

POLICY SUI DIRITTI UMANI

Dicembre 2022

HUMAN RIGHTS POLICY

December 2022

SOMMARIO

IMPEGNO DI MINIMOLD NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	3
RIFERIMENTI INTERNAZIONALI	3
RIFERIMENTO INTERNI	4
PRINCIPI	5
PRATICHE DI LAVORO	6
<i>Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile</i>	6
<i>Rispetto per le diversità e non-discriminazione</i>	6
<i>Libertà di associazione e contrattazione Collettiva</i>	7
<i>Salute, sicurezza e benessere</i>	7
<i>Condizioni di lavoro giuste e favorevoli</i>	8
COMUNITÀ E SOCIETÀ	8
<i>Ambiente</i>	8
<i>Rispetto dei diritti delle comunità</i>	9
<i>Rispetto dei diritti delle comunità locali</i>	9
<i>Rispetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali</i>	10
<i>Integrità: tolleranza zero alla corruzione</i>	10
<i>Privacy</i>	10
ATTUAZIONE E MONITORAGGIO	11
<i>Segnalazioni degli stakeholder</i>	11
REVISIONE	12
COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	12

TABLE OF CONTENTS

MINIMOLD'S COMMITMENT TO RESPECTING HUMAN RIGHTS	3
INTERNATIONAL REFERENCES	3
INTERNAL REFERENCES	4
PRINCIPLES	5
EMPLOYMENT PRACTICES	6
<i>Rejection of forced or compulsory labor and child labor</i>	6
<i>Respect for diversity and non-discrimination</i>	6
<i>Freedom of association and collective bargaining</i>	7
<i>Health, safety, and well-being</i>	7
<i>Just and favorable working conditions</i>	8
COMMUNITIES AND SOCIETY	8
<i>Environment</i>	8
<i>Respecting the rights of communities</i>	9
<i>Respecting the rights of local communities</i>	9
<i>Respecting the rights of indigenous and tribal peoples</i>	10
<i>Integrity: zero tolerance of corruption</i>	10
<i>Privacy</i>	10
IMPLEMENTATION AND MONITORING	11
<i>Stakeholders grievance</i>	11
REVISION	12
COMMUNICATION AND TRAINING	12

IMPEGNO DI MINIMOLD NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Con questa Policy esprimiamo l'impegno a rispettare tutti i Diritti Umani, e specialmente quelli che assumono una stretta rilevanza per la nostra catena del valore, in linea con quanto emerso dalla consultazione dei nostri stakeholder (interni, società, fornitori, esperti di diritti umani).

Ci assumiamo l'impegno di vigilare sull'applicazione di questa policy avvalendoci di un processo di "due diligence" specifico, promuovendo comportamenti in linea con una transizione giusta e inclusiva e comunicando in merito ai piani di azione sviluppati per prevenire e rimediare nei casi in cui si dovessero verificare delle criticità.

Questa Policy stabilisce gli impegni e le responsabilità che tutti i nostri collaboratori (Minimold SpA e le Società da essa controllate) assumono in relazione ai Diritti Umani, con particolare riferimento alla conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché gli standard a cui chiediamo che i nostri stakeholder aderiscano.

RIFERIMENTI INTERNAZIONALI

Questa Policy supporta i seguenti valori fondamentali di Diritto Internazionale e Europeo e ne applica i principi fondanti:

1. La Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)
 - a. Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
 - b. Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
 - c. Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
2. Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro
3. La Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini
4. Le Convenzioni ILO n.107 e n.169 sui Diritti delle Popolazioni Indigene e Tribali
5. La Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo

MINIMOLD'S COMMITMENT TO RESPECTING HUMAN RIGHTS

Through the Policy hereof we commit to respect all Human Rights, and specifically the ones more strictly connected to our value chain, following the outcome of our stakeholders consultation (internal stakeholders, companies, suppliers, human rights experts).

We commit to monitor the implementation of the policy hereof through a specific due diligence process, the promotion of practices in line with a just and inclusive transition, and by reporting evidence of action plans developed to prevent and remedy should critical issues occur.

The policy sets out the commitment and responsibilities that all the people working in our corporation (Minimold SpA and its subsidiaries) undertake in relation to Human Rights, and especially those applicable to our business activities and corporate operations, as well as the standards that our stakeholders should abide by.

INTERNATIONAL REFERENCES

This Policy supports the following fundamental values of International and European Law and applies their founding principles:

1. The International Bill of Human Rights of the United Nations (UN)
 - a. Universal Declaration of Human Rights
 - b. International Covenant on Civil and Political Rights
 - c. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
2. The core conventions of the International Labor Organization (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - and the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
3. The United Nations Convention on the Rights of the Child
4. ILO Conventions n. 107 and n. 169 on the Rights of Indigenous and Tribal Peoples
5. The European Convention on Human Rights

Inoltre, sono stati presi in considerazione i seguenti standard del settore privato e iniziative volontarie nelle loro edizioni più aggiornate:

1. I 10 principi del Global Compact dell'ONU
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'ILO
4. I Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare"
5. Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle Popolazioni Indigene
6. Modern Slavery Act del Regno Unito 2015
7. Standard n. 5 dei "Performance standards on Environmental and Social Sustainability"

RIFERIMENTO INTERNI

I seguenti documenti interni sono collegati ai principi elencati in questa Policy e ne supportano l'attuazione:

1. Codice Etico
2. Codice di Condotta Fornitori
3. Condizioni Generali di Acquisto
4. Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Modello 231") e altri Modelli di prevenzione dei rischi penali a livello globale
5. Applicazione della "General Data Protection Regulation" (EU regulation 2016/679) del 25/05/2018
6. Italia: Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme al Sistema ISO 45001:2018
7. Romania: gestione della salute e sicurezza conforme alla legge rumena 319/2006.
8. Italia: C.C.N.L. per gli addetti all'industria Metalmeccanica privata – CONFAPI
9. Romania: Contratto Collettivo di Lavoro conforme al Codice del Lavoro Rumeno (legge 53/2003)
10. Politica della Qualità e dell'Ambiente
11. Autodichiarazione di Politica Ambientale

The latest versions of the following business standards and voluntary initiatives have also been taken into consideration:

1. The UN Global Compact principles
2. The Guidelines of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) for Multinational Enterprises
3. The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy
4. The "UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework"
5. UN Declaration on Indigenous People
6. The UK Modern Slavery Act 2015
7. International Finance Corporation Standard no. 5 of "Performance standards on Environmental and Social Sustainability"

INTERNAL REFERENCES

The following internal documents are linked to and support the principles set out in this Policy:

1. Code of Ethics
2. Supplier Code of Conduct
3. General Conditions of Purchase
4. The Organization and Management Model pursuant to Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001 ("231 Model") and other global corporate criminal risk prevention models
5. Application of the General Data Protection Regulation (EU regulation 2016/679) 25/05/2018
6. Italy: Management System compliant with ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems.
7. Romania: health and safety management compliant Romanian Law 319/2006
8. Italy: National Collective Agreement for Workers in the Private Metal Industry – CONFAPI
9. Romania: Collective Labor Agreement compliant with the Romanian Labor Code (law 53/2003)
10. Environmental policy
11. Self Declaration of Environmental Management

PRINCIPI

I principi inclusi in questa sezione tengono conto della rilevanza che questi assumono nell'ambito delle nostre attività e relazioni di business e del risultato del processo di consultazione degli stakeholder menzionato in precedenza.

Ci impegniamo a rispettare tali principi in ogni paese in cui operiamo, pur in considerazione delle diversità locali di tipo culturale, sociale ed economico richiedendo che ogni nostro stakeholder adotti una condotta in linea con questi principi, prestando particolare attenzione ai contesti ad alto rischio o interessati da conflitti.

Per stakeholder si intendono tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività del Gruppo quali, ad esempio, i clienti, i dipendenti, di qualunque ordine e grado, i fornitori, gli appaltatori, i partner, altre imprese e le associazioni di categoria, la comunità finanziaria, la società civile, le comunità locali e le popolazioni indigene e tribali, le istituzioni nazionali e internazionali, i media, nonché le organizzazioni e Istituzioni che li rappresentano.

In particolare, oltre a garantire i necessari standard qualitativi, le prestazioni dei fornitori devono andare di pari passo con l'impegno di adottare le migliori pratiche in termini di diritti umani e condizioni di lavoro (tra cui orari di lavoro adeguati, lavoro forzato o minorile, rispetto per la dignità personale, non-discriminazione e inclusione delle diversità, libertà di associazione e contrattazione collettiva), salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità ambientale e rispetto della privacy by design e by default.

Con il nostro impegno, puntiamo a un progresso sostenibile, per rendere la nostra azienda e le comunità in cui operiamo più ricche, inclusive e resilienti, senza lasciare indietro nessuno.

PRINCIPLES

We have selected the principles hereafter based on their relevance to our business activities and relationships, and on the outcome of the stakeholders' consultation process mentioned before.

We commit to respect such principles in any country where we operate, with due regard for the cultural, social, and economic diversities from one country to another and require that each stakeholder deals with us in accordance with them, with a particular attention to conflict affected and high-risk contexts.

By stakeholders, we refer to any party with a direct or indirect interest in Minimold Group's business, such as customers, people working in the corporation, whether they are executives or employees, suppliers, contractors, partners, other companies and trade associations, the financial community, civil society, local, and indigenous and tribal communities, national and international institutions, the media, and the organizations and institutions that represent them.

Specifically, in addition to guaranteeing the necessary quality standards, suppliers are requested to adopt best practices in terms of human rights and working conditions (including adequate hours worked, forced or child labor, respect for personal dignity, nondiscrimination and inclusion of diversity, freedom of association and collective bargaining), occupational health and safety, environmental responsibility, and respect for data protection by design and by default.

With our commitment we are striving for sustainable progress, to make our company and the communities in which we operate more prosperous, more inclusive and more resilient, without leaving anyone behind.

PRATICHE DI LAVORO

Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

Rifiutiamo l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio¹ e ogni forma di schiavitù e traffico umano - così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO - e non confisciamo denaro o documenti di identità allo scopo di trattenere il lavoratore contro la propria volontà.

Riteniamo che i bambini e i lavoratori minorenni costituiscano una categoria a rischio, ecco perché prestiamo estrema attenzione al rispetto dei loro diritti lungo la catena del valore delle nostre attività.

Rifiutiamo l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività. In ogni caso, l'età non deve essere inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO.

Rispetto per le diversità e non-discriminazione²

Promuoviamo i principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità e ci impegniamo a garantire il diritto a condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona nonché a creare un ambiente di lavoro nel quale le persone siano trattate con equità e valorizzate per la propria unicità.

Ci impegniamo a tutelare l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuna persona e ci opponiamo a qualsiasi forma di comportamento che causi discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze. Parimenti, promuoviamo la libertà di espressione.

Non tolleriamo molestie fisiche, verbali, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, che creano un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro.

¹ Per lavoro forzato o obbligatorio si intende: ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente (Cfr. art. 2 par. 1, Convenzione n. 29 dell'ILO).

² Il termine discriminazione comprende sia quella diretta che quella indiretta, rispettivamente:
a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione;
b) ogni altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione. (Cfr. art. 1 par. 1, Convenzione n. 111 dell'ILO).

EMPLOYMENT PRACTICES

Rejection of forced or compulsory labor and child labor

We reject the use of any form of forced or compulsory labor¹ and any form of slavery and human trafficking - as defined by ILO Convention n. 29 - and we do not confiscate either money or identity papers to retain workers against their will. We consider children and young workers as groups mostly likely affected, that is why we take the utmost care in respecting their rights across all the activities connected to the value chain.

We reject the use of child labor. Workers' minimum age is defined by the existing legislation in the country where the activities are conducted, and in any case should not be lower than the minimum age established by ILO Convention n. 138.

Respect for diversity and non-discrimination²

We promote principles of diversity, inclusion, and equal treatment and opportunity, and we are committed to guaranteeing the right to working conditions that are respectful of personal dignity, as well as creating a working environment where people are treated fairly and valued for their uniqueness.

We are committed to protecting the physical and psychological integrity and individuality of each person, and we oppose all forms of behavior that result in discrimination in relation to gender, age, disability, nationality, sexual orientation, ethnicity, religion, political opinions, and all other forms of individual diversity, or that is detrimental to the person and their convictions or preferences. Accordingly, we promote people's freedom of expression.

We do not tolerate physical, verbal, visual, sexual, or psychological harassment such that results in a working environment that is denigrating, hostile, humiliating, intimidating, offensive, or unsafe.

¹ Forced or compulsory labour means: all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily (See Art. 2.1 of ILO Convention n. 29).

² The term discrimination includes both direct and indirect discrimination, respectively:
a) any distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, age, sex orientation, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
b) any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation. (See Art. 1.1 of ILO Convention no. 111).

Ci impegniamo a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendoci di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi e a considerare tutte le necessità dei clienti, con particolare riguardo per le persone con disabilità.

Diritti delle donne

Sosteniamo il progresso della parità di genere nella loro forza lavoro. Vogliamo che tutte le donne siano autorizzate, sane e sicure nella loro vita lavorativa quotidiana. I fornitori devono garantire di offrire alle donne le stesse possibilità di carriera degli uomini e prevenire le molestie sessuali e altri problemi legati al genere.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Proteggiamo il diritto dei nostri dipendenti di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi. Allo stesso modo, rispettiamo altresì il loro diritto di essere rappresentati, all'interno delle diverse unità produttive, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui lavorano.

Riteniamo che la contrattazione collettiva sia lo strumento privilegiato per determinare le condizioni contrattuali dei nostri dipendenti nonché per la regolazione dei rapporti tra la direzione d'azienda e le organizzazioni sindacali.

Salute, sicurezza e benessere

Consideriamo la salute, la sicurezza e il benessere psicologico, relazionale e fisico delle persone il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero.

Ci impegniamo a sviluppare e diffondere una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere in tutto il nostro perimetro aziendale, in modo da garantire un ambiente di lavoro privo di rischi per la salute e la sicurezza.

Ci impegniamo attivamente a favorire il benessere personale e organizzativo quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità innovative delle persone.

In questo modo, ci proponiamo di promuovere la consapevolezza dei rischi e comportamenti responsabili da parte di tutti.

We undertake to always respond to suggestions and complaints made by customers and consumer associations, making use of appropriate and timely communication systems and to consider the needs of all our customers, paying particular attention to people with disabilities.

Women's Rights

We support to advance gender equality in their workforces. We want all women to be empowered, healthy and safe in their everyday working life. Suppliers shall ensure to give women the same career possibilities as men and to prevent sexual harassment and other gender-related issues.

Freedom of association and collective bargaining

We protect the right of the people working with us to form or take part in organizations aimed at defending and promoting their interests. Likewise, we respect their right to be represented, within the various working units, by unions or other forms of representation elected in accordance with the legislations and practices in force in the varying countries where they work.

Collective bargaining is for us the favored instrument for setting contractual conditions of the people working with us as well as regulating relations between management and unions.

Health, safety, and well-being

We consider the health, safety, and psychological, relational, and physical well-being of individuals the most precious asset to be protected in any moment, at work, as well as at home and during leisure time.

We are committed to developing and disseminating a robust health, safety, and well-being culture throughout our Group to ensure that workplaces are free from health and safety hazards.

We are actively involved in promoting personal and organizational well-being as an enabler of the engagement and innovative potential of people.

By doing so, we aim at increasing awareness of risks and promoting responsible behaviors.

Coinvolgiamo anche le ditte appaltatrici e i nostri fornitori nei programmi di sviluppo e sensibilizzazione: ogni persona deve sentirsi responsabile della propria salute e sicurezza e di quella degli altri.

Il nostro impegno si estrinseca anche nell'integrare la salute e la sicurezza nei processi e nelle attività di training, nella selezione e gestione rigorosa dei fornitori/ditte appaltatrici, nella condivisione delle informazioni e nell'attività costante di benchmarking con l'esterno.

Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

Chiunque lavori con noi, lungo l'intera filiera del valore, ha diritto a condizioni che rispettino la salute, la sicurezza, il benessere e la dignità, il numero massimo di ore lavorative, i periodi di riposo durante il giorno e durante la settimana e un periodo di ferie retribuite all'anno.

La remunerazione dei dipendenti del Gruppo prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva nei lavori da effettuare (Convenzione n. 100 dell'ILO). La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.

COMUNITÀ E SOCIETÀ

Ambiente

Riteniamo che la sfida rappresentata dai cambiamenti climatici rappresenti l'ostacolo più forte a che le persone possano godere dei propri diritti.

La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, la lotta ai cambiamenti climatici, e il contributo per uno sviluppo economico sostenibile sono fattori strategici nella pianificazione, nell'esercizio e nello sviluppo delle nostre attività. A questo si unisce il nostro impegno più generale di accelerare i processi legati alla decarbonizzazione e all'elettrificazione per consentire il raggiungimento degli obiettivi di contenimento del riscaldamento globale in linea con l'Accordo di Parigi e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

Our suppliers and contractors are an integral part in our development and awareness programs: each person must feel that they are responsible for their own health and safety as well as for the others.

Our commitment also unfolds in integrating health and safety in processes and in training activities, in a rigorous selection and management of suppliers/contractors, in sharing knowledge and in constantly benchmarking our practices.

Just and favorable working conditions

Every person working with us, along the entire value chain, has the right to conditions that respect their health, safety, well-being and dignity, maximum working hours, daily and weekly rest periods and an annual period of paid leave.

Remuneration of the people we employ is based on fair reward principles as well as respecting pay equality for men and women carrying out the same job (ILO Convention n. 100). Minimum compensation cannot be lower than the minimum living wage set in the collective labor contracts and law regulations in force in each country in accordance with the provisions of the ILO Conventions.

COMMUNITIES AND SOCIETY

Environment

We believe the current challenge posed by climate change phenomena is the main impediment to people's enjoying their own rights.

Protection of the environment and natural resources, climate action, and contribution to a sustainable economic development are strategic factors in the planning, performance, and development of our operations, alongside our broader commitment to accelerate the decarbonization and electrification processes to allow the global warming containment objectives in accordance with the Paris Agreement while at the same time driving achievement of the United Nations Sustainable Development Goals.

A testimonianza del nostro impegno, elenchiamo i principi fondamentali della nostra politica ambientale:

- Ridurre il consumo di energia attraverso processi produttivi più efficienti;
- Limitare le emissioni di gas serra e altri inquinanti, riducendo la quantità di energia che utilizziamo, implementando fonti energetiche rinnovabili;
- Ridurre il consumo di acqua dolce, aumentarne il riutilizzo e il riciclaggio e ridurre al minimo le emissioni di sostanze pericolose nell'acqua dalla produzione;
- Incoraggiare l'uso di imballaggi e contenitori riutilizzabili e rispettosi dell'ambiente al fine di aumentare il risparmio di materiale e ridurre gli sprechi;
- Minimizzare la produzione di rifiuti e limitare l'uso di sostanze potenzialmente pericolose e promuoverne la sostituzione ove possibile;
- Biodiversità, uso del suolo e deforestazione: preservare gli habitat naturali nelle aree circostanti i nostri impianti.
- Promuovere un ambiente privo di rumore nella misura in cui questo metta in pericolo la salute e il benessere dei dipendenti;
- Divulgazione della politica ambientale: comunicare la presente Politica Ambientale a tutte le persone che lavorano per o per conto del Gruppo, nonché diffonderla all'esterno;

La politica ambientale include un impegno specifico al rispetto della biodiversità.

Rispetto dei diritti delle comunità

Siamo consapevoli dell'influenza, anche indiretta, che le nostre attività possono avere sulle comunità in cui operiamo: per tale motivo le relazioni responsabili con le comunità costituiscono un pilastro della nostra strategia.

Le condizioni individuali, lo sviluppo economico e sociale e il benessere generale della collettività sono strettamente connessi: per questo motivo intendiamo condurre i nostri investimenti in maniera sostenibile nel rispetto delle comunità locali e nazionali.

Ci impegniamo, inoltre, affinché i nostri processi siano progettati in modo da non compromettere la salute e l'integrità fisica dei nostri clienti, per quanto ragionevolmente prevedibile.

Rispetto dei diritti delle comunità locali

Ci impegniamo a rispettare i diritti delle comunità locali e a contribuire alla loro crescita economica e sociale.

Our commitment is testified by the key principles of our environmental policy:

- Reduce energy consumption through more efficient production processes;
- Limit emissions of greenhouse gases and other pollutants, by reducing the amount of energy we use, implementing of renewable energy sources;
- Reduce consumption of fresh water increase its reuse and recycling, and minimize emissions of hazardous substances to water from manufacturing;
- Encourage the use of reusable and environmentally friendly packaging and containers in order to increase material savings and reduce waste;
- Minimize the production of waste and limit the use of potentially hazardous substances and promoting their substitution wherever possible;
- Biodiversity, land use and deforestation: preserve natural habitats in areas surrounding our plants.
- Promote an environment free from noise to the extent that that it jeopardizes the health and welfare of employees;
- Disclosure of the environmental policy: to communicate this Environmental Policy to all people who are working for or on behalf of Group, as well as disclosing it externally;

Our environmental policy also includes a specific commitment on respecting biodiversity.

Respecting the rights of communities

We are aware that our activities can have a direct or indirect influence on the communities where we operate: that is why responsible community relations constitute a pillar of our strategy.

Individual conditions, economic and social development, and general well-being of collectivity are strictly connected: we therefore commit to conducting our capital expenditure in a sustainable manner with respect for the local and national.

We also commit to ensuring that our process are designed do not compromise the safety and physical integrity of our customers, as far as reasonably foreseeable.

Respecting the rights of local communities

We are committed to respecting the rights of local communities and to contribute to their economic and social growth.

Collaboriamo, altresì, con fornitori, ditte appaltatrici e partner rispettosi dei Diritti Umani e che contribuiscono allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui operiamo.

Prendendo come riferimento i Principi Volontari su Sicurezza e Diritti Umani, ci impegniamo a garantire che le forze di sicurezza private che operano a protezione del personale e delle proprietà del Gruppo nelle aree di attività, agiscano in modo coerente con le leggi nazionali applicabili e le regole e gli standard internazionali.

Respetto dei diritti delle popolazioni indigene e tribali³

Dedichiamo particolare attenzione alle comunità più vulnerabili, come quelle indigene e tribali, e ci impegniamo a rispettare la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle Popolazioni Indigene. Nello sviluppo dei nostri progetti ci impegniamo a coinvolgere tutti gli stakeholder rilevanti, tra cui le comunità indigene e tribali, perché crediamo che il coinvolgimento attivo delle comunità nel processo sia fondamentale.

Integrità: tolleranza zero alla corruzione

Rifiutiamo la corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette in quanto la riconosciamo come uno dei fattori minanti le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società.

Privacy

Rispettiamo la riservatezza e il diritto alla privacy dei nostri stakeholder e ci impegniamo al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che ci vengono fornite dalle persone che lavorano con noi, dai clienti e dagli altri stakeholder. Trattiamo i dati personali rispettando tutti i diritti fondamentali e osserviamo le libertà e i principi riconosciuti dalla legge, in particolare il rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e delle comunicazioni, la protezione dei dati personali, la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, la libertà di espressione e di informazione.

³ Questi termini si riferiscono rispettivamente a:

- a) i popoli tribali nei Paesi indipendenti che si distinguono dalle altre componenti della comunità nazionale per le loro condizioni sociali, culturali ed economiche, e che vivono totalmente o parzialmente secondo le consuetudini o tradizioni proprie, o secondo leggi o norme speciali;
- b) i popoli nei Paesi indipendenti che sono considerati indigeni per il fatto di discendere dalle popolazioni che abitavano nel Paese, o in una regione geografica a cui il Paese appartiene, all'epoca della conquista, della colonizzazione o dell'istituzione delle attuali frontiere dello Stato, e che, qualunque sia il loro status giuridico, conservano in tutto o in parte le proprie istituzioni sociali, economiche, culturali e politiche. (Cfr. art. 1 par. 1, Convenzione n. 169 dell'ILO).

Likewise, we collaborate with suppliers, contractors and partners that respect Human Rights and contribute to the social-economic development of the communities where we operate.

Taking as a reference the Voluntary Principles on Security and Human Rights, we require that private security forces protecting Group's personnel and assets in operating areas act in the same manner and in a way consistent with the applicable national law and regulation and international standards.

Respecting the rights of indigenous and tribal peoples³

We pay particular attention to the most vulnerable communities, such as indigenous and tribal ones, and commit to respect the United Nations Declaration of the rights of Indigenous Peoples. In developing our projects, we commit to engage all the relevant stakeholders, including indigenous and tribal communities as we believe active community engagement throughout the process is essential.

Integrity: zero tolerance of corruption

We reject corruption in all its forms, both direct and indirect, since we believe it is one of the factors undermining institutions and democracy, ethical values and justice, and the wellbeing and development of society.

Privacy

We respect the confidentiality and right to privacy of our stakeholders and we are committed to the correct use of the information and data relating to the people working in our organization, to our customers and to any other stakeholder. We process personal data in compliance with the fundamental rights of data subjects and we abide by the rights and principles recognized in law, notably respect for private and family life, home location details and communications, personal data protection, freedom of thought, conscience and religion, freedom of expression and information.

³ These terms refer to:

- a) tribal peoples in independent countries whose social, cultural and economic conditions distinguish them from other sections of the national community, and whose status is regulated wholly or partially by their own customs or traditions or by special laws or regulations;
- b) peoples in independent countries who are regarded as indigenous on account of their descent from the populations which inhabited the country, or a geographical region to which the country belongs, at the time of conquest or colonization or the establishment of present state boundaries and who, irrespective of their legal status, retain some or all of their own social, economic, cultural and political institutions. (See Art. 1.1 of ILO Convention no. 169)

La privacy delle persone è tutelata adottando standard internazionali e le modalità di trattamento e conservazione dei dati personali sono definite nel rispetto delle policy aziendali e delle varie normative europee e nazionali.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

L'attuazione e il monitoraggio degli impegni espressi nel presente documento è basato su appropriati processi di due diligence⁴.

La valutazione del rischio percepito, in combinazione con la gap analysis, consente di valutare il rischio residuale e di definire eventuali azioni di miglioramento. Vengono, quindi, sviluppati piani di azione specifici per ciascun Paese di presenza e un piano di miglioramento da gestire centralmente al fine di armonizzare e integrare a livello globale processi e politiche da applicare a livello locale. Le azioni di miglioramento evidenziate dal processo vengono incluse nel Piano di Sostenibilità del Gruppo.

I fornitori sono monitorati costantemente in termini di Diritti Umani utilizzando questionari per intercettare eventuali criticità e prendere le relative azioni conseguenti.

I Sindaci hanno il compito di gestire il posizionamento sui diritti umani, nonché di integrare la politica in materia di diritti umani nei processi aziendali e di garantire l'esecuzione delle attività di due diligence.

Segnalazioni degli stakeholder

Qualora gli stakeholder, siano essi interni o esterni, ritenessero che si sia verificata una violazione, possono segnalarlo o a specifici canali di segnalazione o al Comitato Etico di Gruppo.

Il Comitato Etico di Gruppo provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione, garantendo parità di trattamento a livello di Gruppo, in osservanza delle politiche della società e della legislazione locale.

⁴ Nel contesto dei Principi Guida su Business e Diritti Umani (Principi 17-21), tale termine si riferisce a un sistema di gestione continua che un'azienda mette in atto in considerazione del settore in cui opera, i contesti operativi, le dimensioni dell'azienda e non solo, per assicurarsi di rispettare o di non essere complici in abusi sui diritti umani. Ciò implica "identificare, prevenire, mitigare e rendicontare" effetti negativi potenzialmente causati dall'impresa.

Privacy is assured by adopting international standards and the way data is processed and stored is defined in compliance with our policies and any European and national regulations.

IMPLEMENTATION AND MONITORING

Implementation and monitoring of our commitment to the principles illustrated hereof relies on an appropriate due diligence process⁴.

The perceived risk assessment, together with the gap analysis, makes it possible to assess the residual risk and define any improvement actions required. Specific action plans are therefore developed for each country of presence, as well as a centrally managed improvement plan that has the objective of harmonizing and integrating, at global level, processes and policies to be applied at local level. Any necessary remedy highlighted by such process is included in the Group Sustainability Plan.

Suppliers are constantly monitored insofar as Human Rights are concerned thanks to questionnaires that enable identification of elements that might become critical and that prompt the development of the necessary ensuing actions.

Management of the positioning on human rights is entrusted to the Board of Statutory Auditors. The Board is also responsible for integrating the Policy on Human Rights in corporate processes and monitoring that due diligence activities are carried out properly.

Stakeholders grievance

Stakeholders, whether internal or external, believing a violation might have occurred, may either resort to specific violation reporting channels or to the Human Resources Department or the Group Ethics Committee.

The Group Ethics Committee analyzes the grievance, contacting the author, if necessary, and the person responsible of the alleged violation, ensuring uniform treatment at Group level, in compliance with company policies and local regulations.

⁴ Within the Guiding Principles on Business and Human Rights (Principles 17-21), due diligence on human rights refers to a continuous management system that an enterprise implements according to the industry it operates in, its operating environments, the size of the enterprise and other factors, to ensure that it respects human rights and that it is not a party to the abuse of those rights. This involves "identifying, preventing, mitigating and accounting" the potential negative impacts generated by the enterprise

Qualora a seguito di una segnalazione si accertasse una violazione dei principi contenuti in questa Policy, sarà attivata la medesima procedura prevista nel Codice Etico.

Agiamo in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni possono essere inviate a:

Comitato Etico di Gruppo
MINIMOLD SPA
Via Cavalier Tedeschi 14 – 10036 Settimo Torinese (TO)
E-mail: minimold@minimold.com
tel. +39 011 95 29 233

Le segnalazioni possono anche essere inviate ai manager delle società del Gruppo.

REVISIONE

Sulla base delle proposte del Sindaci, la presente Policy sarà oggetto di revisione periodica, in considerazione della sua adeguatezza ed effettività di attuazione.

Qualsiasi revisione sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Minimold.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Policy sui Diritti Umani è portata a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante attività di comunicazione dedicate. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione della Policy da parte di tutti i collaboratori di Minimold viene predisposto un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi in essa contenuti.

Whenever, following a grievance, a violation of the principles contained in the Policy hereof is ascertained, the relevant procedure provided for in the Code of Ethics shall be implemented.

We ensure that whistleblowers are not subject to any acts of retaliation and that their identity remains confidential, unless otherwise required by the law.

Whistleblowers may resort to the following contact channels:

Group Ethics Committee
MINIMOLD SPA
Via Cavalier Tedeschi 14 – 10036 Settimo Torinese (TO)
E-mail: minimold@minimold.com
tel. +39 011 95 29 233

Reports can also be submitted to the managers of Group Companies

REVISION

Based on the Board of Statutory Auditors proposal, this Policy will be revised periodically to ensure its adequacy and effective implementation.

All revisions shall be subject to approval by the Board of Directors of Minimold .

COMMUNICATION AND TRAINING

The Human Rights Policy shall be circulated to internal and external stakeholders through specific communication initiatives. Training initiatives will be carried out to ensure that the Policy is properly understood by all Minimold employees.