

LATI INDUSTRIA TERMOPLASTICI S.P.A.
COMMUNICATION ON PROGRESS
2014

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 2015

I am pleased to confirm that Lati Industria Termoplastici S.p.A. supports the ten principles of the Global Compact with respect to:

1. human rights
2. labour
3. environment
4. 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.

Sincery yours,
Francesco Conterno
President of the Board of Directors



AZIENDA



LATI è una azienda a conduzione familiare che inizia a produrre soluzioni nel campo dei materiali polimerici 70 anni fa. Precisamente, LATI intraprende le sue attività nel 1943 ma la fondazione ufficiale avviene due anni dopo (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, perché considerata strategicamente più sicura nel periodo bellico.

La prime attività dell'azienda consistono 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 le più importanti realtà della chimica italiana nel campo dei polimeri quali Montedison (produzione di compounds di polipropilene) Mazzucchelli e SIP; poi, sviluppa per conto proprio diversi prodotti rinforzati con fibra di vetro partendo da bobine di fibra continua. Negli anni '70 avviene una modernizzazione dell'attività e del flusso di produzione; vengono studiati e realizzati diversi prodotti termoplastici resistenti alla fiamma che trovano subito impiego nell'industria degli elettrodomestici e successivamente nei sistemi di distribuzione elettrica, nell'edilizia e industriale. Questa tipologia di prodotti diventerà poi il core business dell'attività aziendale. A partire degli anni '80 diventa parte della strategia lo sviluppo di compounds "speciali" con componenti che conferiscono al materiale caratteristiche solitamente non appartenenti alle resine polimeriche, come sono ad esempio la conducibilità elettrica o termica, le proprietà autolubrificanti, la schermatura elettromagnetica. A questi nuovi prodotti si sono affiancati materiali prodotti con resine altamente performanti, caratterizzate da superiore resistenza termica e capaci di operare in condizioni estreme e ad elevate temperature che possono superare i 200°C. La decade degli anni '90 è stata caratterizzata da una importante crescita internazionale, 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 stati installati impianti produttivi ad alta efficienza. A partire da questo momento l'azienda inizia una rapida crescita fino a diventare oggi uno dei primi compoundatori indipendenti a livello Europeo nell'ambito dei compound termoplastici tecnici per lo stampaggio ad iniezione.

Attualmente LATI dispone di due siti produttivi in Italia, con una capacità complessiva di 38.000 tonnellate annue, distribuite su una vasta gamma di compound ingegneristici, formulati sulle più diversificate basi polimeriche, partendo dalle resine Poliolefine, soffermandosi sulle Poliammidi e approdando a resine ad altissime prestazioni come PEEK e Sulfonati.





Il Gruppo Lati impiega oggi circa 300 persone e fattura 120 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 la gamma di prodotti LATI, la clientela è estremamente diversificata comprendendo innumerevoli settori di applicazione tipologie di aziende e utilizzatori. 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 molte applicazioni, anche le più imprevedibili: dall'elettronica alle energie alternative dall'alimentare al medicale dall'automobilistico all'aerospaziale, dall'edilizia all'arredo.

LATI ha la convinzione che il successo del prodotto è il risultato di una perfetta armonia fra la produzione, la ricerca sviluppo e il supporto e assistenza ai nostri clienti; è anche dato dalla capacità di interpretare e di trasferire al prodotto le esigenze e necessità del mercato e assecondare le tendenze e non ultimo di una stretta collaborazione con clienti e fornitori.

Nello sviluppo LATI è sempre molto attenta all'aspetto normativo e di sicurezza; l'impegno è sempre stato, anche con un certo anticipo rispetto alle normative, di formulare soluzioni con componenti "sicuri" in tutte le fasi della vita del prodotto, dalla produzione allo smaltimento. Crediamo anche in un utilizzo consapevole delle risorse e, nella realizzazione dei nuovi prodotti, ne consideriamo impatto globale e sostenibilità: Tale sostenibilità è garantita dalla realizzazione di prodotti con materie prime provenienti da fonti rinnovabili, dalla produzione consapevole ed eco-compatibile che utilizza nel modo migliore le risorse e i materiali dalla produzione e offerta al mercato di compound che consentono un risparmio energetico grazie alla riduzione di peso, alla facilitazione nella realizzazione o all'aumento della funzionalità. Tutti 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



Lati Spa deve il suo successo oltre che dalla vasta gamma di prodotti e dall'ottimo servizio offerto alla clientela, anche da una organizzazione con risorse, competenze e una rete di relazioni interne ed esterne guidate dalla volontà di soddisfare le attese 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 forza lavoro e il lavoratore sono valori da tutelare, l'azienda reputa che 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 e sono integrati nel codice etico e costituiscono la base della convivenza aziendale.

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 lavoro 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 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 continua la collaborazione con ASL di Varese e Unione degli Industriali al progetto Rete Workplace Health Promotion per promuovere salute negli ambienti di lavoro e in generale buone pratiche di vita. L'azienda ha promosso corsi di formazione



sulla corretta alimentazione proponendo strumenti utili come la piramide alimentare per l'auto regolazione. Nell'anno corrente proseguiranno le altre iniziative del Progetto quali la promozione del benessere personale, conciliazione famiglia e lavoro.

3. Dal 2015 è stata introdotta una disciplina orientale il cui scopo è di arricchire il sistema welfare con attività dedicate al benessere psico fisico: Il QI GONG (letteralmente "lavoro" o "coltivazione dell'Energia") è un sistema cinese di addestramento fisico e filosofico, un'arte preventiva e salutistica, riunisce il movimento fisico e respiratorio alla meditazione, alla concentrazione e al rilassamento. Il Qi Gong è una disciplina che, attraverso la pratica, oltre a raggiungere un buono stato di equilibrio psico-fisico, aiuta a prevenire problemi legati al movimento e allo stress quotidiano.

L'azienda da tempo, dedica ai dipendenti una sala per svolgere attività sportiva; il torneo di tennis da tavolo è stato l'apripista per queste attività ludiche e di aggregazione.

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.*



Il rispetto dei diritti umani è assolutamente fondamentale nei rapporti aziendali e riveste notevole importanza nella scelta delle strategie LATI riguardanti le società con cui si stabiliscono legami commerciale e operativi. Nel 2014 l'azienda ha continuato il suo impegno per verificare e promuovere i diritti umani e diffondere la cultura del rispetto e della non discriminazione; per questo è stato scelto di sensibilizzare i dipendenti all'interno dell'azienda e di lavorare nell'ambito che offre maggiori opportunità di azione ed è quello relativo alle forniture dei materiali e dei servizi.

In LATI è sempre attiva la sorveglianza per individuare ed eliminare possibili eventi/cause di discriminazione e di abuso di potere; inoltre, il rispetto dei diritti dei lavoratori e loro sicurezza sono aspetti imprescindibili della politica Aziendale e molta attenzione ed impegno viene dedicato alla formazione ed informazione dei lavoratori di tutte le aree aziendali.

Riguardo i fornitori LATI, essi sono approssimativamente 200 che provvedono a rifornire circa 500 diverse materie prime utilizzate nella produzione dei compounds; le tipologie di questi materiali possono essere suddivise in: Resine (60%), fibre e cariche minerali (27%), additivi ritardanti la fiamma (9%) ed altri come additivi generici e pigmenti (4%). La maggior parte di questi opera e produce nella Comunità Europea (il 79%), altri sono attivi in America (5%), in Asia (13%), ed altro (3%).

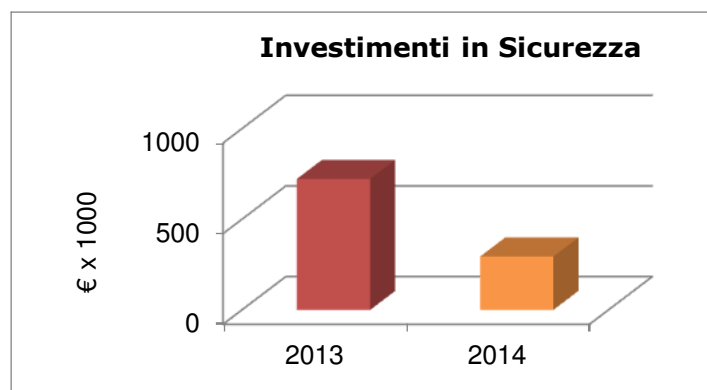
Sono state visitati e verificati alcuni fornitori considerati a rischio valutando: la considerazione, consapevolezza e rispetto che si ha dei diritti umani e dei principi di non discriminazione e rispetto delle libertà individuali; del rispetto per l'ambiente e la sicurezza; e di come questi valori sono integrati nella gestione delle normali attività produttive e commerciali.

Altre verifiche sono state realizzate con un questionario appositamente elaborato e che prevede un livello minimo di accettabilità sia garantito da parte dei fornitori. Con questo formulario sono stati valutati diversi fornitori operanti in Europa e in paesi extra-UE.

INDICATORI

1. Investimenti e costi sostenuti annualmente in sicurezza e prevenzione degli incidenti sul lavoro.

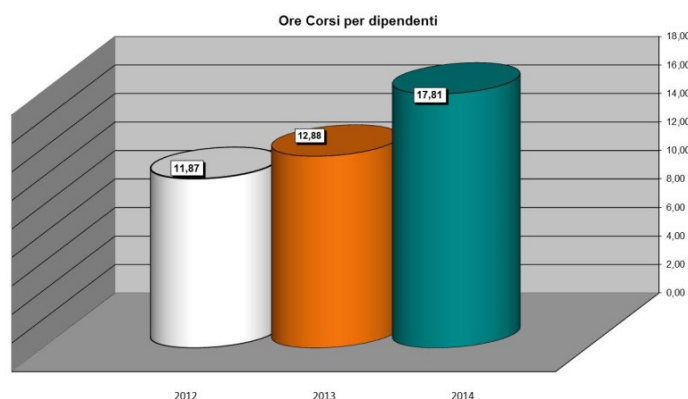
Anche nel 2014 sono stati realizzati importanti investimenti nel campo della sicurezza; il totale è stato di €295000 in aggiornamento impianti e sistemi di prevenzione, sistemi di allarme e attrezzature.



2. Ore impiegate annualmente per le iniziative di formazione e prevenzione anti infortunistica e sanitaria in materia di salute e sicurezza.

Il trend positivo si conferma anche nel 2014. Le ore medie impiegate per corsi di formazione per i dipendenti sono state di 17,8 nel 2014.

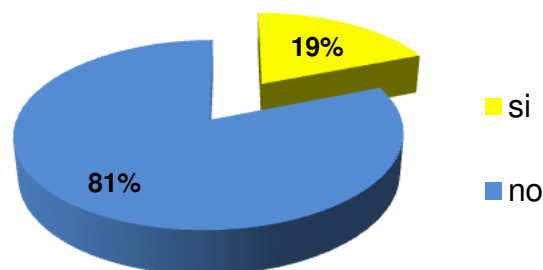
Di queste il 51,3% (ovvero 9,15h/dipendente) sono state dedicate alla formazione nel campo della prevenzione sanitaria e anti-infortunistica.



3. Percentuale dei principali fornitori sottoposti a verifiche in materia di diritti umani e relative azioni

Sono stati visitati il 19% dei fornitori, fra quelli considerati a maggior rischio infrazione perché lavorano in aree geografiche in cui sussiste un minore controllo (sui diritti umani). L'indagine ha fornito indicazioni di aziende diversamente strutturate in cui alcune lavorano con standard di attenzione alla persona e alla sicurezza all'altezza di aziende occidentali; altri, apparentemente devono migliorare in aspetti più evidenti come la sicurezza, ma è difficilmente percepibile e valutabile l'aspetto dei diritti umani (data la differenza di lingua e cultura). Nuovi modi di valutazione saranno implementati.

Principali fornitori sottoposti a verifiche in materia di diritti umani



LAVORO

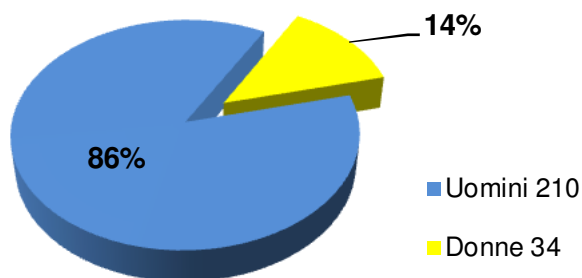
3. *Le aziende devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;*
4. *l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato ed obbligatorio;*
5. *l'effettiva abolizione del lavoro minorile;*
6. *l'eliminazione di ogni forma di discriminazione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



L'organico aziendale italiano è composto da 244 dipendenti di cui 19 (8%) sono stranieri (la quasi totalità provenienti da paesi extra CEE), 34 (13%) del personale sono donne e 15 lavoratori sono stati assunti tra le categorie protette o deboli (6%) 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.

2014 Numero/percentuale di donne in organico



Nell'azienda si favoriscono i processi di integrazione al lavoro, si cerca di aiutare i lavoratori con difficoltà familiari, e si erogano percorsi formativi personalizzati: per tutti i dipendenti sono programmati corsi introduttivi all'attività, corsi sulla qualità e per l'ottemperanza del D.Lgs TU 81/2008, corsi di lingue e di Italiano, 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.

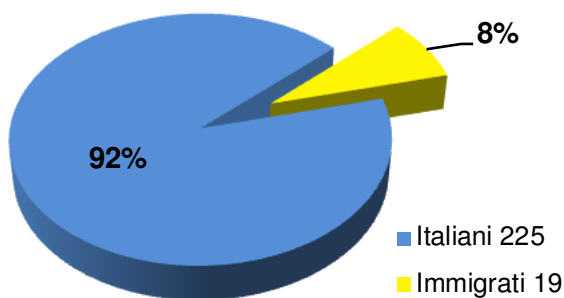
Le quote rosa in azienda è del 13%; le donne sono presenti a tutti i livelli decisionali (impiegati, quadri, dirigenti), ma a causa della tipologia di lavoro solo una donna è attiva in fabbrica (a livello operaio).

E' un obiettivo dell'azienda l'incremento delle quote rosa, ad iniziare dal consiglio di Amministrazione. 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.

L'azienda promuove di buon grado agevolazioni sull'orario lavorativo 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 (assistenza ai genitori e/o parenti ecc.)..

2014 Numero/percentuale d'immigrati in organico



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.

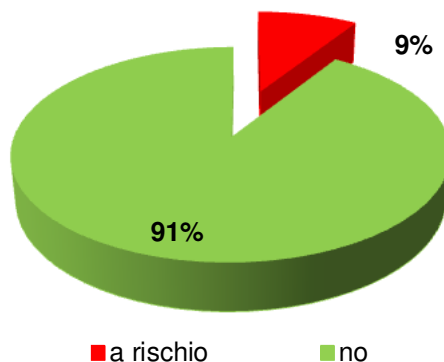
INDICATORI

1. Identificazione dei principali fornitori con elevato rischio di forme di discriminazione;

Sono stati identificati i fornitori che secondo alcuni criteri come sono la conoscenza della organizzazione societaria; le valutazioni realizzate tramite questionario; il paese di operazione; possono essere a rischio di qualsiasi forma di discriminazione e di mancanza di rispetto dei diritti umani.

Gradualmente essi verranno verificati più approfonditamente e con modalità diverse in funzione delle possibilità LATI.

Principali fornitori con elevato rischio di forme di discriminazione



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.*



L'ambiente e l'impiego di materiali che sono per ogni funzionalità i più sicuri, considerando tutte le fasi della vita del prodotto, sono da sempre una priorità nella strategia aziendale; partendo infatti da una profonda conoscenza del processo produttivo e un'attenta valutazione dei 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 2014 sono stati progettati e installati tre impianti a fine di migliorare l'ambiente di lavoro e di contenere i consumi energetici:

- Un sistema di aspirazione e di abbattimento installato presso il reparto estrusione che permette di aspirare efficacemente tutte le emissioni di polveri umide presenti su quattro linee di estrusione, della zona di stoccaggio sfridi nonché il piccolo laboratorio di reparto. Questa captazione capillare permette un migliore contenimento delle emissioni di polveri e particolati e quindi migliora l'ambiente di lavoro e favorisce rispetto delle normative ATEX. L'impianto è già strutturato e progettato per consentire la captazione di tutti gli impianti di estrusione produttivi del sito di Vedano Olona;
- Il sistema di refrigerazione acqua installato nello stabilimento di Gornate Olona è un sofisticato sistema di raffreddamento dell'acqua di processo completamente automatico, che è stato costruito nella versione condensata ad acqua, abbinando al suo interno un



sistema di raffreddamento (Free Cooling) che consente, nei periodi medio/freddi, di produrre acqua fredda a costi decisamente bassi, ottenendo un risparmio energetico fino ad un 80%;

- Un nuovo compressore e sistema di gestione in batteria, per la produzione di aria compressa è stato disegnato per l'ottimizzazione continua della portata e dei consumi energetici mentre soddisfa tutta la richiesta di aria compressa. Il fattore chiave è la gestione ottimizzata della pressione di lavoro, in linea con le richieste delle utenze dell'aria compressa. Quando i consumi di aria compressa variano, il sistema adatta automaticamente il funzionamento della sala compressori, garantendo in questo modo il minor consumo energetico possibile.

Questi ultimi interventi ci permetteranno nel 2015 di ottenere dei titoli di efficienza energetica (TEE) che comproveranno i risparmi ottenuti; nella relazione dell'anno prossimo potremo dare consuntivazione di questi riconoscimenti ufficiali da parte del GSE (Gestore di Servizi energetici).

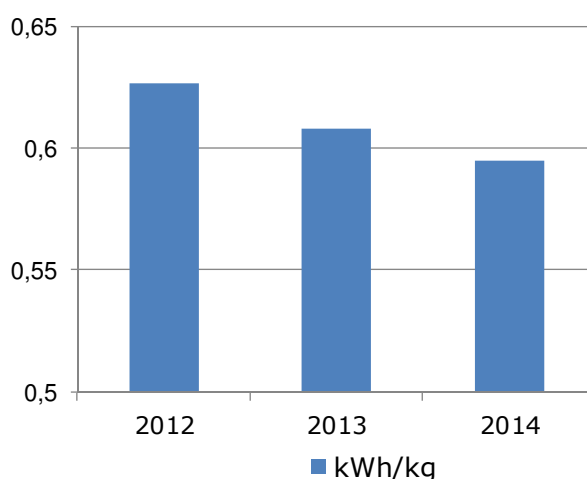
INDICATORI

1. Consumo di Energia per kg prodotto;

Il tema della riduzione del consumo di Energia è stato affrontato da diversi fronti: In primo la sensibilizzazione del personale e poi sono state realizzati investimenti in sistemi di produzioni più efficienti ed alcuni accorgimenti produttivi e non che sono migliorativi.

Le diversi attività hanno portato ad un contributo positivo che si evidenzia nel trend degli ultimi anni, con un risparmio sopra il 2% rispetto all'anno precedente.

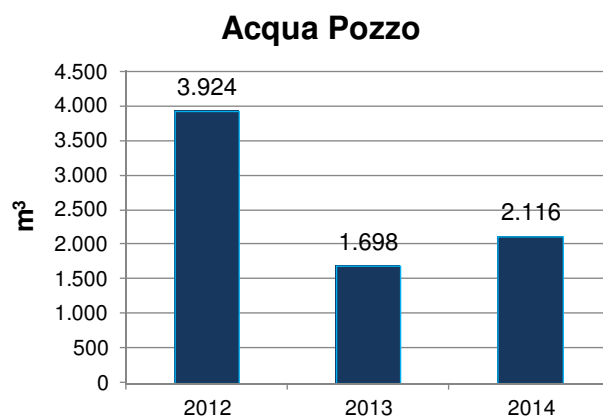
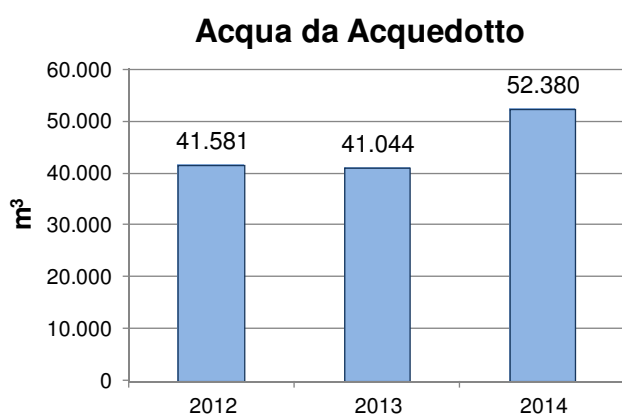
Indice di Consumo Energetico



2. Prelievo totale di acqua per fonte;

Il prelievo annuo di acqua effettuato dal nostro pozzo di Gornate Olona, è diminuito negli ultimi due anni rispetto al passato.

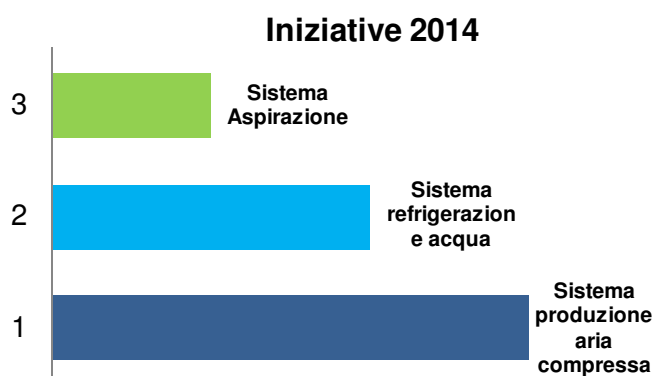
Mentre per quanto riguarda il prelievo di acqua dall'acquedotto, effettuata da entrambi gli stabilimenti, il 2014 ha visto un divario rispetto agli anni precedenti. Il consumo maggiore di acqua c'è stato nel sito di Vedano Olona dovuto al cambio dell'acqua di una vasca di reazione.



3. Iniziative per mitigare gli impatti ambientali dei prodotti e servizi e effetti.

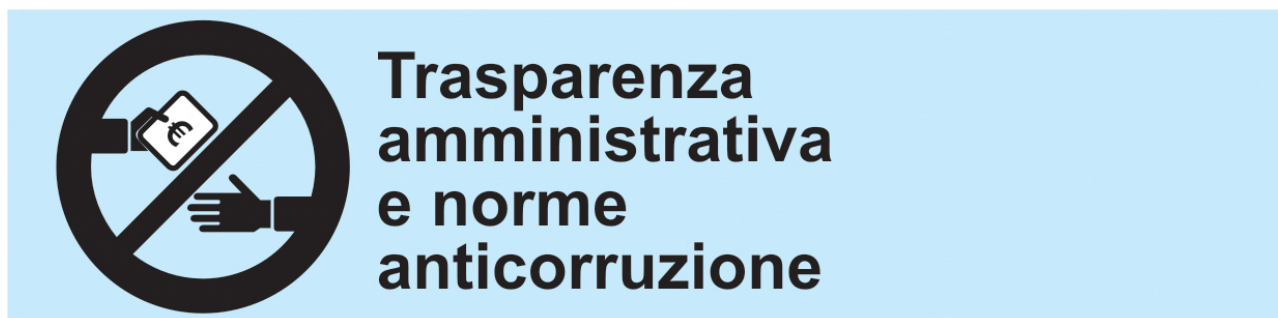
Le principali iniziative per migliorare l'ambiente e contribuire alla sostenibilità del processo produttivo sono 3 come già indicati nella presentazione generale di questa sezione e schematizzate nel grafico.

Di esse ci aspettiamo un contributo importante a partire dal 2015.



ANTI-CORRUZIONE

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



Dal 2009 LATI dispone del proprio codice Etico e ha continuato a dare decisiva importanza al tema in oggetto, anche mediante la consegna ad ogni nuova persona che entra a fare parte della nostra azienda di una copia del codice ove sono riportate le linee guida applicate dall'azienda in materia di anticorruzione.

Relativamente a quest'argomento il 2014 non ha visto particolari novità legislative in materia, mentre nel corrente anno è prevista l'emanazione di nuove norme che dovrebbero ampliare i casi previsti e fissare pene edittali più severe rispetto a quelle attuali.

In considerazione di questo fattore, l'azienda provvederà ad aggiornare la propria produzione regolamentare e ad organizzare nuovi corsi e seminari diretti a diffondere le novità che interverranno.

Attualmente 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.

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 anticorruzione.*

Il 95% del personale in forza ha ricevuto specifica formazione sull'argomento nel corso di seminari, conferenze o corsi tenuti all'interno e rivolti a tutte le categorie di dipendenti.

A breve sono previsti ulteriori momenti formativi per coloro che non ne hanno ancora usufruito.

Formazione su politiche e procedure anticorruzione

