

Communication On Progress

2014



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.

CONTENUTO

1. Descrizione dell'Organizzazione
2. Attività Produttive
3. Mission Aziendale
4. Le Nostre Certificazioni e adesioni volontarie
5. Principali riconoscimenti e premi ricevuti
6. Attività principali effettuate nell'anno 2013

I 10 Principi dell'U.N. Global Compact

7. Principi sui Diritti Umani
8. Principi del Lavoro
9. Principi sull'Ambiente
10. Principi Anti-Corruzione

Dichiarazione d'Intenti dell'Amministratore Delegato

Dueville, 27 Gennaio 2014

Facendo seguito all'impegno preso con lettera del 15.05.2012 ho il piacere di comunicare che Palladio Zannini Industrie Grafiche Cartotecniche conferma la propria adesione al rispetto i 10 principi del Global Compact concernenti i diritti umani, i diritti del lavoro, la tutela dell'ambiente e la lotta alla corruzione.

Ci impegniamo perciò a mantenere il Global Compact (e i suoi principi) quale parte integrante della nostra strategia d'impresa e della nostra cultura in tutte le attività aziendali.

Attività che pongono al centro la tutela e l'uso compatibile delle risorse naturali e delle risorse umane.

La presente Communication On Progress descrive quanto attuato e messo in atto dalla Palladio Zannini per rispettare i

principi promossi dal Global Compact comunicando in totale trasparenza i risultati ottenuti ai nostri Stakeholders.

In qualità di Amministratore Delegato cordialmente ringrazio, onorato nel perseguire questo cammino insieme al Global Compact delle Nazioni Unite.

Mauro Marchi

Chief Executive Officer



1. Descrizione dell'Organizzazione

Palladio Zannini, fondata nel 1946, opera nei Settori Farmaceutico e Cosmetico ai quali fornisce materiali di imballaggio secondario realizzati in carta e/o cartoncino stampato.

Le relative attività vengono svolte presso i propri Siti nazionali di:

Dueville - Vicenza
(quale anche Sede Legale).

Thiene – Vicenza

Pontedera – Pisa

Negli anni la Società è stata protagonista di un ampliamento che ha portato ad estendere la propria attività produttiva anche nei seguenti siti esteri:

- Vršac (Serbia)

- Tullamore (Irlanda).

L'opportunità di entrare in un mercato internazionale ha aperto i nostri orizzonti da un punto di vista commerciale contribuendo alla nostra crescita grazie anche al confronto con le comunità circostanti e con il personale straniero operante nei nostri Stabilimenti.

Nell'immagine sottostante sono indicati i Paesi in cui operiamo. Nella presente Communication on Progress quando parliamo di Palladio Zannini si intende l'intero Gruppo.



2. Attività produttive

L'oggetto dell'attività del Gruppo è sostanzialmente omogeneo tra i vari Siti e può essere indicato come "la progettazione e produzione di packaging per l'industria farmaceutica e cosmetica".

Palladio Zannini è un'azienda cartotecnica che produce materiali di confezionamento in particolare:

- astucci pieghevoli
- astucci blister
- fogli illustrativi da bobina piegati, stesi ed incollati
- fogli illustrativi a libretto (booklets)
- etichette autoadesive
- bollini con codici a barre
- operazione di bollinatura su astucci
- stampa su alluminio e materiali accoppiati

La produzione avviene su progetto, secondo le indicazioni ed i capitolati tecnici forniti dai Clienti.

Tutte le attività di produzione sono effettuate utilizzando macchinari e impianti tecnologicamente avanzati anche dal punto di vista della sicurezza, del contenimento dei consumi energetici e di tutela dell'ambiente.

Le attività a supporto della produzione possono essere così catalogate:

- Informatizzazione dei processi di gestione e pianificazione della produzione.
- Approvvigionamento di energia e risorse naturali.
- Approvvigionamento/stoccaggio e utilizzo di materie prime, materiali di imballaggio e materiali ausiliari (prodotti chimici, pellicole, lastre alluminio, ecc.).
- Manutenzione attrezzature e impianti.
- Spedizione e consegna.
- Gestione controllata dei rifiuti prodotti dai/nei siti (deposito temporaneo e movimentazione).
- Amministrazione e Vendite
- Formazione del personale.

3. Mission Aziendale

Costruire e mantenere nel rispetto delle leggi e dell'etica aziendale, la nostra leadership competitiva nel mercato creando innovazione e valore sia per il Cliente che per le altre parti interessate."

Coerentemente con la nostra mission, *Palladio Zannini* ha sempre investito in tecnologie e attrezzature all'avanguardia, spesso sviluppate in anteprima grazie allo stretto rapporto stabilito con clienti e fornitori.

Tutto ciò ha contribuito e contribuisce a offrire un valore aggiunto misurabile in termini logistici, di produttività e di *leadtime*.



4. Le nostre Certificazioni e adesioni volontarie

Palladio Zannini dal punto di vista del miglioramento continuo adotta già da diverso tempo Sistemi di Gestione Aziendale conformi ai requisiti delle seguenti normative:

- ISO 9001
- ISO 14001
- OHSAS 18001

Il Sistema di Gestione per la Qualità è sviluppato e mantenuto attivo tenendo conto anche dei requisiti GMP applicabili.

Recentemente l'Organizzazione ha anche ottenuto le certificazioni volontarie e indipendenti di tracciabilità (Catena di custodia - CoC) dei prodotti derivanti da foreste certificate FSC o PEFC. In ragione di questo l'Organizzazione si impegna anche a non essere coinvolta, né direttamente né indirettamente, in attività che risultano in contrasto con le proprie politiche di qualità, ambiente e sicurezza. Nel corso del 2013, anche il sito estero di Zannini East, ha conseguito le certificazioni di Catena di Custodia FSC e PEFC.

Questa la situazione al 31/12/2013 delle certificazioni nei vari siti:

- ISO 9001 e GMP applicabili: tutti i Siti
- CoC FSC: Siti italiani e sito Serbo
- CoC PEFC: Siti italiani e sito Serbo
- ISO 14001: Siti italiani
- OHSAS 18001: Siti italiani

Attualmente, anche nel sito estero di Zannini Ireland, nonostante non siano presenti certificazioni Ambientale e di Sicurezza, vige il rispetto della legislazione cogente applicabile e gli acquisti, relativi a materie prime di origine forestale, sono comunque gestiti in accordo alla Politica di Sostenibilità Forestale ed a quanto riportato nelle procedure e Vendor List comuni.

Ci preme inoltre ricordare il nostro impegno nei confronti dell'Etica e della Responsabilità Sociale.

Per questo, oltre all'adesione ai 10 principi del U.N. Global Compact, vogliamo rendere noto:

- il nostro Codice Etico,
- la nostra Carta dei Valori
- l'adesione alla Carta dei Principi per la Sostenibilità Ambientale
- l'adesione ad iniziative promosse dal Consorzio COMIECO



5. Principali Riconoscimenti e Premi ricevuti nel 2013

Diversi sono stati nel corso degli anni i riconoscimenti e i premi a testimonianza dell'impegno di Palladio Zannini nella gestione responsabile.

Nel corso del 2013 abbiamo ricevuto da parte del nostro Cliente Johnson & Johnson due importanti riconoscimenti:

Supplier Performance Excellence Award

in riconoscimento del nostro impegno come fornitore di eccellenza e per aver mantenuto il livello oro per 4 anni consecutivi



Sustainability Award

in riconoscimento dell'eccellente contributo ambientale come fornitore



Cittadinanza onoraria

Il 29 maggio in occasione di San Teodoro, festa del Comune di Vršac e Patrono della città, l'Assemblea del Comune di Vršac, in sessione solenne, ha deciso di conferire la Cittadinanza Onoraria della città di Vršac per il 2013 al Dr. Mauro Marchi con la seguente motivazione:

“Per il Suo eccezionale contributo allo sviluppo economico ed alla promozione di potenzialità economica della Città”.



6. Attività principali effettuate nell'Anno 2013

Riciclo Aperto 2013

Palladio Zannini da oltre 10 anni aderisce ogni anno alla iniziativa nazionale della filiera cartaria COMIECO (il consorzio italiano per il recupero ed il riciclo di imballaggi a base di cellulosa) poiché consapevole della sua importanza e dell'azione di educazione e sensibilizzazione ecologica delle generazioni future.

I nostri siti, annualmente, “aprono le porte” per due giorni al fine di ospitare gruppi di bambini e di adulti a cui illustrare i processi produttivi e i metodi di riciclo.



Convegno Lions Global Compact

Nel 2013 Palladio Zannini ha partecipato al Convegno Multidistrettuale Lions Global Compact organizzato da Lions Club International in quanto direttamente coinvolti nella promozione del UNGC da un accordo siglato alle Nazioni Unite e attraverso la rappresentanza in organismi internazionali quali la FAO.

Il Global Compact è stato al centro del convegno per diffondere l'adesione a questo strumento che fa perno su 10 principi relativi alla difesa dei diritti umani, dei lavoratori, la tutela dell'ambiente e la lotta alla corruzione.

In tale sede abbiamo provveduto a relazionare in merito alla nostra adesione al Global Compact ed alle nostre ulteriori azioni per l'ambiente, il lavoro, la sostenibilità dell'impresa che negli anni, coerenti con le nostre radici, avevano già contribuito a definire la nostra realtà un'azienda socialmente responsabile. Ha partecipato al convegno anche il Presidente del Global Compact Network Italia, Marco Frey, che ha evidenziato gli importanti premi attribuiti alle aziende italiane alla conferenza “Rio +20” sullo sviluppo sostenibile.



Sustainability days

Coinvolgere e sensibilizzare tutti i nostri dipendenti e le loro famiglie sulle tematiche ambientali con uno strumento immediato e di forte impatto.

Questo l'obiettivo promosso dall'Azienda per il raggiungimento del quale sono state organizzate le "Giornate della Sostenibilità" con la proiezione del film "Home" di Yann Arthus-Bertrand.



Home è uno stupendo documentario promosso dalla fondazione Good Planet, prodotto da Luc Besson e diffuso contemporaneamente il 5 giugno 2009 nelle sale cinematografiche di 50 paesi, in concomitanza con la giornata mondiale dell'ambiente.



Le proiezioni sono state effettuate nel mese di maggio a Tullamore in Irlanda, nel mese di giugno a Vrsac in Serbia, in ottobre a Dueville ed a Pontedera In Italia.

Valutazione Ecovadis

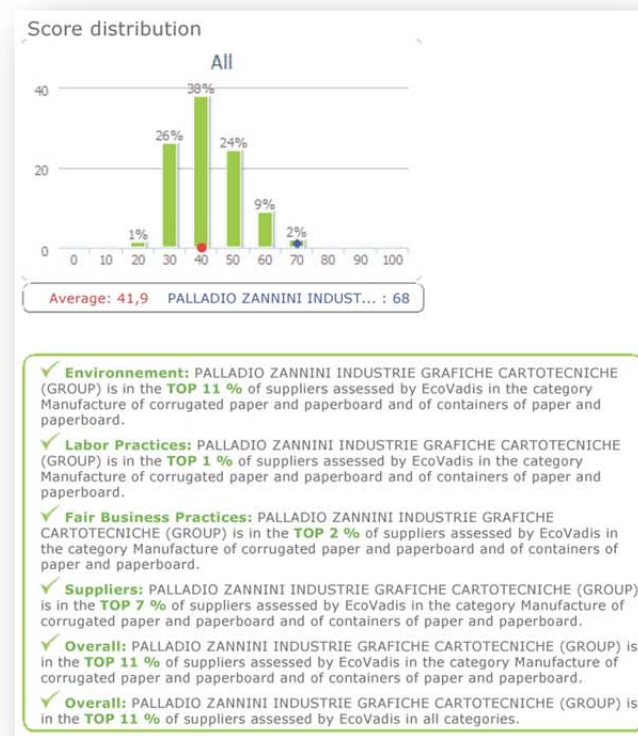
Palladio Zannini si è trovata ad affrontare le sfide dello sviluppo sostenibile con la conseguente necessità di avere un quadro chiaro delle prestazioni della propria CSR (Corporate Social Responsibility).

Abbiamo perciò richiesto ad un Ente di Parte Terza di effettuare una valutazione globale della RSI con una descrizione dettagliata dei punti di forza e di debolezza.

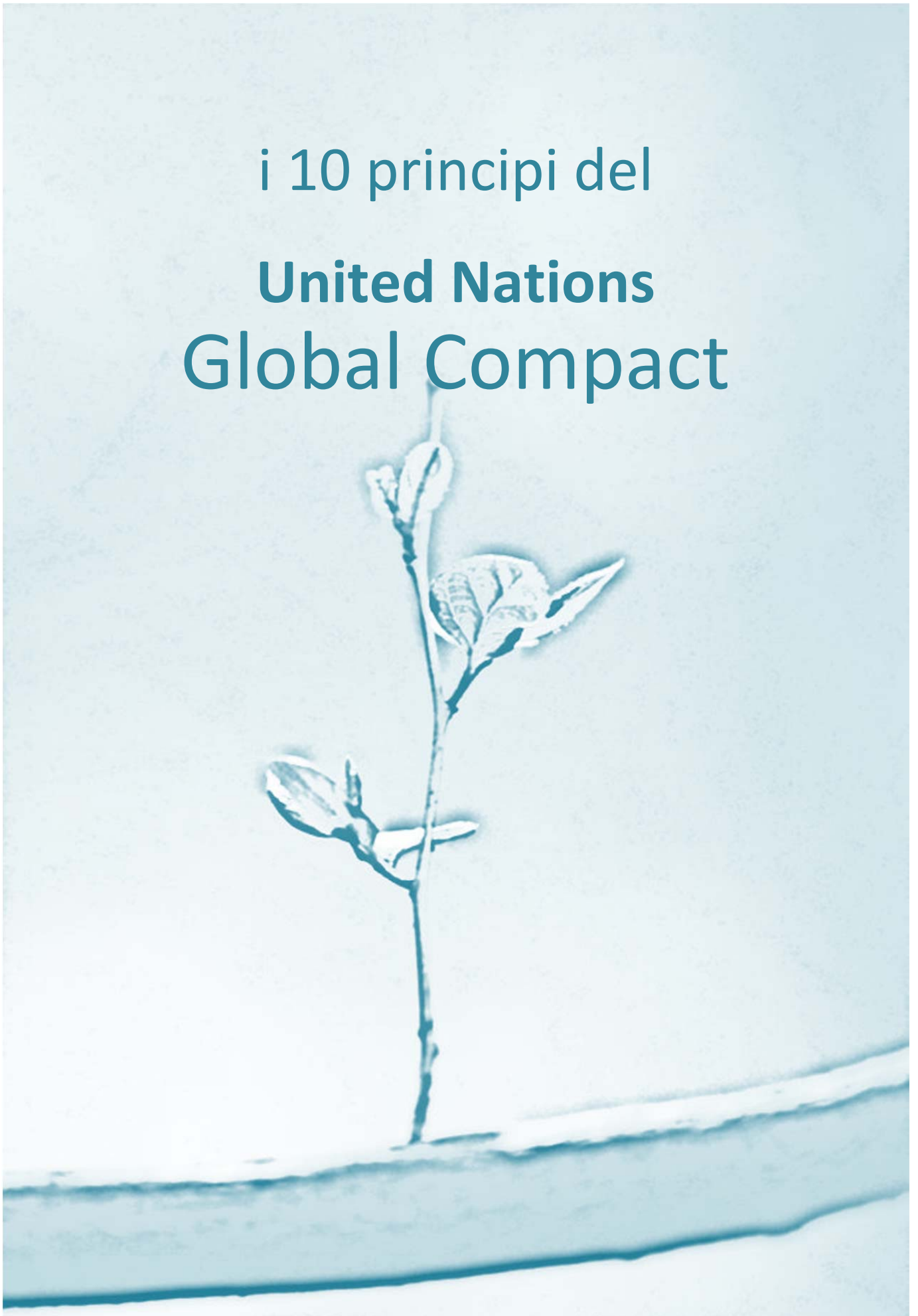
Il report fornito al termine di questa valutazione (disponibile sul nostro sito web) ci ha permesso di avere un quadro preciso per individuare le possibili aree di miglioramento.

Da questa attività è stato definito che Palladio Zannini Group, con il suo punteggio, si è posizionata nel 2% rispetto a tutte le aziende che sono state valutate da Ecovadis.

Siamo perciò stati classificati come Advanced ed identificati come Gold per quanto riguarda il nostro approccio alla Responsabilità Sociale d'Impresa.



i 10 principi del
**United Nations
Global Compact**



7. Principi sui Diritti Umani

Principio 1:

alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.

Principio 2:

alle imprese è richiesto di assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici nell'abuso dei diritti umani.

Politica

La Palladio Zannini sostiene e rispetta i diritti umani sia sul luogo di lavoro che in tutti gli ambiti delle proprie sfere d'influenza.

Impegnandoci nel rispetto dei diritti umani, con impegno morale e con un'etica aziendale fortemente diffusa, siamo certi che questo aiuti le prestazioni della nostra impresa.

L'azienda pone al primo posto sempre "le persone" garantendone il rispetto dei diritti e denunciando qualsiasi forma di abuso nei confronti dei propri lavoratori.

Impegno Aziendale

Nello sviluppare una politica di rispetto e promozione dei diritti umani, teniamo in considerazione i fattori che concorrono ad ottemperare a tali principi:

- La tutela delle Risorse Umane che costituiscono il patrimonio primario per lo sviluppo e il successo aziendale.
- La Condivisione delle politiche e degli obiettivi aziendali
- Il Coinvolgimento dei dipendenti al fine di accrescerne le competenze.
- La promozione di attività mirate all'integrazione del personale.

La verifica dei requisiti e del rispetto dei principi di Etica di gestione del lavoro, da parte dei propri Fornitori.

Azioni Implementate e Indicatori di Prestazione

Nel Codice Etico aziendale è già definito come la Palladio Zannini vigila sul rispetto dei principi sopra riportati attraverso l'istituzione di un Comitato Etico che effettua verifiche delle segnalazioni di violazione del Codice assicurando che, chi segnala comportamenti non conformi non subisca ingerenze.

Qualsiasi segnalazione è presa in considerazione solo se presentata per iscritto e in forma non anonima garantendo la riservatezza al segnalante.

La Palladio Zannini non ha mai ricevuto segnalazioni (multe o contrasti) che avrebbero potuto ledere la propria reputazione.

La tutela delle Risorse Umane, passa attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione Integrato Sicurezza e Ambiente (adottato su tutti gli Stabilimenti e certificato, per il momento, solo nei siti italiani) che permette di garantire adeguate condizioni degli ambienti di lavoro, tenere sotto controllo i potenziali rischi sulla Salute e Sicurezza e coinvolgere i dipendenti attraverso attività di formazione e informazione.

A tal proposito, l'Azienda ha istituito anche dei "Circoli della Sicurezza", al fine di promuovere una comunicazione interattiva organizzata dai Responsabili di reparto coinvolgendo il personale di pertinenza. All'interno degli stessi, vengono analizzati i dati relativi alla sicurezza, gli esiti delle eventuali segnalazioni ricevute da parte dei

dipendenti e si valutano/condividono le opportunità di miglioramento.

Al fine di sensibilizzare ulteriormente il personale a ridurre i comportamenti così detti "anomali" è stata prevista l'adozione di un codice disciplinare che definisce delle sanzioni in relazione a possibili violazioni delle regole aziendali in merito alla sicurezza.

	ITALIA		
Anno	2011	2012	2013
N° totale di ore di lavoro	542439	523433	536923
N° infortuni	19	15	14
N° ore assenze per infortuni	1086	2056	2376
Indice frequenza infortuni	35,03	28,66	26,07
Indice gravità infortuni	0,25	0,49	0,55

	SERBIA		
Anno	2011	2012	2013
N° totale di ore di lavoro	128312	187211	223382
N° infortuni	3	6	2
N° ore assenze per infortuni	10	16	14
Indice frequenza infortuni	23,38	32,05	8,95
Indice gravità infortuni	0,01	0,01	0,01

	IRLANDA		
Anno	2011	2012	2013
N° totale di ore di lavoro	23787	25395	25718
N° infortuni	0	0	0
N° ore assenze per infortuni	0	0	0
Indice frequenza infortuni	0	0	0
Indice gravità infortuni	0	0	0

Inoltre nel rispetto delle proprie politiche della “sicurezza, salute e igiene sul lavoro”, ai dipendenti è offerta l’opportunità di aderire a programmi di prevenzione gratuiti come ad esempio vaccinazione dalle malattie influenzali, vaccinazioni per antitetanica, ecc.

Coerentemente con il nostro impegno, riteniamo indispensabile organizzare delle attività per i nostri dipendenti al fine di accrescere l’integrazione e rafforzare lo spirito di squadra che ci contraddistingue.

Investiamo su attività di formazione e opportunità di miglioramento perché siamo convinti che siano elementi fondamentali per la crescita personale dei nostri dipendenti. Proprio per questo negli anni abbiamo promosso delle attività “ricreative” nella quale alternare esperienze di vita professionale a quella privata.

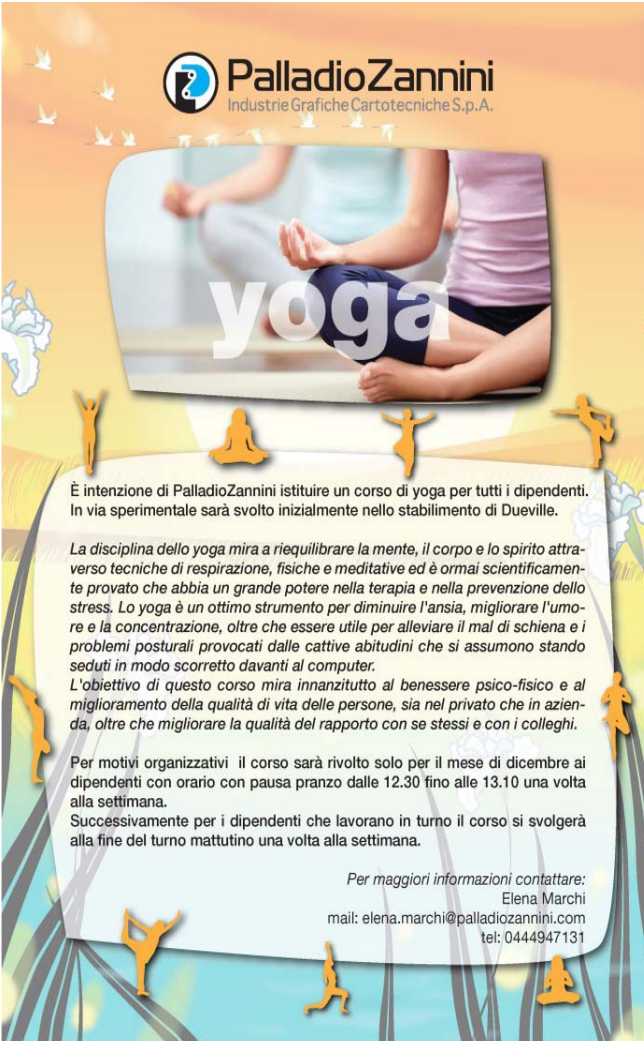
Tra le attività significative si ricordano gli incontri curati da NLP Italy tenutosi per due anni consecutivi in Toscana e sul Lago di Garda, mirati ad apprendere e sperimentare alcuni strumenti da applicare all’interno del team d’azienda; la giornata “Cooking Lab” in cui ad attività culinarie si sono alternati momenti di Briefing aziendale; così come è stato promosso l’evento “Bacco & Management” mirato a sviluppare capacità di relazioni con clienti e collaboratori attraverso una metodologia innovativa e coinvolgente: la degustazione enologica.

Palladio Zannini ha promosso nel 2013 un corso di yoga per tutti i dipendenti.

In via sperimentale si è svolto inizialmente negli stabilimenti Veneti. Nel 2014 il corso sarà esteso anche allo stabilimento Toscano.

Lo yoga è un ottimo strumento per diminuire l’ansia, migliorare l’umore e la concentrazione, oltre che essere utile per alleviare il mal di schiena e i problemi posturali provocati dalle cattive abitudini che si assumono stando seduti in modo scorretto davanti al computer.

Questa attività è stata implementata con lo scopo di incrementare il benessere psico-fisico e, di conseguenza, anche la qualità di vita dei dipendenti, sia nel privato che in azienda, oltre che migliorare la qualità del rapporto con se stessi e con i colleghi.



PalladioZannini
Industrie Grafiche Cartotecniche S.p.A.

yoga

È intenzione di PalladioZannini istituire un corso di yoga per tutti i dipendenti. In via sperimentale sarà svolto inizialmente nello stabilimento di Dueville.

La disciplina dello yoga mira a riequilibrare la mente, il corpo e lo spirito attraverso tecniche di respirazione, fisiche e meditative ed è ormai scientificamente provato che abbia un grande potere nella terapia e nella prevenzione dello stress. Lo yoga è un ottimo strumento per diminuire l’ansia, migliorare l’umore e la concentrazione, oltre che essere utile per alleviare il mal di schiena e i problemi posturali provocati dalle cattive abitudini che si assumono stando seduti in modo scorretto davanti al computer.

L’obiettivo di questo corso mira innanzitutto al benessere psico-fisico e al miglioramento della qualità di vita delle persone, sia nel privato che in azienda, oltre che migliorare la qualità del rapporto con se stessi e con i colleghi.

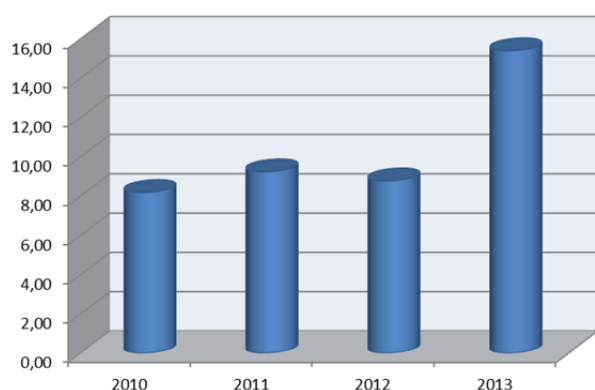
Per motivi organizzativi il corso sarà rivolto solo per il mese di dicembre ai dipendenti con orario con pausa pranzo dalle 12.30 fino alle 13.10 una volta alla settimana.

Successivamente per i dipendenti che lavorano in turno il corso si svolgerà alla fine del turno mattutino una volta alla settimana.

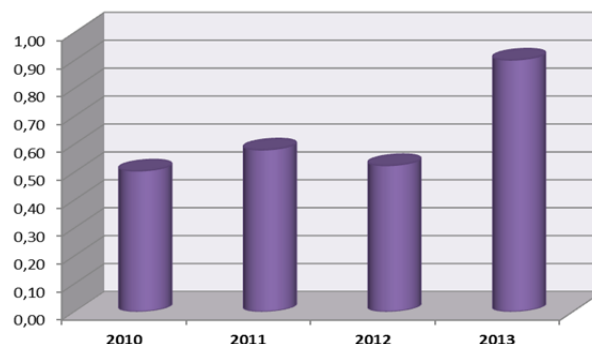
Per maggiori informazioni contattare:
Elena Marchi
mail: elena.marchi@palladiozannini.com
tel: 0444947131

Le riunioni settimanali da parte di tutti i membri del settore commerciale e della produzione (effettuate anche in video conferenza) contribuiscono alla formazione ed accrescimento del patrimonio di competenza dei partecipanti attraverso la condivisione del know how detenuto dai quadri. Tali riunioni non sono registrate nei record ufficiali ma la loro quantità può essere stimata in oltre 4000 ore/anno.

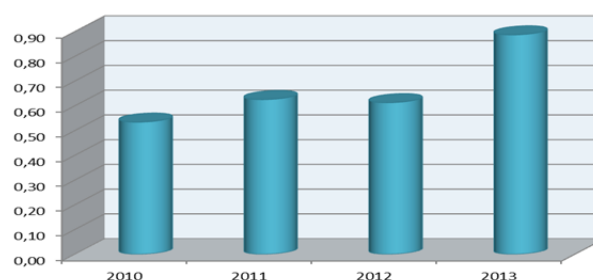
**Average hours
(training hours/total employees)**



**Training Totale %
(training hours/worked hours)**



**Italy %
(training hours/worked hours)**



Ore addestramento su ore lavorate

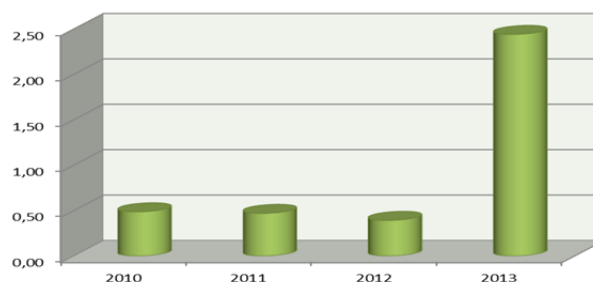
	ITALIA	IRLANDA	SERBIA
2010	0,53	0,49	0,35
2011	0,63	0,47	0,41
2012	0,61	0,39	0,25
2013	0,94	2,44	0,76

Ore addestramento su dipendente

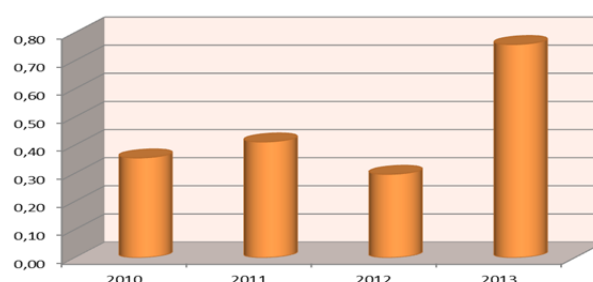
	ITALIA	IRLANDA	SERBIA
2010	8,53	7,33	6,43
2011	9,74	8,00	7,14
2012	9,70	6,67	5,01
2013	15,08	41,87	15,02

I ruoli e le responsabilità sono ben definiti come riportato nella documentazione inerente i Sistemi di Gestione e tutti i nostri dipendenti sono trattati con eguaglianza sociale garantendo agli stessi le pari opportunità.

**Ireland %
(training hours/worked hours)**



**Serbia %
(training hours/worked hours)**



La Palladio Zannini, si impegna a non essere complice nell'abuso dei diritti umani, esercitando anche il proprio controllo sulle aziende con cui instaura collaborazioni per prestazioni di lavoro e/o di servizio.

A tutti i Fornitori (appaltatori) che vengono selezionati per lavori da effettuare all'interno dei nostri locali, viene richiesta, come previsto dalle nostre procedure, la documentazione che attesta il rispetto degli obblighi legislativi e contrattuali nei confronti dei propri dipendenti, la responsabilità sociale delle imprese e il rispetto delle norme di buona condotta previste dal Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza e dell'Ambiente di Palladio Zannini.

Poiché uno dei principi fondamentali è che la Responsabilità Sociale d'impresa passa anche attraverso la sensibilizzazione dei Fornitori abbiamo avviato un processo per valutare il loro impegno nei confronti della Responsabilità Sociale. Al fine della loro sensibilizzazione e verificare che gli stessi svolgano le proprie attività in conformità ai principi di Etica e di gestione del lavoro gli è stata inviata una lettera ed uno specifico questionario. Questa attività, iniziata nel corso nel 2012 si è conclusa nel 2013 con i risultati riportati nella tabella seguente:

Come riportato in tabella, sono stati valutati 77 fornitori di materiali sui 127 utilizzati pari al 60% del totale. Dei 77 questionari inviati ne sono ritornati 47, pari al 61%.

I questionari non ritornati appartengono per la maggior parte a fornitori di servizi (esempio manutentori, appaltatori) che sono comunque e necessariamente valutati ogni qualvolta che

effettuano lavorazioni all'interno dei nostri locali come previsto dalle procedure e legislazione vigente.

La maggior parte dei fornitori hanno Sistemi di Gestione certificati (qualità, ambiente, sicurezza).

Il 65% adotta un Codice Etico e, in ogni caso, tutti hanno affermato di impegnarsi al rispetto della conformità alle leggi dello Stato, alla lotta alla corruzione, al rispetto dei diritti umani fondamentali, alla tutela ambientale ed a promuovere il rispetto di questi requisiti anche presso i loro fornitori.

RISULTATI DEI QUESTIONARI FORNITORI	
N. Fornitori Totali	127
% fornitori valutati	60
N. Questionari inviati	77
% Questionari ritornati	61%
% fornitori sistema qualità	80%
% certificazione sociale	0%
% con codice etico	65%
% disposti impegno rispetto requisiti sociali	100%
% certificazione ambientale	55%
% si certificherà in futuro	18%
% funzione incaricata ambiente	38%
% certificazione sicurezza	25%
% rispetto SSL	100%

A conferma del rispetto del principio di non essere, *seppur indirettamente*, complici nell'abuso dei Diritti Umani, ci siamo impegnati attraverso l'ottenimento della certificazione FSC, ad acquistare la nostra materia prima nel rispetto dei principi promossi da tale Organizzazione, tra cui il riconoscimento e tutela dei diritti delle popolazioni indigene e altre minoranze (quali comunità locali) che dipendono dalla foresta.

Nel corso del 2013 anche lo stabilimento di Zannini East ha conseguito le certificazioni CoC-FSC e CoC-PEFC. Il conseguimento di queste certificazioni da parte dello stabilimento di Zannini East rafforza ulteriormente la nostra politica d'acquisto sostenibile la quale attesta che il 100% del cartone e carta che acquistiamo nei nostri stabilimenti non proviene da fonti controverse.

Inoltre possiamo garantire che i nostri processi di controllo relativi ad origine, tracciabilità, produzione ed utilizzo di queste materie prime è effettuata secondo Standard di certificazione forestale riconosciuti in tutto il mondo.



Nel mese di Dicembre 2013, al fine di sostenere il concetto riconosciuto dalla Assemblea Generale delle Nazioni Unite che **"Water is a Human Right"**, abbiamo scelto di sostenere Charity:Water un'organizzazione statunitense, seria ed affidabile la cui missione è quella di fornire acqua pulita e di facile accesso alle popolazioni e ai villaggi che si trovano in difficoltà.



Essendo in prossimità delle feste natalizie l'Azienda ha pensato di proporre una iniziativa denominata PalladioZannini + Charity:Water con l'obiettivo di coinvolgere i dipendenti a tali problematiche, aderendo all'iniziativa con una libera donazione. Il target che ci eravamo proposti è stato ampiamente raggiunto.



8. Principi del Lavoro

Principio 3:

alle imprese è richiesto di assicurarsi di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva

Principio 4:

l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio

Principio 5:

l'effettiva eliminazione di tutto il lavoro minorile

Principio 6:

l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

Politica

In un contesto di Responsabilità Sociale, ci sembra indispensabile garantire il rispetto di tali principi ponendo l'attenzione partendo dai nostri dipendenti, raggiungendo tutti gli Stakeholder interessati, passando dunque attraverso il controllo di tutti gli "attori" che concorrono a collaborare con noi.

Le nostre policy confermano pienamente i diritti del lavoro promossi dal Global Compact, sulla base dei principi e i diritti fondamentali sul lavoro dell'ILO (International Labour Organization), in quanto basilari per una collaborazione sana e rispettosa con i nostri lavoratori.

Tutte le attività all'interno dell'Azienda sono svolte osservando tali principi.

Impegno Aziendale

Tra i vari impegni la nostra Carta dei Valori riconosce:

- Rapporti con i sindacati
- Pari opportunità
- Correttezza delle condizioni di lavoro
- Condanna del lavoro minorile e rispetto dei diritti dei minori
- Rispetto delle convinzioni politiche e religiose
- Integrazione delle persone disabili

Azioni Implementate ed Indicatori di Prestazione

Rapporti con i sindacati

All'interno della Palladio Zannini sono regolarmente applicati i Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro.

L'azienda riconosce a tutti i dipendenti di aderire secondo la propria volontà a sindacati, questo non comporta nessun atteggiamento di vantaggio o svantaggio nei confronti dei propri dipendenti.

Le Organizzazioni sindacali a tal proposito, hanno la libertà di esercitare la propria attività lontano da condizionamenti o da interferenza da parte della Direzione Aziendale.

Da sempre aperti al dialogo, l'Ufficio Risorse Umane è disponibile ad ascoltare ed affrontare qualsiasi problematica dei lavoratori ricercando soluzioni soddisfacenti per i reclamanti sempre nel rispetto dell'etica aziendale e della riservatezza.

I nostri dipendenti attraverso un sistema di voto, che ne garantisce la riservatezza e anonimato, eleggono i propri RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) e RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria).

	2012	2013
N° iscritti a sindacati	94	89
N. scioperi aziendali	3 (257 ore)	1 (140 ore)
N. vertenze sindacali	0	0
N. assemblee sindacali	7 (544 ore)	10 (507 ore)

Correttezza delle condizioni di lavoro

All'interno della nostra azienda non si sono mai verificati esempi di lavoro forzato o obbligatorio, ai nostri dipendenti è garantito un orario di lavoro consono previsto da contratto nazionale; il lavoro effettuato in straordinario è regolarmente retribuito e i lavoratori aderiscono su base volontaria a qualsiasi iniziativa di prestazioni di lavoro straordinario.

L'impegno pubblico a promuovere e facilitare il dialogo sociale passa attraverso accordi d'intesa sindacale in cui si stabilisce che l'orario di lavoro in Palladio Zannini è determinato in modo da non pregiudicare il diritto di ogni Lavoratore a poter fruire di periodi di riposo giornaliero, idoneo al ristoro delle energie psicofisiche e intellettuali.

Ogni lavoratore gode senza alcun sopruso del diritto di ferie e malattie che gli spetta.

	2012	2013
Retribuzioni oltre minimo legale	89,86%	89,52%
Incrementi retribuzione annuale	61,86%	46,03%
Premi economici	97,67%	97,67%
Benefit	6,42%	6,82%
Ore straordinarie	5,93%	5,49%
Ore ferie	8,71%	7,79%
Misure disciplinari	1,55%	2,00%
Ore ordinarie lavorate	722269	763871
Ore ferie	68694	63161
Ore straordinarie	33918	43104

Al nostro personale annualmente viene corrisposto un premio di risultato per incentivare la partecipazione attiva al lavoro d'azienda e per gratificare tutti coloro che concorrono al conseguimento degli ottimi risultati della Palladio Zannini.

	2012	2013
Totale dipendenti uomini	338	379
Totale dipendenti donne	93	109
Totale generale dipendenti	431	464
di cui contratto tempo indeterminato	340	366
di cui contratto tempo determinato	62	66
di cui contratto tempo part-time e solidarietà	26	27
Interinali	13	29
Associati a sindacati	94	89
Disabili	22	22
Stranieri	16	19

Attraverso un meccanismo premiante basato sulla meritocrazia, ai dipendenti è garantito un super minimo (o equivalente) superiore al minimo legale.

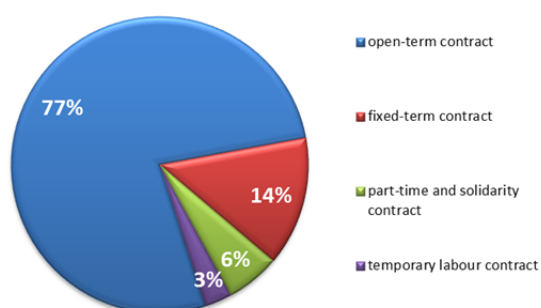
Al fine di promuovere e incentivare lo sviluppo di carriera tutti i dipendenti annualmente vengono valutati sulla base delle performance individuali o collettive di reparto.

Corsi di formazione interna ed esterna, ci permettono di accrescere le competenze delle nostre Risorse Umane per favorirne, qualora necessario, interscambi tra reparti e operazioni di mobilità interna.

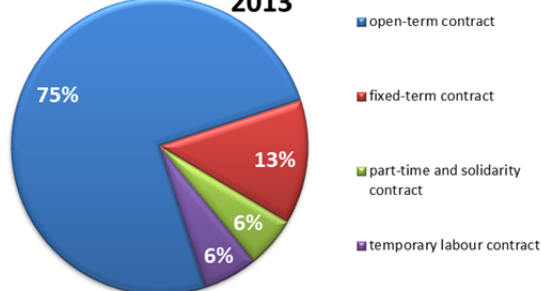
Quanto esposto favorisce l'attuazione della politica aziendale di privilegiare l'assunzione interna.

L'azienda inoltre al fine di anticipare o ridurre eventuali impatti negativi dovuti agli esuberi si avvale di servizi di agenzie interinali per le attività minori (es. facchinaggio, movimentazione di magazzino).

Labour contract breakdown - 2012



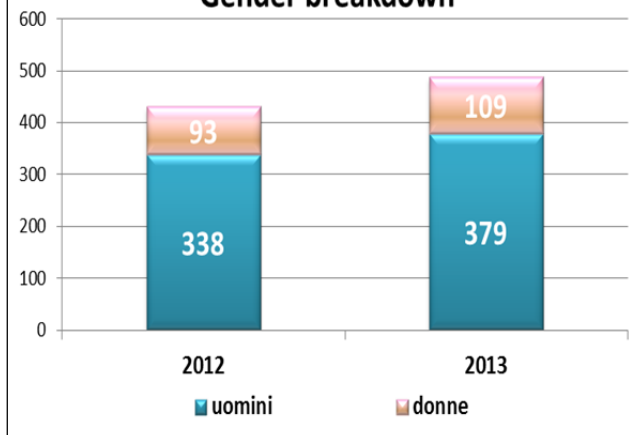
Labour contract breakdown - anno 2013



La Palladio Zannini conferma il rispetto dei diritti dei bambini, condannando pubblicamente il lavoro minorile attraverso l'adozione della Carta dei Valori e del Codice Etico.

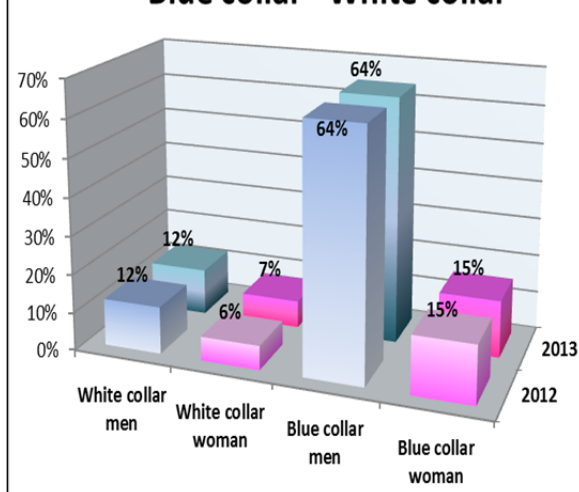
Tale condizione è un requisito indispensabile ai fini di un rapporto di lavoro all'interno dell'azienda nel pieno rispetto delle legislazioni pertinenti nei Paesi in cui operiamo.

Gender breakdown



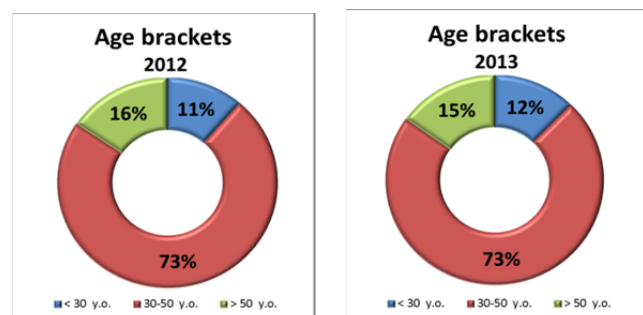
Tra gli obiettivi di politica aziendale viene contemplato il diritto alle pari opportunità e viene condannata la discriminazione di tipo sociale, razziale e religiosa a favore dell'integrazione tra gli individui e dello scambio culturale.

Blue collar - White collar

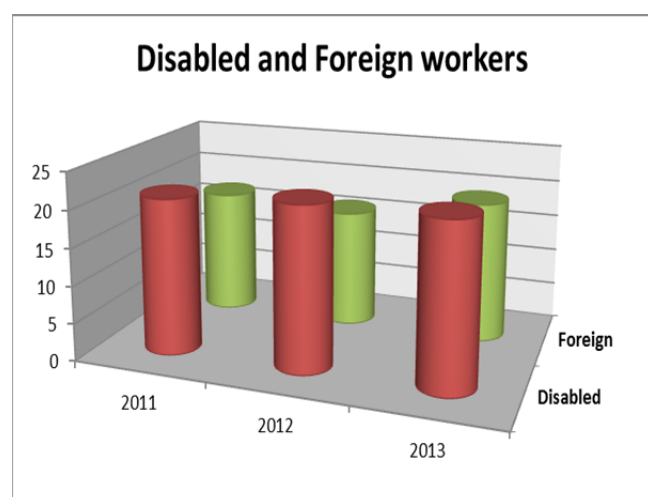


Il trattamento dell'occupazione avviene attraverso il riconoscimento delle qualifiche del personale, esperienze personali e capacità. Tutto ciò al fine di inquadrare in maniera consona ciascun lavoratore a cui corrispondere un'adeguata retribuzione, a parità di mansione

svolta, prescindendo da qualsiasi discriminazione.



Fermo restando la percentuale di assunzione di disabili previste dalle Leggi nazionali in vigore regolarmente ottemperate, nell'ottica di garantire parità di trattamento la Palladio Zannini ne favorisce l'integrazione nell'ambito dell'Organizzazione mediante assegnazioni di compiti dignitosi del rispetto delle disabilità. Le condizioni e i luoghi di lavoro sono mantenuti/progettati per favorire la mobilità alle persone disabili.



Anche tutti coloro che operano per nome e per conto dell'azienda dovranno rispettare tali principi adottando comportamenti consoni con i nostri obiettivi. Per questo motivo ogni attività

considerata illecita al fine del rispetto dei principi del lavoro, viene condannata.

Età dipendenti < 30 anni	2012	2013
Uomini	42	46
Donne	7	11
White collar uomini	2	3
White collar donne	3	5
Blue collar uomini	40	45
Blue collar donne	4	7
Manager	0	0

Età dipendenti 30-50 anni	2012	2013
Uomini	247	261
Donne	68	74
White collar uomini	40	39
White collar donne	18	22
Blue collar uomini	205	220
Blue collar donne	49	51
Manager	3	2

Età dipendenti > 50 anni	2012	2013
Uomini	49	53
Donne	18	17
White collar uomini	11	14
White collar donne	6	6
Blue collar uomini	32	33
Blue collar donne	12	11
Manager	6	6

	2012	2013
Età media	38,18	38,52

9. Principi sull'Ambiente

Principio 7:

alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali

Principio 8:

di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale

Principio 9:

di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

Politica

Palladio Zannini è da tempo impegnata nel perseguire obiettivi di rispetto e salvaguardia dell'ambiente. Un primo passo è stato implementare, presso gli Stabilimenti Italiani, un Sistema di Gestione Ambientale (integrato con il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro) al fine di individuare i principali impatti ambientali e minimizzarli.

Il nostro impegno nel tempo ha portato significativi miglioramenti e maggiore sensibilizzazione anche del personale aziendale. Presso gli Stabilimenti Esteri, nonostante non siano stati ancora certificati, l'attenzione alle problematiche ambientali sono gestite, tenute sotto controllo nel rispetto della conformità legale pertinente.

In un'epoca in cui l'attenzione verso tale problematica è in crescente aumento, si cerca con ogni mezzo di ridurre le cause relative all'aumento dell'inquinamento e di ridurre lo spreco delle risorse naturali, la Palladio Zannini è fiera di dare il proprio contributo nell'ambito delle attività di propria pertinenza

Impegno Aziendale

La politica ambientale adottata dall'Alta

Direzione mira a:

- Analizzare e minimizzare i propri impatti ambientali.
- Impedire/prevenire qualsiasi forma di inquinamento ambientale.
- Promuove l'uso di migliori tecnologie eco-compatibili.
- Ridurre gli sprechi di risorse naturali.
- Attenzione nei confronti delle biodiversità.
- Definire obiettivi di miglioramento per conseguire maggiori risultati ambientali.
- Aderire a Sistemi di buona gestione forestale.
- Sensibilizzare il proprio personale verso le tematiche ambientali.

Azioni Implementate ed Indicatori di Prestazione

In relazione alla nostra attività, ai prodotti e ai servizi dell'Organizzazione individuiamo i nostri aspetti ambientali diretti e indiretti e i correlati fattori d'impatto associato.

In base alla loro significatività determiniamo quelli più importanti. Questo al fine di tenerli sotto controllo e prevenire qualsiasi rischio in campo ambientale.

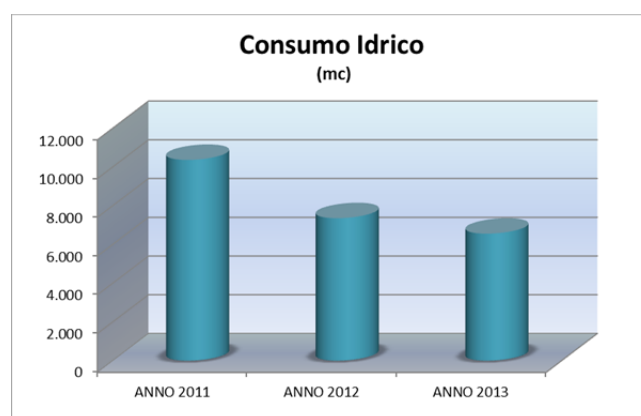
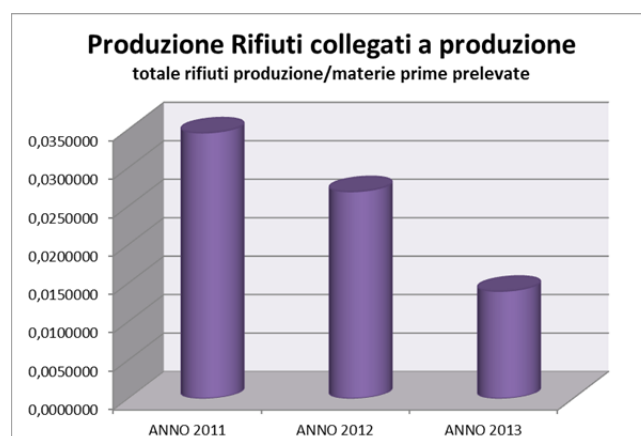
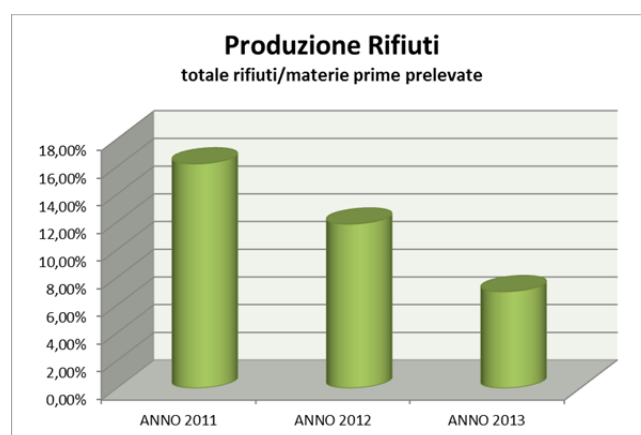
Il nostro "Registro dei Fattori d'Impatto" fornisce una panoramica delle attività più significative. In tale contesto le prescrizioni legali applicabili e le prescrizioni di altro tipo sottoscritte dall'Organizzazione sono tenute in considerazione nella definizione, implementazione e mantenimento del Sistema di Gestione Ambientale.

Specifici obiettivi di miglioramento vengono definiti annualmente al fine di migliorare le nostre performance e ridurre i consumi derivanti da eventuali sprechi.

Obiettivi che, anche nel corso dell'anno 2013, hanno portato notevoli benefici come emerge dai dati riportati graficamente in questa sezione.

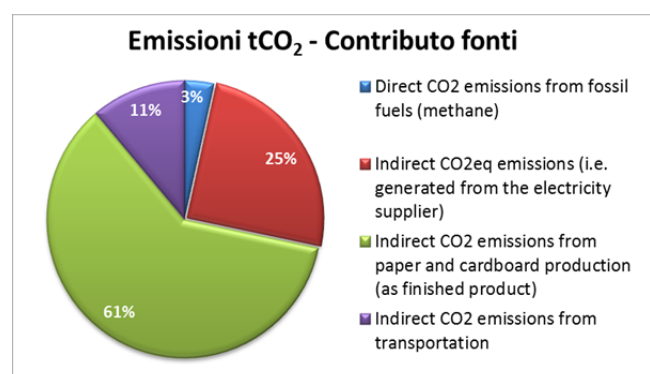
L'utilizzo di tecnologie all'avanguardia aiutano la nostra politica di rispetto dell'ambiente. Negli ultimi anni, grazie a processi tecnologici ed efficaci ci sono state riduzioni e (in alcuni casi) eliminazione di sostanze nocive per l'ambiente oltre che per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, consentendo una maggiore tutela per i

nostri dipendenti e la riduzione di rifiuti di sostanze pericolose (ad esempio eliminazione dell'utilizzo di alcool isopropilico nel processo di stampa).



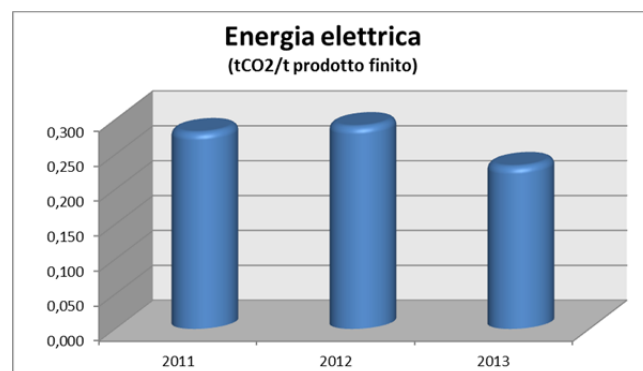
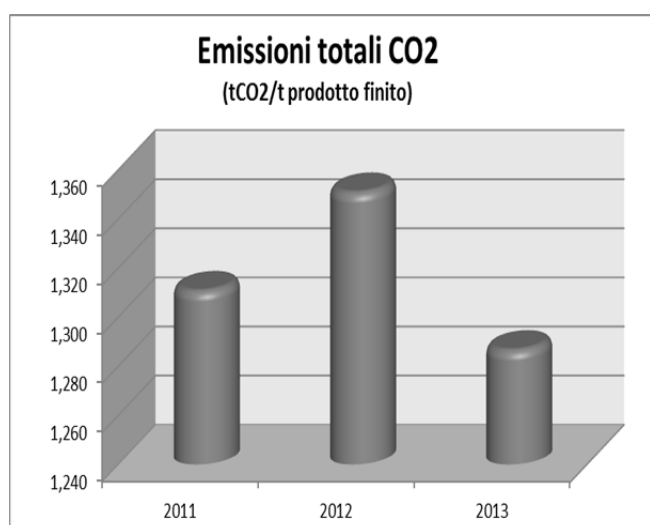
Un altro passo importante nella politica di riduzione dei rifiuti è la gestione dello scarto

derivante dalla nostra materia prima (carta e cartone). La maggior parte di tale materiale viene gestito come sottoprodotto.



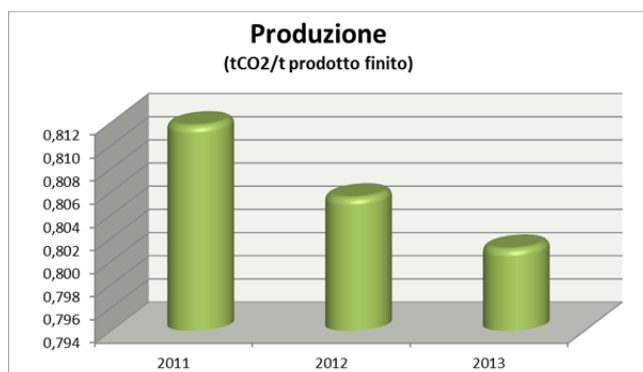
Dal 2009 Palladio Zannini ha analizzato il proprio LCI iniziando ad effettuare un monitoraggio delle proprie emissioni di Gas Serra (GHG) derivanti in particolare da:

- i consumi di gas naturale (emissioni dirette di gas serra)
- i consumi di energia elettrica (emissioni indirette di gas serra)



Verifica degli impatti indiretti derivanti dalla propria attività produttiva quali:

- Consumo materie prime cartacee
- Trasporto derivante dall'acquisto delle materie prime cartacee
- Trasporto derivante dalla vendita dei prodotti finiti.



A seguito della valutazione degli impatti ambientali (LCIA), in rapporto alla produzione annua, sono stati monitorati i nostri consumi per intervenire in modo significativo stabilendo degli obiettivi mirati alla:

- riduzione dello spreco di risorse naturali
- riduzione del contributo al Global Warming.

La misura della riduzione è stata eseguita attraverso la valutazione del Carbon Foot Print aziendale per gli anni presi a riferimento (il

Report di Sostenibilità Ambientale dettaglia quanto riportato in questa sezione).

La Palladio Zannini, lavorando su commessa si attiene alle richieste del Cliente il quale specifica oltre al tipo di materia prima e Fornitore da utilizzare anche la grafica e testo da riportare (packaging farmaceutico).

Pertanto non potendo agire direttamente sul prodotto venduto al consumatore finale, promuoviamo il consumo sostenibile presso i Clienti come dimostrano alcune nostre iniziative (ad esempio il progetto “Pandora” o il progetto “Green Procurement”), che puntano alla riduzione della grammatura del cartone o all’utilizzo di cartone riciclato contribuendo così ad attuare:

- Un’azione positiva sull’ambiente
- Una riduzione dei rifiuti di cartone
- Una riduzione economica per il cliente
- Una razionalizzazione del magazzino del fornitore
- Una più grande flessibilità nella realizzazione degli ordini.

Uno degli elementi di carattere ambientale sui quali Palladio Zannini pone la propria attenzione, è la biodiversità. Sicuramente non operiamo in zone protette o dove vi sono specie in via d’estinzione, ma attraverso l’adesione a Sistemi di Gestione Forestale come FSC e il PEFC confermiamo il nostro interesse in questo campo.

Sostenere la tutela delle foreste e della fauna in esse presenti, così come opporci alla commercializzazione illegale nel settore del legno ci sembra doveroso visto il nostro tipo di produzione.

La sensibilizzazione del Personale in questo campo è molto forte; l’azienda promuove iniziative che coinvolgono direttamente i dipendenti, e in alcuni casi anche la sfera familiare attraverso campagne di pubblicizzazione delle nostre attività di sostenibilità mediante opuscoli, poster e visite presso i nostri stabilimenti, per far sì che la nostra visione e impegno in campo ambientale sia condivisa anche con loro.

10. Principi sull'Anticorruzione

Principio 10:

le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Politica

Per la Palladio Zannini non c'è tolleranza alla corruzione.

Il valore che guida le nostre scelte è basato sulla meritocrazia e sull'etica, premiando solo in base a questo i nostri dipendenti.

Di tale principio si tiene conto anche nella gestione dei nostri Clienti, Fornitori e qualsiasi Autorità con la quale la Palladio Zannini intrattiene rapporti.

Impegno Aziendale

In Palladio Zannini:

- È consentito promuovere lo sviluppo dei ruoli e premiare i collaboratori aziendali solo riguardo ai loro meriti dimostrati in termini di partecipazione, crescita professionale, raggiungimento degli obiettivi assegnati e senso di appartenenza alla società.
- Non è consentito promettere e/o offrire oggetti, servizi, prestazioni o favori di valore (a Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti) per conseguire un interesse o un vantaggio per la Palladio Zannini. L'offerta di doni o di altre utilità di modico valore sono ammessi soli se rientranti negli usi o costumi legittimi.
- Non sono finanziati partiti, loro rappresentanti o candidati e si astiene da qualsiasi pressione (diretta o indiretta) nei confronti di esponenti politici.
- È consentito aderire a richieste di contributi, provenienti da Enti e Associazioni senza fini di lucro con regolari statuti e atti costitutivi o donazioni al solo scopo benefico.
- Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dell'arte e della cultura in genere.

Azioni Implementate ed Indicatori di Prestazione

Le nostre relazioni commerciali sono basate unicamente su rapporti di fiducia con i nostri Clienti i quali ci scelgono unicamente per le qualità intrinseche del prodotto da noi fornito.

I nostri Fornitori sono opportunamente selezionati e qualificati e per nessuno di essi ci sono favoritismi o accordi nei quali si possano scorgere possibili conflitti d'interesse.

Chi collabora con la nostra azienda deve intravedere un valido partner commerciale ed essere consapevole che il nostro modo di fare business è basato su principi e valori di etica sociale.

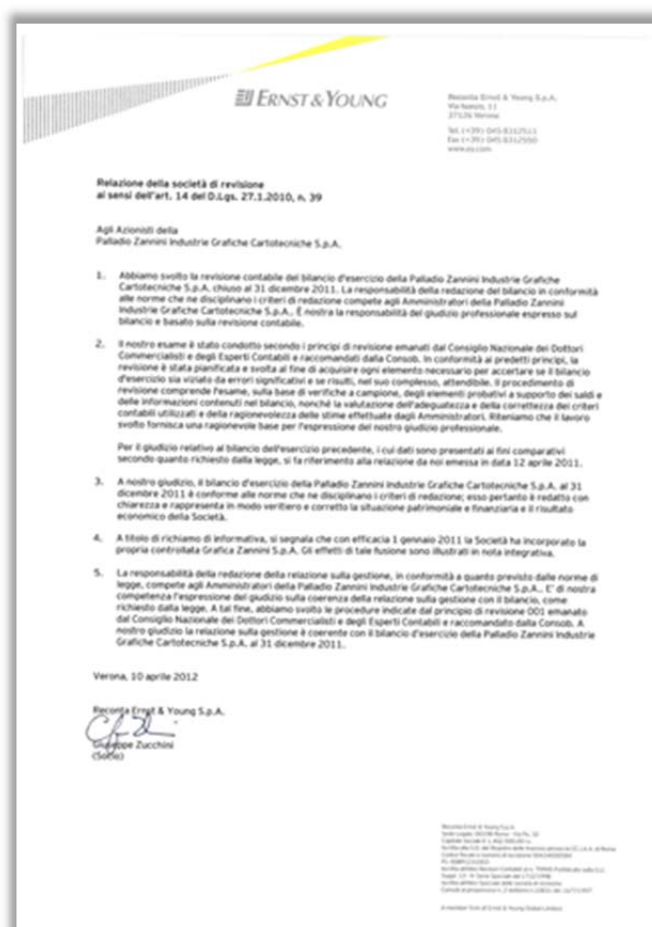
Proprio per questo motivo, dal punto di vista di Marketing Responsabile, ai nostri Clienti e Fornitori viene inviata un'informativa in cui facciamo presente l'impegno assunto da Palladio Zannini in ottica di Responsabilità Sociale cercando di sensibilizzare gli stessi ad operare in linea con i nostri principi.



Consapevoli che la lotta alla corruzione costituisce una delle principali sfide mondiali e rappresenta un grande ostacolo allo sviluppo

sostenibile, nel corso del 2013 abbiamo effettuato una formazione in tal senso.

Durante questa formazione, che ha coinvolto tutti gli impiegati, quadri e dirigenti dei siti italiani ed esteri, sono stati trattati globalmente gli argomenti riportati nel Codice Etico Aziendale focalizzando particolarmente le tematiche relative all'anticorruzione.



Il nostro bilancio di esercizio, è sottoposto annualmente a esame da parte della società Reconta Ernst&Young per determinarne ed attestarne la conformità alle normative che ne disciplinano i criteri di redazione. In questa ottica qualsiasi operazione o transazione contabile si

fonda sull'accuratezza, completezza e autorizzazione delle informazioni di base per le relative registrazioni

Tutti i pagamenti aziendali da corrispondere devono essere commisurati alla prestazione e regole contrattuali e non potranno essere fatti a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale.

Qualsiasi tipo di omissione o falsificazione di cui i Dipendenti venissero a conoscenza viene subito segnalata al nostro Comitato Etico.

Nel corso del 2013 abbiamo inoltre revisionato il Codice Etico Aziendale inserendo la Whistle Blowing procedure.

Se da un lato l'azienda contrasta qualsiasi attività che possa dare seguito ad atteggiamenti di corruzione, dall'altro lato s'impegna in prima linea nell'aderire ad attività benefiche che possano aiutare il prossimo.

Negli anni abbiamo provveduto quindi ad effettuare alcune donazioni a fondazioni non profit, locali ed internazionali quali ad esempio: La Fondazione Citta Della Speranza, la Caritas, La Croce Rossa Italiana, La Missione Ciudad Del Nino, Charity Water, ecc., consapevoli che un nostro piccolo gesto è per loro un grande aiuto.

 WHISTLE-BLOWING REPORT	
<small>Mod. WB - rev 02</small>	
Il/La sottoscritto/a dipendente della Società PalladioZannini S.p.A. - Sito di: dichiara di aver letto la procedura di Whistle-blowing, inclusa nel Codice Etico, e di accettare i vincoli in essa riportati.	
Desidera rimanere anonimo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
<small>Si prega di notare che il destinatario della presente relazione sarà comunque sempre a conoscenza dei vostri dati personali.</small>	
Modalità di contatto <input type="checkbox"/> telefono <input type="checkbox"/> e-mail <input type="checkbox"/> di persona	
RAPPORTO DI SEGNALAZIONE	
Qual è la violazione che vuole segnalare?	
Ha concreti sospetti oppure è sicuro?	
Dove è accaduta?	
Quando è accaduta?	
Chi sono, secondo lei, le persone coinvolte?	
Quali sono, secondo lei, i potenziali danni (finanziari o altro) per l'azienda o altre parti interessate?	
Pensa che accadrà ancora?	
Come è venuto a conoscenza della situazione?	
Ha segnalato la situazione al suo Responsabile prima? (se no, perché e se sì quale è stato il risultato?)	
E' a conoscenza di altre persone, che sono al corrente della situazione, pur non essendo personalmente coinvolte?	
Ha qualche prova tangibile che può essere consegnata?	
Ulteriori informazioni	
DATA	FIRMA

