

**POLICY SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE
DEL GRUPPO EFORT-WFC**

Ed. 03_2023 Rev. 00

Il presente documento illustra i principi e i comportamenti seguiti e da seguirsi da parte di Amministratori, Sindaci, dirigenti, dipendenti delle Società del Gruppo EFORT-WFC, appartenente a EFORT W.F.C. Holding S.p.A. (di seguito anche "Gruppo" o "Gruppo EFORT-WFC" o "Gruppo EF-WFC") e in generale da tutti coloro che operano in Italia e all'estero in nome e/o per conto e/o nell'interesse del Gruppo, o che con lo stesso intrattengono relazioni di affari.

La Direzione di questa Società (di seguito anche "Società" o "Organizzazione"), in quanto società appartenente al Gruppo EFORT-WFC (di seguito anche "Gruppo"), è consapevole del ruolo svolto nell'ambito delle proprie relazioni economiche e sociali, pertanto, con il presente documento dichiara di attuare una politica per la Responsabilità Sociale, in base alle norme nazionali ed internazionali, in conformità alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alle Convenzioni e ai Principi delle Nazioni Unite ed alle Convenzioni dell' ILO (*International Labour Organisation*)¹, nel pieno rispetto di quanto ivi contenuto, in merito alle condizioni di lavoro del personale impiegato, della dignità umana e della libertà dei lavoratori, nonché di mettere in atto ed esortare comportamenti socialmente responsabili, per gestire la propria attività, in modo eticamente corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti coinvolte nelle relazioni d'affari con le società del Gruppo.

In tal senso la Società:

- considera il proprio personale come una risorsa preziosa e strategica: garantendone la tutela dei diritti fondamentali, incentivandone e supportandone lo sviluppo professionale e personale, creando un ambiente di lavoro sano e sicuro;
- condanna la violenza e tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- ripudia il mancato rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

¹ ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato); ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione); ILO Convenzione 98 (Diritto di Contrattazione Collettiva); ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione a uguale lavoro, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione); ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori); ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione); ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro); ILO Convenzione

Per il conseguimento di questi obiettivi, la Società intende garantire, in tutta la filiera del suo processo produttivo e nel perseguimento del suo oggetto sociale, l'applicazione ed il rispetto dei seguenti requisiti e principi, adoperandosi secondo quanto segue.

1. Lavoro infantile

Si rifiutano l'impiego di lavoro infantile e minorile.

2. Lavoro forzato o obbligato

- Si rifiutano l'impiego di lavoro forzato o coatto e vige il divieto di trattenere coattivamente documenti in originale del lavoratore.
- Vige il divieto di richiedere al personale di lasciare "depositi" in denaro, al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.
- Né la Società stessa, né alcun altro ente che fornisca manodopera o servizi alla Società può trattenere parte del salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'azienda stessa.
- Il personale ha diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa e di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso, ai sensi della normativa applicabile.

3. Salute e Sicurezza sul lavoro

Si ritiene fondamentale il diritto alla Salute e alla Sicurezza per tutti i lavoratori nel loro luogo di lavoro.

Si valutano tutti i rischi sulla Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, anche mediante percorsi ed attività di formazione e sensibilizzazione.

Si garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre, adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di/in relazione a/durante lo svolgimento del lavoro.

Si valutano tutti i rischi connessi alla Salute e alla Sicurezza del luogo di lavoro, per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli

159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili); ILO Convenzione 177 (Lavoro a casa); in riferimento alle Nazioni Unite, anche Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali; Patto internazionale sui diritti civili e politici; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo; Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne; Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale; Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

Efort W.F.C. Holding S.p.A.

Società a Socio Unico

Società sottoposta ad attività di direzione e coordinamento da parte di EFORT Intelligent Equipment Co., Ltd.

P.IVA e C.F. 11348180016 - Numero REA TO -1206236

Capitale Sociale: Euro 10.000.000,00 i.v.

Sede Legale: Corso Duca degli Abruzzi 2, 10128 Torino - Italia

www.efortwfc.com

Sede Operativa: Via 1° maggio 8, 10040 Rivalta di Torino (TO) - Italia

A MEMBER OF EFORT GROUP

AUTOROBOT
STREFA

EFORT
FRANCE

CMA
ROBOTER

CMA
ROBOTICS

OLCI
ENGINEERING

GME

per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.

Laddove l'Organizzazione non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio e coerentemente con le necessità del caso, si forniscono al personale dispositivi di protezione individuale appropriati, a proprie spese.

Nel caso di infortunio sul lavoro, la Società si adopera per fornire il primo soccorso ed per assistere il lavoratore o altra persona infortunata affinché riceva le necessarie cure mediche.

Sono nominati uno o più Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione per la Salute e la Sicurezza dei Lavoratori, Addetti alla Sicurezza e al Primo Soccorso e qualsivoglia altra figura sia eventualmente prevista dalla normativa locale.

Si assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul comportamento da tenersi in relazione al luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione deve essere ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale.

Si stabiliscono procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la Salute e la Sicurezza del personale. La Società conserva registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e le strutture messe a disposizione dall'Organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

Si garantisce a tutto il personale libero accesso a: servizi igienici puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e se necessario, locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.

Si garantisce ai lavoratori il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso alla Società.

4. Libertà di associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Si rispetta la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Si sostiene il dialogo con le Organizzazioni Sindacali nel rispetto dei diritti e delle volontà del proprio personale.

Si garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazioni, vessazioni, ritorsioni e che possano comunicare con i propri iscritti, nel luogo di lavoro.

5. Discriminazione

Si contrasta e ripudia ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (a titolo esemplificativo e non esaustivo: in sede di assunzione, nel corso dello svolgimento dell'attività, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera, nel licenziamento) basate su razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Non si interferisce con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche religiose, di soddisfare bisogni connessi a provenienza territoriale, etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Si garantisce la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate ed in alcun caso si può sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

Si ripudia e non si permette l'accadimento di alcun comportamento minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dalla Società, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di sua proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

6. Provvedimenti disciplinari

Si tratta il personale con dignità e rispetto.

È vietato l'utilizzo, l'incitamento e/o il sostegno di punizioni corporali, coercizione mentale, psicologica o fisica, abuso verbale, vessazione, trattamenti duri o disumani, attività che mettano a rischio la vita e la dignità dell'individuo.

7. Orario di lavoro

Si rispettano delle leggi vigenti, previste dalla contrattazione collettiva e dagli standard di settore, in materia di orario di lavoro, ferie, riposi e festività pubbliche. Si garantisce di non superare il numero di ore settimanali stabilite dal contratto, si rispetta il

giorno di riposo e il lavoro straordinario su base volontaria o negoziale.

8. Remunerazione

Si garantisce di una regolare e puntuale retribuzione, conforme alle leggi vigenti e/o al contratto collettivo nazionale, così come lo straordinario e le trattenute. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato alla scadenza prevista e in modo non limitante della libertà d'uso del proprio salario.

Si garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori sia dettagliata chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.

Si garantisce che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.

Non si utilizzano forme contrattuali o schemi falsi ovvero strumentali, volti ad evitare nei confronti del personale l'adempimento degli obblighi previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

9. Privacy e tutela dei dati personali

EFORT W.F.C. Holding S.p.A. come Holding del Gruppo EFORT-WFC è consapevole dell'importanza di garantire adeguate tutele ai soggetti interessati dalle operazioni di trattamento di dati personali, in ciascuna delle Società del Gruppo, nello svolgimento delle rispettive attività aziendali.

Tutti coloro che operano nel e con il Gruppo EFORT-WFC ed in o con una delle Società ad esso appartenenti, sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di comportamento cui dovranno attenersi nell'ambito delle operazioni di trattamento svolte di soggetti persone fisiche, siano essi esterni o interni alla propria struttura.

Il trattamento di dati personali deve conformarsi ai seguenti principi e regole di carattere generale:

- liceità, legalità, legittimità, correttezza e trasparenza;
- determinatezza delle finalità
- ragionevole durata;
- informativa e consenso;
- diritti di accesso degli interessati;
- sicurezza.

I principi e le regole ivi riportati possono essere declinati nelle procedure implementate da ciascuna realtà locale, in base alla normativa ivi

applicabile, senza inficiarne il rispetto e l'applicabilità.

10. Sistema di gestione

Si diffondono *policy* e procedure per regolare i rapporti e le attività aziendali in lingua italiana e in tutte le altre lingue necessarie, tali da consentire a tutto il personale di comprenderne il contenuto.

Si applica in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi.

Si incentiva il dialogo del personale con i propri Responsabili e con il Responsabile delle Risorse Umane.

Si promuovono e migliorano le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive. Si accolgono i suggerimenti provenienti dai singoli e da tutti i soggetti interessati, nell'ottica del miglioramento continuo.

Si attuano procedure di verifica dei propri fornitori e subfornitori, ritenendoli importanti risorse sia per la realizzazione della qualità dei servizi erogati sia per il raggiungimento degli obiettivi di equità sociale.

Si indicano le modalità e i contatti per comunicare i reclami in modo confidenziale, imparziale, non ritorsivo, accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché possano esprimersi commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità, nel rispetto dei diritti del singolo e della collettività.

Si garantisce un sistema trasparente di comunicazione con tutti gli interlocutori sociali che consenta un facile accesso alle informazioni sui servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta, avvalendosi anche di standard qualitativi certificati.

Si applica la necessaria diligenza per verificare la conformità dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, consulenti, anche quando se ne selezionano di nuovi.

Si valutano i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori, consulenti; si fanno sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private, dai sub-fornitori, dai consulenti e dalla Società stessa, ove e quando appropriato, definendo

le priorità, in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti.

Si stabiliscono attività di monitoraggio e archiviazione delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private e dei sub-fornitori, per garantire la gestione efficace dei rischi.

11. Concorrenza Leale

La Società svolge la propria attività di impresa con lealtà e nel pieno rispetto dei principi del diritto della concorrenza. Non sono consentiti, pertanto, i comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante o di dipendenza economica ed ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

12. Anticorruzione, correttezza e trasparenza

Nello svolgimento dell'attività professionale, il Gruppo EFORT-WFC richiede lealtà e comportamenti secondo buona fede, nonché l'adempimento degli obblighi contrattualmente assunti e delle prestazioni richieste, nel rispetto delle regole e delle direttive impartite.

Una condotta eticamente responsabile, permeata da valori di lealtà, correttezza e trasparenza, costituisce uno dei principali fattori di successo del Gruppo EFORT-WFC.

Crediamo fermamente che sia nostra responsabilità operare nel rispetto delle regole dei Paesi in cui siamo presenti, distinguendoci come impresa capace di esportare valori che permeano il nostro agire promuovendoli nelle comunità in cui operiamo.

Contrastare la corruzione, rifiutandola in ogni contesto, in qualsiasi forma o modo costituisce un impegno concreto per il Gruppo EFORT-WFC.

La conoscenza degli ambiti in cui il rischio di corruzione si annida, farsi portavoce di condotte esemplari deve continuare a contraddistinguere il nostro impegno quotidiano volto a tutelare il bene più prezioso: la nostra integrità. Il Gruppo EFORT-WFC si impegna nella promozione di una condotta di business etica e responsabile, nel rispetto delle leggi, regolamenti, standard e linee guida, applicabili al business nei paesi dove è presente.

Il Gruppo EFORT-WFC ha aderito ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e dei *Business Principles di Transparency International*, in base ai quali le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti. Il

Gruppo EFORT-WFC ribadisce il suo costante impegno nella lotta alla corruzione.

Il Gruppo EFORT-WFC ritiene che l'applicazione e il perseguimento dei principi e delle indicazioni contenute in questa Policy, contribuisca a garantire alle generazioni presenti e future delle condizioni e degli strumenti migliori, per una migliore qualità della vita.

La Direzione Generale del Gruppo EFORT-WFC