

LATI INDUSTRIA TERMOPLASTICI S.P.A.
COMMUNICATION ON PROGRESS
2013

GLOBAL COMPACT





This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

To our Stakeholders

1st January 2014

I am pleased to confirm that Lati Industria Termoplastici S.p.A. supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environment and anticorruption. In this annual Communication on Progress, we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to share this information with our stakeholders using our primary channels of communications.

Sincerely yours,



Francesco Conterno
President of the Board of Directors



AZIENDA



LATI inizia le sue attività nel 1943 ma la fondazione ufficiale avviene nel 1945 con Cosimo Conterno, allora a capo della famiglia che è tuttora detentrica della maggioranza assoluta del capitale sociale dell'azienda. La sede industriale è localizzata a Vedano Olona, non lontano dalla città di Milano, considerata strategicamente più sicura nel periodo bellico.

La prima attività dell'azienda consiste nella produzione di compound di acetato di cellulosa e la selezione e riciclo di materiali sintetici; negli anni '50 e '60 l'azienda collabora con grosse realtà della chimica italiana nel campo dei polimeri quali Montedison per la produzione di compounds di polipropilene, Mazzucchelli e SIP; sviluppa per conto proprio una gamma completa di prodotti rinforzati con fibra di vetro. Negli anni '70 avviene una modernizzazione dell'attività e del flusso di produzione e vengono studiati e realizzati diversi prodotti termoplastici resistenti alla fiamma che trovano impiego nella industria degli elettrodomestici e successivamente nei sistemi di distribuzione elettrica dell'edilizia e industriale. Questa tipologia di prodotti diventerà poi il core business dell'attività aziendale. A partire degli anni '80 diventa parte della strategia aziendale lo sviluppo di compounds "speciali" con componenti che conferiscono al materiale caratteristiche non intrinseche della sola resina polimerica, come ad esempio la conducibilità elettrica o termica, le proprietà autolubrificanti, la schermatura elettromagnetica. Questi prodotti si sono affiancati ai materiali altamente performanti, con superiore resistenza termica e capaci di operare in condizioni estreme come in caso di elevate temperature di utilizzo (maggiori di 200°C). La decada degli anni '90 è stata caratterizzata inoltre da una importante crescita internazionale, supportata dalla creazione di una serie di filiali in Europa e in America e dalla realizzazione di un secondo sito produttivo a Gornate Olona (VA) in cui sono installati impianti ad alta produttività. A partire di questo momento l'azienda inizia una rapida crescita fino a diventare oggi uno dei primi compoundatori indipendenti a livello Europeo e mondiale, nell'ambito dei granuli termoplastici per lo stampaggio ad iniezione.

Ora LATI dispone di due siti produttivi in Italia, con una capacità complessiva di 38.000 tonnellate annue, distribuite su una vasta gamma di Engineering Thermoplastics, formulati sulle più diversificate basi polimeriche, a partire dalle Poliolefine, attraverso le Poliammidi, cuore della produzione Lati, per arrivare a resine ad altissime prestazioni come PEEK e Sulfonati.





Il Gruppo Lati impiega oggi circa 300 persone e fattura 110 milioni di Euro, di cui il 30% in Italia; 60% in Europa e 10% in paesi extra-UE. Per le proprie vendite internazionali Lati si avvale di filiali commerciali interamente controllate dalla casa madre e presenti nelle seguenti aree geografiche: Francia, Germania, Inghilterra, Spagna e Portogallo, Svizzera, Scandinavia, Slovacchia per l'Europa dell'Est, nonché oltreoceano: USA per il Nord-America, Brasile per il Sud-America e Cina per il Sud-Est Asiatico. Ogni filiale è supportata da una o più piattaforme logistiche.

Così come per la gamma di prodotti LATI, la clientela è estremamente diversificata, sia in termini di dimensioni aziendali che di settori di applicazione; LATI è leader nella produzione di compound termoplastici autoestinguenti per i settori elettrico ed elettrodomestico, ed allo stesso tempo offre soluzioni innovative e prodotti speciali per molti campi di applicazione, anche i più imprevedibili: dall'elettronica alle energie alternative; dall'alimentare al medicale; dall'automobilistico all'aerospaziale; dall'edilizia all'arredo.

I prodotti sono frutto di una stretta collaborazione con i clienti e dell'ottima conoscenza del mercato, delle tendenze e delle normative in vigore, il che ci ha permesso di costituire uno dei fattori chiave del successo dell'azienda con prodotti adatti per ogni singola esigenza e con un ricchissimo portafoglio di formulazioni. Tutti i prodotti sono rispondenti alle normative vigenti; molti hanno certificazioni riconosciute a livello internazionale per particolari settori applicativi, come ad esempio le omologazioni del grado di resistenza al fuoco e della resistenza in temperatura (rilasciate dai Laboratori UL o VDE); certificazione per il contatto con alimenti (NSF/ANSI 51) o per l'acqua potabile (WRAS, ACS, W270, KTW, NSF/ANSI 61); e di prodotti conformi in applicazioni soggette alla normativa ATEX per gli ambienti a rischio di deflagrazione; o corrispondenti allo standard internazionale IEC 60335, che garantisce la sicurezza dei manufatti elettrotecnici nel settore dell'elettrodomestico.

La strategia ci porta oggi a una valutazione globale dell'impatto ecologico nella realizzazione dei nuovi prodotti; alla realizzazione di prodotti eco-sostenibili ed eco-compatibili, che utilizzando componenti sicuri o cui utilizzo porta ad un risparmio energetico; questi elementi sono oggi base dello sviluppo di prodotto e di azienda in sintonia con i principi del Global Compact.

LATI Industria Termoplastici S.p.A. - Via F. Baracca, 7 21040 VEDANO OLONA (VA) ITALY
Tel. +39-0332-409111 - email: info@lati.com - www.lati.com



RESPONSABILITÀ SOCIALE

La azienda è consapevole che il progresso e il successo della LATI S.p.A. come realtà industriale di prestigio nel campo dei prodotti termoplastici tecnici, applicati in numerosi settori, non dipende solo dalla vasta gamma di prodotti e neanche dell'ottimo servizio offerto alla clientela, ma che alla base di questo potenziale esiste un'organizzazione con risorse, competenze e una rete di relazioni interne ed esterne, i cui meccanismi e dinamiche sono guidate dalla volontà di soddisfare le attese (non solo economiche, ma anche sociali ed ambientali) di tutti i portatori di interesse interni (azionisti, dipendenti) ed esterni (clienti, fornitori, la comunità) mediante lo svolgimento delle normali attività aziendali in misura sempre crescente, oltre gli obblighi di legge.

La azienda considera la forza lavoro un elemento fondamentale nella crescita consapevole; l'individuo, la sua personalità ed i suoi diritti, sono valori intangibili da tutelare; reputa che principi quali: diligenza, competenza, professionalità, efficienza, onestà, trasparenza, affidabilità, correttezza, collaborazione, rispetto della libertà, dignità, considerazione delle diversità e rifiuto di ogni discriminazione, sono di assoluta importanza per lo svolgimento del lavoro da parte dei propri dipendenti e collaboratori; sono valori necessari al fine di fornire prodotti e servizi di elevato livello qualitativo e per assicurare regolarità e continuità alla propria attività produttiva. Questi valori sono integrati nel codice etico e fanno parte della convivenza aziendale; cercando di creare un circolo virtuoso in cui la valorizzazione del singolo e la sua evoluzione personale portano alla crescita dell'azienda tanto più quando ci si sente in sintonia con essa e con i suoi valori. Questo principio vale per tutti i dipendenti, di qualsiasi sesso, religione, età o provenienza.

Il processo di integrazione dei lavoratori avviene senza alcun tipo di pregiudizio; persone provenienti da diversi continenti, che hanno una cultura diversa, lingua, religione ed esperienze varie, sono entrate a fare parte dell'azienda arricchendone il patrimonio. Il nostro sforzo è stato quello di valorizzare queste "nuove risorse" integrandole nel tessuto aziendale; una maggiore sensibilità e capacità d'ascolto ha supportato il processo. L'azienda, che sempre ha valutato e cercato di soddisfare i bisogni dei singoli dipendenti; ha accettato le diversità, supportando concretamente l'integrazione nei processi e nelle attività.

Dalla fine 2012 l'azienda ha attivato due progetti per il benessere e il miglioramento delle condizioni di vita dei propri dipendenti:

1. Alla fine del anno 2012 LATI insieme ad altre nove realtà industriali del territorio, in provincia di Varese, si sono unite (con un totale complessivo di 1700 dipendenti) per attivare una rete di imprese con l'obiettivo di migliorare il Welfare aziendale. Il gruppo denominato "**rete Giunca**" ha attivato un progetto comune per l'analisi, lo studio e lo sviluppo di comportamenti aziendali socialmente responsabili in materia di Welfare aziendale e Formazione, quali fattori che contribuiscono all'innalzamento della capacità competitiva, innovativa e di qualità in generale. Tra le diverse attività si cerca di creare agevolazioni nei trasporti con nuove modalità di mobilità territoriale; corsi comuni di formazione aziendale in particolare su materie come la sicurezza, la qualità in cui si può condividere le esperienze delle diverse realtà; nei servizi sanitari, di cura ai familiari e di assistenza agli anziani con programmi comuni di prevenzione e supporto; con forme di finanziamento agevolate e aiuti per i dipendenti; per migliorare il tempo libero con lo



sviluppo di attività comuni e aggreganti come già previsto con la condivisione della nostra mensa. (<http://www.youtube.com/watch?v=kHoZhC4QcY4&feature=youtu.be>).

2. Dal 2014, l'azienda in collaborazione con ASL e Unione degli Industriali ha aderito alla Rete *Workplace Health Promotion* per diventare un'azienda che promuove salute negli ambienti di lavoro e in generale buone pratiche di vita. Lo sviluppo sarà realizzato in tre anni lavorando in sei aree tematiche:
 - a. Promozione di una corretta alimentazione;
 - b. Contrasto al fumo di tabacco e al gioco d'azzardo;
 - c. Promozione dell'attività fisica;
 - d. Sicurezza stradale e mobilità sostenibile;
 - e. Contrasto all'alcolismo e all'uso di sostanze stupefacenti;
 - f. Promozione del benessere personale e sociale, conciliazione famiglia e lavoro.

Nel Giugno 2013 è stata costituita la Fondazione Global Compact network Italia (FGCNI) con lo scopo di contribuire allo sviluppo locale del network. La FGCNI intende, oltre a promuovere le adesioni, coordinare e fornire tutto il supporto informativo necessario ai partner, diffondere i principi e supportare le attività del Global Compact delle Nazioni Unite nel territorio Italiano. LATI S.p.A. è uno dei fondatori e promotori della Fondazione Italiana ribadendo così il suo impegno per contribuire al raggiungimento degli obiettivi globali per uno sviluppo più sostenibile ed equo.



DIRITTI UMANI

1. *Tutte le attività aziendali devono supportare, rispettare e garantire la protezione dei diritti umani internazionalmente proclamati;*
2. *ed assicurarsi di non essere complici negli abusi sui diritti umani.*



Nel corso del 2013, l'azienda ha continuato il suo impegno per promuovere i diritti umani e diffondere la cultura del rispetto e della non discriminazione, anche in ambiti di influenza diversi dalla propria attività lavorativa e in questo proposito sono state considerati i fornitori materiali che sono una parte molto importante nella sfera di attività LATI. Sono state eseguite una serie di verifiche ad alcuni fornitori scelti per valutare la considerazione, consapevolezza e rispetto che si ha dei diritti umani, dei principi di non discriminazione e del rispetto delle libertà individuali e, e come questi sono stati integrati nella gestione delle normali attività produttive e commerciali del fornitore.

I fornitori LATI sono 160 che procurano circa 500 diverse materie prime (intese come materiali) utilizzate nella produzione dei compounds). Le tipologie di materiali possono essere suddivise in: Resine (62%), fibre e cariche minerali (25%), additivi ritardanti la fiamma (10%) ed altri come additivi generici e pigmenti (3%) che provengono da: EU (77%), Americhe (5%), Asia (15%), altro (3%).

La verifica dei primi fornitori è stata realizzata utilizzando un questionario appositamente elaborato per determinare se un livello minimo di accettabilità sia garantito dai fornitori, sia Europei che quelli provenienti di paesi extra-UE. Sono stati valutati direttamente presso la sede produttiva alcuni fornitori (3) e/o con apposito questionario (altri 3) coprendo il 30% dei nostri acquisti di materie prime e il 4,5% dei materiali provenienti da paesi extra-europei.

Il sondaggio ha fornito indicazioni che possono aiutare a migliorare il meccanismo di indagine, è stato ben percepito dai fornitori, in genere ha mostrato esiti positivi che in parte erano attesi e alcuni punti deboli che lasciano spazio ad azioni di miglioramento sottoesposte:

- a. Le attività lavorative sono gestite nell'assoluto rispetto delle legislazioni lavorali e si evince un buon rapporto con i lavoratori. Tutte le realtà seguono linee guida di certificazioni volontarie; così tutti fornitori valutati sono in possesso di processi certificati con gli standard di qualità ISO9001- che è pressoché un obbligo in questo ambito di lavoro - e quasi tutti possiedono la certificazione per l'ambiente ISO14001 e comunque sono tutte ben predisposti per la tutela ambientale;



- b. la sicurezza è un fattore considerato fondamentale e riveste grande attenzione; nelle nostre visite si è osservato che molta informazione e segnaletica esposta ai lavoratori è dedicata alla sicurezza. Alcune delle società sono già certificate ISO18001 ed altri hanno il progetto per ottenerla .
- c. In molti aziende si percepisce inoltre la volontà e sensibilità a migliorare le condizioni di vita dei propri dipendenti; si realizzano attività che coinvolgono esse e i familiari aiutando ad una crescita generale. Uno degli obiettivi dei sondaggi, sarà sensibilizzare e coinvolgere tutti nella creazione di un ambiente costruttivo e responsabile.

Sul fronte interno, nella nostra azienda è inderogabile il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori ed è sempre attiva la sorveglianza per individuare ed eliminare possibili eventi/cause di discriminazione e di abuso di potere. Uno degli ambiti di maggiore attenzione è sempre stato la sicurezza dei lavoratori; molti investimenti e tempo di formazione ed informazione è dedicato a questa area; così nel 2103 sono state realizzate 1209 ore di formazione a 165 lavoratori con una media di 7 ore a persona e sono stati stanziati investimenti che ammontano a 723000 €.

INDICATORI

1. *Investimenti e costi sostenuti annualmente in sicurezza e prevenzione degli incidenti sul lavoro.*
2. *Ore impiegate annualmente per le iniziative di formazione e prevenzione anti infortunistica e sanitaria in materia di salute e sicurezza.*
3. *Percentuale dei principali fornitori sottoposti a verifiche in materia di diritti umani e relative azioni*



LAVORO

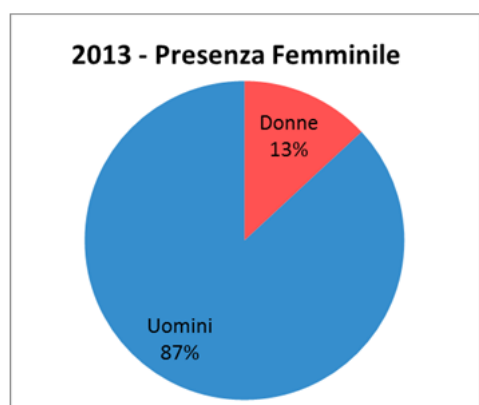
3. *Le aziende devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;*
4. *l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato ed obbligatorio;*
5. *l'effettiva abolizione del lavoro minorile;*
6. *l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.*



L'azienda è consapevole che tutti i dipendenti, di qualsiasi provenienza, sesso o età sono parte integrante e valorizzano il patrimonio aziendale.

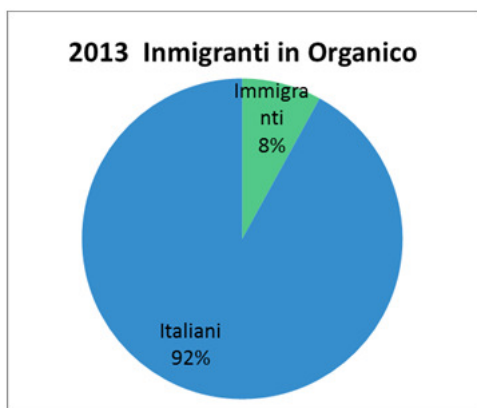
L'organico aziendale italiano è composto da 237 dipendenti di cui 19 (8%) sono stranieri (la quasi totalità provenienti da paesi extra CEE), 31 (13%) del personale sono donne e 15 lavoratori sono stati assunti tra le categorie protette o deboli (6,3%) ai quali sono state affidate mansioni compatibili con le loro potenzialità.

Tutti i dipendenti sono coperti da accordi collettivi di contrattazione oltre che dal contratto collettivo nazionale. L'azienda rispetta tutti gli accordi del contratto e discute regolarmente con le associazioni sindacali dello stato dell'azienda e delle decisioni che impattano sull'attività lavorativa e sui lavoratori. Il sistema di remunerazione è equo, non ci sono distinzioni di sesso o provenienza; un premio risultato è concordato annualmente con le organizzazioni sindacali e un bonus aggiuntivo è elargito a chi effettua turnazioni di lavoro notturne o in giorni festivi.



Nell'azienda si favoriscono i processi di integrazione al lavoro, si cerca di aiutare i lavoratori con difficoltà familiari, e si stimolano i processi di formazione. Quest'ultimo è un aspetto molto importante nella vita aziendale; per tutti i dipendenti sono programmati corsi introduttivi all'attività, corsi sulla qualità e la sicurezza, corsi di lingue e d'Italiano per chi ne ha necessità, corsi propedeutici al lavoro (corsi tecnici, corso carrellisti, ecc...); inoltre, si promuovono in diversi modi i valori aziendali (foglio notizie, comunicazioni in bacheca, mail, assemblea generale ed altro). Il Codice Etico viene diffuso con corsi e comunicazioni e più in generale le regole di comportamento sono spiegate a tutti i dipendenti.

Il contributo femminile in azienda è del 13%; le donne sono presenti a tutti i livelli decisionali (impiegati, quadri, dirigenti), ma a causa della tipologia di lavoro solo una donna è attiva in fabbrica (a livello operaio). Il resto del personale femminile lavora negli uffici e corrisponde al 25% sul totale degli impiegati. A livello retributivo possiamo confermare che, mediamente, le retribuzioni del personale femminile sono allineate a quelle del personale maschile corrispondente per livello e anzianità. Le donne vengono favorite con contratti di lavoro part-time e spesso con orari particolari che permettono di seguire i figli in età scolastica e in caso di necessità per affrontare problemi familiari legati alla salute (genitori anziani ecc.). E' un obiettivo dell'azienda l'incremento della quota di lavoro femminile, ad iniziare dal consiglio di Amministrazione.



Il multiculturalismo fa ora parte del processo di selezione e reclutamento del personale. I lavoratori stranieri svolgono funzioni equivalenti e hanno un trattamento economico uguale agli altri dipendenti della stessa categoria; hanno una possibilità di crescita professionale pari ai colleghi italiani e possono arrivare a ricoprire ruoli di responsabilità come accade attualmente.

Per facilitare l'inserimento dei lavoratori stranieri in azienda, ed aiutarli anche nella loro vita di relazione, è stata fatta una verifica del livello di comprensione e di capacità espressiva nella lingua Italiana. Per questo è stato programmato un corso di 40 ore di lingua Italiana fra la fine 2012 e inizio 2013 dedicato ai lavoratori che avevano più necessità; gli stessi hanno frequentato

assiduamente le lezioni ed hanno raggiunto l'obiettivo di miglioramento stabilito dal corso.

Per tutti i dipendenti che hanno difficoltà ad accedere al credito di banche o istituti finanziari, l'azienda contribuisce al benessere e alla tranquillità dell'intero nucleo familiare fornendo prestiti personali con agevolazioni e interessi inferiori a quanto ottenibili dagli istituti di credito. Questi prestiti vengono poi rimborsati con piani personali a scalare, in base alle capacità retributive ed economiche del singolo dipendente. Questo tipo di aiuto sinora è stato fornito al 40% delle nostre risorse provenienti da paesi extracomunitari, questi li hanno poi utilizzati per acquisto di beni immobiliari in Italia o nei paesi d'origine, per aiutare i parenti stretti o per affrontare spese straordinarie. Per la loro prima sistemazione abitativa alcuni di loro sono stati aiutati anche dai colleghi.

Da alcuni mesi in azienda abbiamo dedicato una sala per svolgere attività sportiva; il torneo di tennis da tavolo è stato l'apripista per queste attività ludiche e di aggregazione.

INDICATORI

1. Identificazione dei principali fornitori con elevato rischio di forme di discriminazione;
2. Numero/percentuale di donne in organico;
3. Numero/percentuale di immigrati in organico.



AMBIENTE

7. *Le aziende dovrebbero adottare un approccio cautelativo per le sfide ambientali;*
8. *intraprendere iniziative per promuovere maggiore responsabilità ambientale;*
9. *incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.*



La tutela dell'ambiente e lo sviluppo continuo di prodotti a minore impatto, che soddisfano le necessità senza compromettere l'ambiente e con un impiego efficiente delle risorse, sono alcuni degli aspetti che sono considerati nei processi LATI, con l'intenzione di collaborare attivamente alla sostenibilità, valutando sia lo sviluppo che la vita del prodotto.

L'ambiente e l'utilizzo e produzione di materiali sicuri sono da sempre una priorità nella strategia aziendale; partendo infatti da una profonda conoscenza del suo processo produttivo, ed un'attenta valutazione dei suoi prodotti, LATI si propone di monitorare complessivamente l'impatto della propria attività, affinché possa costantemente rientrare in un ambito di sostenibilità e di miglioramento ambientale.

Gli obiettivi di miglioramento, che fanno parte anche della nostra Politica Ambientale confacente con la certificazione del sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001 ottenuta nel 1995 e mantenuta efficacemente sino ad oggi, comportano per l'azienda un impegno continuo verso una scelta oculata delle materie prime ed il loro adeguato trattamento, una progettazione dei propri materiali ed una produzione attenta agli aspetti ecologici, un sistema di trasporto ed una rete di distribuzione efficace ed efficiente, delle razionali politiche di gestione dell'energia e dei rifiuti; il tutto con la massima apertura e trasparenza nei confronti di coloro che LATI ritiene essere i suoi beni più preziosi: il personale, i clienti e le popolazioni residenti nelle aree dove sono dislocati i propri insediamenti produttivi, con cui l'azienda condivide un profondo senso di appartenenza al territorio.

Nel biennio 2013 LATI si è impegnata a sostenere e promuovere la responsabilità ambientale; infatti, è stato distribuito un questionario anonimo d'indagine sulla percezione generale dell'ambiente da parte dei lavoratori che è stato compilato dal 58% dei dipendenti e da cui si traggono le seguenti considerazioni:

1. la tutela dell'ambiente è molto importante per il 88% dei partecipanti all'indagine;
2. le motivazioni principali sono per la tutela della salute delle persone e per garantire un futuro al nostro pianeta ed alle nuove generazioni (69,5% in totale);
3. per il 90% la qualità dell'ambiente in cui vivono influisce notevolmente sulla salute delle persone;

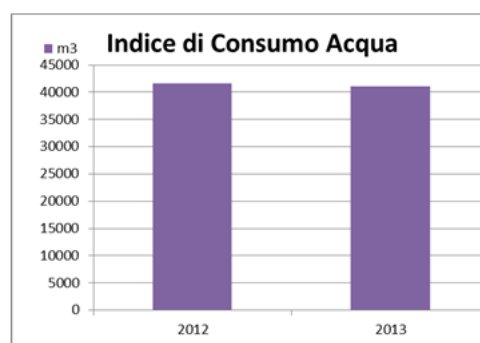
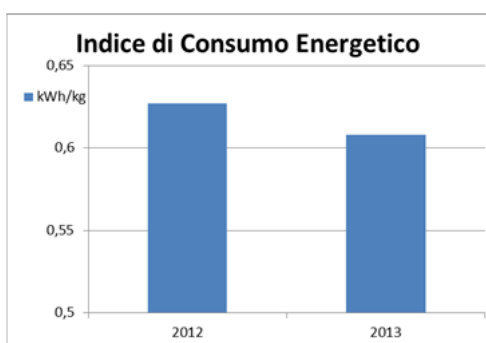


l'ambiente è associato principalmente alla natura, alla qualità del luogo in cui si vive e all'impatto che l'attività umana ha su di esso:

- i problemi legati all'ambiente che preoccupano di più sono i disastri causati dall'uomo (19,5%), l'inquinamento dell'aria (14,7%) e il cambiamento climatico(11,6%);
- la qualità dell'ambiente in cui si abita è giudicata pessima o scadente (13,7%) sufficiente o buona (79,3%) e ottima (6%) ed è rimasta invariata per il 52,2% mentre è peggiorata per il 32,6%
- la qualità dell'ambiente in cui si lavora è giudicata pessima o scadente (12,3%) sufficiente o buona (82,6%) e ottima (3%) ed è rimasta invariata per il 56,2% mentre è migliorata per il 35,8%;
- risolvere i problemi di inquinamento riveste grande importanza su tutti i fronti: aria, acqua, suolo, rifiuti;
- per farlo bisognerebbe introdurre pene più severe per chi inquina (23,6%) e con incentivi economici (22%) e investendo più risorse nelle attività di controllo e monitoraggio (21,2%);
- nell'azienda l'attività di un ufficio dedicato all'ambiente è molto importante (62%);
- i comportamenti adottati per la protezione dell'ambiente sono principalmente la raccolta differenziata (39,5%) e limitato uso di acqua, energia e prodotti inquinanti.

Dal sondaggio si deduce apprezzamento per l'attività di prevenzione in azienda, ma si avverte che ci sono fronti di miglioramento nelle attività realizzate per migliorare l'ambiente interno, sia nella consapevolezza che con i propri comportamenti si può contribuire al miglioramento globale.

L'impegno adottato per migliorare i consumi energetici e il migliore impiego delle risorse ci ha portato ad una valutazione sistematica di questi aspetti nei progetti, in particolare per tutti i nuovi investimenti. Dal report annuale dei parametri ambientali, rifiuti prodotti e indice dei consumi energetici, che mostra la panoramica della situazione generale dell'ambiente, delle emissioni, dei rifiuti e dei consumi energetici, si ottiene un consumo energetico, per kg di prodotto, nel 2013 di 0,608kWh/kg in confronto a 0,627kWh/kg del 2012 il che indica un miglioramento del 3%. Il consumo di acqua nel 2013 si è attestato in 41044 m³ rispetto a 41581m³ del 2012 (-1,3%)



INDICATORI

- Consumo di Energia per kg prodotto;
- Prelievo totale di acqua per fonte;
- Iniziative per mitigare gli impatti ambientali dei prodotti e servizi e effetti.



ANTI-CORRUZIONE

10. *Le imprese dovrebbero contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.*

L'azienda ha predisposto un codice Etico nel 2009 in cui i principi generali sono:

1. opera nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali ed internazionali e respinge ogni pratica illegale;
2. considera la propria immagine e la propria reputazione come patrimonio comune, che devono essere tutelati e sviluppati attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento indicati nel presente codice;
3. ritiene che l'imparzialità di trattamento sia un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione – sia interna sia esterna – e valuta l'individuo, la sua personalità ed i suoi diritti, quali valori intangibili da tutelare;
4. reputa che principi quali diligenza, competenza, professionalità, efficienza, onestà, trasparenza, affidabilità, correttezza nei comportamenti, collaborazione senza riserve, rispetto della libertà, dignità, considerazione delle diversità e rifiuto di ogni discriminazione, sono di assoluta importanza per lo svolgimento d'opera e di prestazioni da parte dei propri dipendenti e collaboratori, al fine di fornire prodotti di elevato livello qualitativo e per assicurare regolarità e continuità alla propria attività produttiva;
5. si attende dai propri dipendenti e collaboratori comportamenti caratterizzati anche da principi di responsabilità, disponibilità e creatività.

Inoltre, si ribadisce che:

6. seppur motivato dal perseguimento di un interesse del Gruppo LATI, non sarà giustificato nessun comportamento posto in essere dagli organi di governo societario, dalle direzioni aziendali ed in generale da tutti i dipendenti e collaboratori, se esso sarà contrario alle vigenti legislazioni, al presente codice etico od alle normative interne;
7. il contatto con il cliente deve avere caratteristiche di rispetto, cortesia, correttezza e chiarezza;
8. atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti a condizione che siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, né da influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario;
9. tutte le decisioni commerciali, societarie, amministrative, finanziarie e gestionali, devono essere prese nell'interesse del Gruppo LATI, evitando qualsiasi situazione di conflitto d'interessi od incompatibilità tra attività personali, familiari e mansioni ricoperte nel Gruppo LATI, tali comunque da compromettere l'imparzialità di giudizio e di valutazione.

A seguito dell'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, LATI sta completando l'adeguamento del proprio codice etico alle nuove norme entrate in vigore, compresa la trattazione della fattispecie denominata "corruzione fra privati" che disciplina espressamente il caso di violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio da parte dei dipendenti di un'azienda.

Il codice etico LATI contiene i valori e i principi promossi dal Global Compact. L'organismo di Vigilanza verifica che i principi in esse stabiliti siano rispettati e che la società in generale agisca in modo congruo e coerente.



INDICATORI

1. *Percentuale dei lavoratori che hanno ricevuto formazione sulle politiche e procedure anti-corrruzione*

