1. Scopo

La presente Policy definisce i principi, gli impegni e le regole adottate da Secondo Mona (di seguito "la Società") per prevenire e contrastare ogni forma di lavoro minorile e lavoro forzato, nel rispetto della normativa italiana, europea e degli standard internazionali in materia di diritti umani e condizioni di lavoro dignitose.

La Società si impegna a operare in modo etico e responsabile, promuovendo il rispetto dei diritti fondamentali delle persone lungo tutta la catena del valore.

2. Obiettivi

La Società si pone i seguenti obiettivi:

- ✓ Garantire l'assoluto divieto di utilizzo di lavoro minorile e lavoro forzato nelle proprie attività;
- ✓ Assicurare il rispetto dell'età minima lavorativa prevista dalla normativa vigente;
- ✓ Prevenire e contrastare qualsiasi forma di lavoro coercitivo, obbligato o svolto sotto minaccia;
- ✓ Sensibilizzare e responsabilizzare dipendenti, collaboratori e fornitori sui temi trattati nella presente Policy;
- ✓ Promuovere condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della dignità umana1

3. Documenti / Riferimenti

- ✓ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.
- ✓ Costituzione Italiana.
- ✓ Codice Civile e normativa italiana sul lavoro.
- ✓ Modello Organizzativo D. Lgs. 231/2001.
- ✓ Codice Etico.

4. Applicabilità

Il presente documento è destinato a tutte le funzioni ed a tutti i membri della Società, ai fornitori, subfornitori e partner commerciali (di seguito, "Destinatari").

5. Condotta

La Società vieta espressamente:

5.1 Lavoro minorile

- ✓ L'impiego di lavoratori al di sotto dell'età minima prevista dalla legge italiana;
- ✓ L'impiego di minori in attività pericolose, nocive o incompatibili con la frequenza scolastica e il loro sviluppo psico-fisico;
- ✓ Qualsiasi pratica volta ad aggirare le normative in materia di tutela dei minori.

Capitale Sociale Euro 5.000.000 (i.v.)
R.I., C.F. e P. IVA 00190000125 - R.E.A. Varese No. 44652

COMPANY GENERAL USE

5.2 Lavoro forzato o obbligato

- ✓ Qualsiasi forma di lavoro svolto sotto coercizione, minaccia o inganno;
- ✓ Il trattenimento di documenti personali (es. documento d'identità, passaporto);
- ✓ Restrizioni ingiustificate alla libertà di movimento dei lavoratori;
- ✓ Qualsiasi forma di sfruttamento, servitù o traffico di esseri umani.

5.3 Impegni aziendali

La Società si impegna a:

- ✓ Verificare l'età dei lavoratori al momento dell'assunzione;
- ✓ Garantire contratti regolari e condizioni trasparenti;
- ✓ Effettuare controlli periodici sui fornitori;
- ✓ Intervenire tempestivamente in caso di violazioni, anche con la risoluzione dei rapporti commerciali;
- ✓ Favorire percorsi di rimedio e tutela per eventuali soggetti coinvolti.

6. Le segnalazioni

L'Azienda promuove un sistema efficace, trasparente e sicuro per la segnalazione di comportamenti non conformi a codesta policy, nonché a qualsiasi condotta illecita o contraria alle norme applicabili.

6.1 Ambito delle segnalazioni

Possono essere oggetto di segnalazione, anche in forma anonima, comportamenti attivi o omissivi che costituiscano o possano costituire:

- ✓ violazioni normative (nazionali o dell'Unione Europea);
- ✓ violazioni dei principi della presente Policy;
- ✓ violazioni del Codice Etico, del Modello 231 e delle procedure aziendali.

Le segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e contenere, ove possibile, informazioni utili all'identificazione dei soggetti coinvolti e delle circostanze dei fatti.

Capitale Sociale Euro 5.000.000 (i.v.)
R.I., C.F. e P. IVA 00190000125 - R.E.A. Varese No. 44652

COMPANY GENERAL USE

6.2 Soggetti legittimati

Grava su tutti i componenti della Società, apicali e non, e sui soggetti terzi che operano, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Società l'obbligo di denunciare le violazioni, anche solo "sospette", pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari.
La segnalazione può dunque essere effettuata da qualunque persona che abbia acquisito informazioni su potenziali illeciti all'interno del contesto lavorativo, tra cui a mero titolo esemplificativo: dipendenti, collaboratori, membri dell'organo di amministrazione, direzione o vigilanza, volontari, tirocinanti, appaltatori e subappaltatori, fornitori, ecc.

6.3 Canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse attraverso i canali dedicati messi a disposizione dall'Azienda:

- ✓ in forma scritta o orale in conformità alla normativa vigente in materia di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023) che garantisce riservatezza, sicurezza e accessibilità, anche a soggetti terzi;
- ✓ in forma scritta all'indirizzo e.mail dell'Organismo di Vigilanza: *odv@secondomona.com*

Le modalità operative, e l'intero processo di gestione delle segnalazioni sono disciplinati in dettaglio nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (MOG), e sono pubblicate sul portale aziendale e sul sito aziendale, al fine di garantirne l'accessibilità a tutti i soggetti interessati.

Firma



Capitale Sociale Euro 5.000.000 (i.v.)
R.I., C.F. e P. IVA 00190000125 - R.E.A. Varese No. 44652

COMPANY GENERAL USE