente, in modo libero e democratico, senza distinzione alcuna e a prescindere dall'identità di genere.
- Assicurare una rappresentanza significativa a tutti i lavoratori, senza distinzione alcuna e a prescindere dall'identità di genere.
- Non discriminare i lavoratori per la loro appartenenza a un sindacato.
- Non impedire ai rappresentanti dei lavoratori e ai selezionatori di personale di entrare in contatto con i lavoratori sul luogo di lavoro o di interagire con loro.
- Rispettare questo principio, consentendo ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti con i quali l'azienda possa dialogare su questioni relative al luogo di lavoro, quando opera in Paesi dove l'attività sindacale sia illegale o dove non sia consentita un'attività sindacale libera e democratica.

Nessuna discriminazione, violenza o molestia

Le parti interessate si impegnano a:

- Trattare tutti i lavoratori con rispetto e dignità.
- Garantire che sul luogo di lavoro i lavoratori non siano soggetti ad alcuna forma di violenza, molestia e trattamento disumano o degradante, né a minacce di violenza e maltrattamenti, comprese punizioni corporali, insulti, abusi fisici, sessuali, economici o psicologici, coercizione mentale o fisica o altre forme di molestia o intimidazione.
- Comprendere i possibili motivi di discriminazione nel loro contesto specifico e non discriminare né escludere persone in base a sesso, identità di genere, età, religione, razza, casta, nascita, estrazione sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a sindacati o altre organizzazioni legittime, affiliazione od opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, gravidanza, malattia o qualsiasi altra condizione suscettibile di dar luogo a discriminazione.
- Stabilire per iscritto le procedure disciplinari e spiegarle verbalmente ai lavoratori usando termini e un linguaggio a loro comprensibile. Le misure disciplinari devono essere coerenti con la legislazione nazionale.
- Fornire opportunità e trattamento equi e rispettosi dell'identità di genere durante la selezione del personale e l'impiego.
- Verificare che i lavoratori non vengano molestati, soggetti a misure disciplinari o fatti oggetto di ritorsioni per aver segnalato problemi sulla base di uno dei motivi sopra elencati.

Giusta paga

Le parti interessate si impegnano a:

- Rispettare, come minimo, i salari previsti dalla legislazione in materia di minimi salariali o, se più alti, dagli standard di settore approvati in base alla contrattazione collettiva. I salari devono basarsi su orari di lavoro standard.

- Pagare i salari con regolarità, puntualità e stabilità e interamente in valuta a corso legale. Il pagamento parziale sotto forma di indennità “in natura” è accettato solo se conforme alle specifiche dell’OIL (organizzazione internazionale del lavoro).
- Valutare accuratamente il divario salariale e adoperarsi progressivamente per assicurare il pagamento di un minimo salariale sufficiente a garantire uno standard di vita decoroso ai lavoratori e alle loro famiglie.
- Rispecchiare nel livello salariale le competenze, la responsabilità, l’anzianità e l’istruzione dei lavoratori.
- Nei casi in cui venga stabilita una retribuzione basata su produzione, quote o pezzi lavorati, permettere ai lavoratori di guadagnare, durante un orario di lavoro standard, un salario che almeno soddisfi oppure superi il minimo salariale legale applicabile, lo standard di settore o quanto previsto dalla contrattazione collettiva (ove applicabile).
- Assicurare che i lavoratori di qualunque identità di genere e categoria, ad esempio lavoratori migranti e locali, ricevano la stessa remunerazione per lavori e qualifiche uguali.
- Applicare detrazioni solo alle condizioni e nella misura consentita dalla legge o fissata dal contratto collettivo.
- Fornire ai lavoratori i benefici sociali previsti dalla legge, senza ripercussioni negative sulla loro retribuzione, anzianità di servizio, posizione o prospettive di promozione.

Numero adeguato di ore lavorative

Le parti interessate si impegnano a:

- Garantire che i lavoratori non siano obbligati a lavorare più di 48 ore standard alla settimana, fatte salve le aspettative specifiche indicate di seguito. Si riconoscono le eccezioni specificate dall’OIL.
- Interpretare la legislazione nazionale, gli standard di riferimento settoriali o i contratti collettivi vigenti nell’ambito del quadro di riferimento internazionale definito dall’OIL e promuovere orari di lavoro che permettano un sano equilibrio tra lavoro e vita privata per i lavoratori.
- Superare la soglia oraria sopra indicata solo nei casi eccezionali previsti dall’OIL, nel qual caso sono permessi gli straordinari.
- Ricorrere allo straordinario come prassi eccezionale e volontaria, pagandolo a una tariffa extra pari ad almeno il 125% della tariffa standard. Il lavoro straordinario non deve rappresentare una probabilità significativamente più alta di rischi professionali e in nessun caso deve superare i limiti stabiliti dalla legislazione nazionale.
- Concedere ai lavoratori il diritto a pause di riposo durante ogni giornata lavorativa e il diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni, salvo eccezioni definite nei contratti collettivi.

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Le parti interessate si impegnano a:

- Rispettare il diritto dei lavoratori e delle comunità locali a condizioni di lavoro e di vita sane, fatte salve le aspettative specifiche espresse di seguito. I soggetti vulnerabili che includono, a titolo esemplificativo e non limitativo, i giovani

lavoratori, le neomamme, le donne in gravidanza e le persone con disabilità, dovranno ricevere tutele speciali.

- Rispettare la legislazione nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro o gli standard internazionali laddove la legislazione nazionale sia carente o applicata male.
- Assicurare la presenza di sistemi per valutare, individuare, prevenire e limitare minacce potenziali ed effettive alla salute e sicurezza dei lavoratori.
- Formare regolarmente tutti i reparti e i singoli membri del personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro in tutte le fasi di lavoro e fornire informazioni sui potenziali rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro ai lavoratori e al pubblico, ivi comprese le comunità interessate.
- Adottare misure efficaci per evitare che i lavoratori incorrano in infortuni, lesioni o malattie derivanti da, associati a o verificatisi durante il lavoro. Queste misure mirano a ridurre al minimo le cause dei pericoli intrinseci al luogo di lavoro, per quanto ragionevolmente possibile.
- Cercare di migliorare la protezione dei lavoratori in caso di infortunio, anche attraverso sistemi di copertura assicurativa obbligatoria.
- Tenere i registri di tutti gli infortuni riguardanti salute e sicurezza sul luogo di lavoro e di ogni altra dotazione fornita oppure obbligatoria.
- Adottare ogni misura appropriata e ottenere tutte le licenze e tutta la documentazione pertinente richiesta dalla legislazione nazionale per garantire la stabilità e la sicurezza delle attrezzature e degli edifici utilizzati, nonché per proteggersi e prepararsi a qualsiasi emergenza prevedibile. Ciò include le strutture residenziali destinate ai lavoratori, qualora queste vengano fornite o rese obbligatorie dal datore di lavoro o da un partner di selezione del personale.
- Istituire comitati competenti, ad esempio un Comitato per la salute e sicurezza sul lavoro, per assicurare una cooperazione attiva tra la dirigenza e i lavoratori e/o i rispettivi rappresentanti volta allo sviluppo e all'implementazione efficace di sistemi atti a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano. Tali comitati si propongono di rappresentare la diversità dei lavoratori.
- Informare i lavoratori della loro facoltà, e rispettarne diritto e responsabilità, di abbandonare i locali e/o cessare di svolgere l'attività lavorativa senza dover chiedere il permesso in situazioni di pericolo e rischi incontrollati.
- Fornire un'adeguata assistenza medica sul lavoro con annesse strutture e garantire a tutti i lavoratori pari accessibilità a questi servizi. I servizi sanitari (comprese le assicurazioni) devono servire a soddisfare le esigenze e i problemi specifici di persone di qualunque identità di genere ed età.
- Offrire accessibilità gratuita ad acqua potabile sicura e pulita e ad aree per mangiare e riposare e, ove applicabile, fornire accesso ad aree per cucinare e conservare il cibo.
- Fornire una quantità adeguata di servizi igienici sicuri e separati, con un livello adeguato di privacy per tutte le identità di genere, nonché asciugamani di carta e lavandini con sapone per le mani in tutte le aree di lavoro.
- Garantire che, quando vengono fornite o rese obbligatorie strutture residenziali, queste siano pulite e sicure e che soddisfino tutte le esigenze primarie dei lavoratori.
- Fornire gratuitamente a tutti i lavoratori dispositivi di protezione individuale (DPI) efficaci e di taglia adeguata, prendendo in considerazione le esigenze delle diverse categorie di lavoratori, come ad esempio le donne in gravidanza e in allattamento.

- Risarcire i danni sostenuti dai lavoratori nel caso in cui venga rilevata una violazione passata o presente dei principi enunciati.

Assenza di lavoro minorile

Le parti interessate si impegnano a:

- Non dare un impiego, né direttamente né indirettamente, a bambini di età inferiore all'età minima di completamento della scuola dell'obbligo stabilita dalla legge, che non deve essere inferiore a 15 anni a meno che non valgano le eccezioni riconosciute dall'OIL.
- Proteggere i bambini da qualsiasi forma di sfruttamento.
- Nell'ambito del processo di selezione del personale, stabilire efficaci meccanismi per la determinazione dell'età che non siano in alcun modo irrispettosi o degradanti per il lavoratore.
- Prestare particolare attenzione a individuare misure proattive che garantiscano la tutela di bambini interessati da azioni di licenziamento e allontanamento.

Protezione speciale per i lavoratori più giovani

Le parti interessate si impegnano a:

- Assicurare che i giovani non lavorino di notte e siano protetti da condizioni di lavoro suscettibili di pregiudicare la salute, la sicurezza, i valori morali e lo sviluppo, fatte salve le aspettative specifiche espresse in questo principio.
- Allontanare immediatamente i giovani lavoratori da qualsiasi lavoro pericoloso o fonte di pericolo, non appena vengano individuati casi siffatti, e ridefinirne l'ambito di lavoro senza che ciò comporti alcuna perdita di reddito.
- Assicurare che (a) il tipo di lavoro non sia dannoso per la salute o lo sviluppo dei giovani lavoratori; (b) il loro orario di lavoro permetta loro di frequentare la scuola, partecipare ad attività di orientamento professionale approvate dalle autorità competenti o beneficiare di programmi di formazione o istruzione.
- Definire i meccanismi necessari per prevenire, individuare e limitare i danni a carico dei giovani lavoratori, con particolare attenzione alla fornitura e all'accesso di questi ultimi a efficaci meccanismi di reclamo di tipo operativo e a regimi e programmi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, specificamente concepiti per le esigenze dei giovani lavoratori.

Assenza di precariato

Le parti interessate si impegnano a:

- Assicurare che il processo di selezione del personale e i rapporti di lavoro non causino insicurezza e vulnerabilità sociale o economica per i lavoratori.
- Assicurare che il lavoro venga svolto sulla base di un rapporto di lavoro riconosciuto e documentato, costituito secondo la legislazione, gli usi o le prassi nazionali pertinenti e gli standard internazionali del lavoro, e comunque secondo il criterio che fornisce maggiore protezione.
- Prima di sottoscrivere un contratto di lavoro, fornire ai lavoratori informazioni comprensibili e nella loro lingua e assicurarsi che siano consapevoli dei diritti, delle responsabilità e delle condizioni d'impiego che li riguardano, ivi compresi gli orari di lavoro, la remunerazione e i termini di pagamento nella loro lingua.

- Puntare a offrire condizioni di lavoro dignitose e, se necessario, flessibili, tali anche da sostenere i lavoratori, a prescindere dall'identità di genere, dal ruolo di genitore o di caregiver, ivi compresi i lavoratori migranti e stagionali i cui figli potrebbero essere stati lasciati nel Paese d'origine.
- Non utilizzare contratti di lavoro in modo tale da contravvenire deliberatamente all'effettivo intento della legge. Questo include, a titolo esemplificativo e non limitativo: (a) programmi di apprendistato o formazione nel caso in cui non ci sia l'intenzione di conferire competenze o fornire un impiego regolare; (b) stagionalità o lavoro occasionale se usato per minare la tutela dei lavoratori; (c) contratti di sola manodopera e (d) sostituzione del contratto.
- Non ricorrere al subappalto in modo tale da minare i diritti dei lavoratori.

Divieto di schiavitù, lavoro forzato o tratta di esseri umani

Le parti interessate si impegnano a:

- Non praticare, né direttamente né tramite i partner commerciali, e non rendersi complici di alcuna forma di schiavitù, lavoro forzato, obbligato, non volontario o relazionato alla tratta di persone, incluso il lavoro forzato imposto dallo stato.
- Aderire ai principi internazionali di selezione responsabile del personale, ivi compreso il "Principio del pagamento a carico del datore di lavoro" (Employer Pays Principle), ed esigere lo stesso dai propri partner di selezione del personale durante l'ingaggio e la selezione di qualunque lavoratore, sia direttamente che indirettamente, in particolare i membri di gruppi vulnerabili come i lavoratori temporanei e migranti. Ciò include come minimo:
 - Nessun addebito di costi e commissioni di reclutamento a carico dei lavoratori;
 - Contratti di lavoro chiari e trasparenti;
 - Libertà dei lavoratori dall'inganno e dalla coercizione;
 - Libertà di movimento e nessun sequestro dei documenti d'identità;
 - Possibilità di accesso a informazioni libere, complete e accurate;
 - Libertà di risolvere il contratto, cambiare datore di lavoro e rientrare al lavoro in tutta sicurezza;
 - Possibilità di accesso alla libera risoluzione delle controversie e a rimedi efficaci.
- Procedere al progressivo risarcimento dei danni subiti dai lavoratori in un lasso di tempo ragionevole e nell'ambito degli stessi principi internazionali, nel caso in cui venga rilevata una violazione passata o presente dei principi enunciati.

Protezione dell'ambiente

Le parti interessate si impegnano a:

- Implementare nelle proprie pratiche commerciali un sistema di gestione della due diligence ambientale basato sui processi e sui rischi, adattandolo al modello commerciale dell'azienda. Questo può essere integrato anche nel sistema generale di gestione della due diligence.
- Rispettare la legislazione nazionale in materia di ambiente o gli standard internazionali laddove la legislazione nazionale sia carente o applicata male.

- Individuare gli impatti ambientali delle proprie attività e implementare misure adeguate a prevenire, limitare e porre rimedio alle ripercussioni negative sulle comunità circostanti, sulle risorse naturali, sul clima e sull'ambiente in generale.

Etica commerciale

Le parti interessate si impegnano a:

- Non prendere parte ad alcun atto di corruzione, estorsione o appropriazione indebita, né ad alcuna forma di corruzione, ivi compresa, a titolo esemplificativo ma non limitativo, la promessa, l'offerta, il conferimento o l'accettazione di qualsiasi incentivo monetario o di altro tipo.
- Sviluppare e adottare adeguati controlli interni, programmi o misure per prevenire e rilevare casi di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o qualsiasi forma di corruzione, sviluppati sulla base di una specifica valutazione dei rischi dell'azienda.
- Conservare informazioni accurate sulle proprie attività, strutture e performance, e renderle note in base alle normative vigenti e alle prassi di riferimento del settore per migliorare la trasparenza delle proprie attività.
- Non falsificare né partecipare alla falsificazione di informazioni o a qualsiasi atto di travisamento nella catena di fornitura.
- Informare i lavoratori in merito alle politiche, ai controlli, ai programmi e alle misure di contrasto al comportamento non etico e promuovere la conformità all'interno dell'azienda attraverso la formazione e la comunicazione.
- Raccogliere, usare o comunque trattare con ragionevole attenzione le informazioni personali, incluse quelle di lavoratori, partner commerciali, clienti e consumatori che rientrano nella loro sfera di influenza. La raccolta, l'utilizzo e le altre attività di trattamento delle informazioni personali devono rispettare le leggi e gli obblighi normativi sulla privacy e sulla sicurezza delle informazioni.

Condizioni di implementazione:

Le parti interessate a questo Codice Etico accettano, per tutta la durata delle relazioni professionali e in stretto collegamento con gli stakeholder interessati, di implementare i valori e i principi in esso enunciati:

- Prima di iniziare una relazione professionale, di identificare e comprendere i rischi potenziali ed effettivi per i diritti umani.
- Durante una relazione professionale, di condurre un'attività responsabile e accompagnare e sostenere i partner commerciali in un processo di miglioramento continuo.
- Al termine di una relazione professionale, di assicurare una transizione responsabile per il partner commerciale.

Monitoraggio della catena di fornitura

- I partner commerciali controllano che il Codice Etico sia rispettato internamente e dai rispettivi partner commerciali a monte impegnati nel processo di produzione, sulla base di un approccio di miglioramento continuo.
- I partner commerciali accettano di essere monitorati in sede e fuori sede, con o senza preavviso, da Gi.Mec. S.r.l. o da terzi designati (ad esempio società di audit,

partner per la qualità). Queste attività possono essere svolte nell'ambito degli strumenti di monitoraggio o del programma di audit della qualità di Gi.Mec. S.r.l.

Nel corso di un'attività di monitoraggio, i partner commerciali si impegnano a:

- Consentire pieno accesso alle strutture ove richiesto da chi svolge l'attività, ivi compresi gli spazi che potrebbero non essere stati inizialmente inclusi nell'ambito dell'attività.
- Consentire l'accesso ai dati personali dei propri lavoratori e lasciare che i soggetti incaricati raccolgano dati pertinenti a fini di rendicontazione, purché in linea con la legislazione nazionale e il GDPR dell'UE.
- Consentire ai soggetti incaricati di raccogliere le prove documentali necessarie relative all'attività, tra cui, a titolo esemplificativo ma non limitativo, documenti commerciali, licenze, certificazioni e fotografie.
- Consentire ai soggetti incaricati di condurre colloqui in sede e fuori sede con i lavoratori in piena riservatezza, senza alcuna influenza o ritorsione da parte della direzione.

Il presente documento verrà analizzato e aggiornato annualmente in fase di riesame della direzione e divulgato a tutte le parti interessate a richiesta.

Revisione 0 Vilminore di Scalve 16 giugno 2025	Redatto da: Responsabile Sistema Qualità	Approvato da: Direzione
---	---	------------------------------------