



Communication on Progress

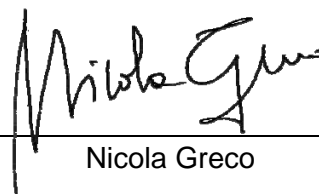
Year: 2010

Vittorio Veneto, 15.07.2011

STATEMENT

Being a good corporate citizen is an ambition enthusiastically embraced at all levels within our company. As a member of the Global Compact, we believe that our business policies incorporate the ten principles. Our board fully supports our actions in working towards sustainability goals – in particular those contained in the UN Global Compact – and endorses the future priorities and specific targets we set out in our report.

Through our support of the United Nations Global Compact, we also aim to move the agenda forward on performance related to human rights, labour rights, the environment and the fight against bribery and corruption. In our annual report, we have summarised the progress we have made against each of these principles and we will continue to follow them up in future reports. Here we provide an index to our performance with cross-references to the related GC principles.



Nicola Greco
CEO Permasteelisa SpA

Contact: Aldo Maddaloni

Email: a.maddaloni@permasteelisagroup.com

| 1 Global Compact Principle: | LA SOCIETÀ DOVREBBE SOSTENERE E RISPETTARE LA PROTEZIONE DEI DIRITTI UMANI PROCLAMATI A LIVELLO INTERNAZIONALE | |
|--|--|--|
| Commitment | Actions | Outcomes |
| <p>Permasteelisa si è dotata di un Codice Etico nel quale sono descritti i principi fondamentali cui si ispira nella conduzione del proprio business, tra cui si citano i seguenti principi:</p> <p>“Centralità e valorizzazione delle risorse umane” - par. 5.4 Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sul rispetto reciproco, mettendo a disposizione dei propri collaboratori adeguati strumenti e opportunità di crescita professionale. Il Gruppo promuove inoltre il rispetto dell'integrità psico-fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità umana ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. I rapporti tra i dipendenti del Gruppo devono essere improntati ai principi di civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.</p> <p>“Igiene, sicurezza” - par. 5.9 La salute ed il benessere delle persone, la sicurezza dei cantieri, delle opere, delle installazioni sono obiettivi prioritari del Gruppo Permasteelisa e ispirano tutte le azioni nei confronti dei propri dipendenti, fornitori, clienti, partner, subappaltatori e terzi coinvolti nelle attività aziendali. Permasteelisa pone grande impegno nel fornire ambienti di lavoro, servizi e progetti conformi ai requisiti delle vigenti normative. Tale impegno è adottato in ogni settore di attività aziendale ed in ogni fase di esecuzione del progetto, dall'ingegneria, all'approvvigionamento, sino alle attività di cantiere”.</p> <p>“Responsabilità sociale” - par. 5.11 Permasteelisa ha come obiettivo, a livello di Gruppo, l'implementazione della norma SA8000 (Social Accountability 8000) ed in ottemperanza ai requisiti della stessa normativa intende garantire i diritti fondamentali dei lavoratori, nel rispetto delle leggi vigenti nei paesi in cui il Gruppo opera, degli accordi sottoscritti con terze parti e in base alle convenzioni dell'International Labour Organization. In particolare i requisiti di responsabilità sociale della norma trattano le seguenti tematiche:</p> | <p>La Direzione aziendale di Permasteelisa Spa considera la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) un aspetto di fondamentale importanza all'interno di una corretta gestione e pianificazione delle risorse impiegate e nel rispetto dell'essere umano in ogni sua espressione.</p> <p>A tal fine la Direzione ha attivato un sistema di gestione della Sicurezza e Salute sul lavoro come parte integrante della propria attività promuovendo una forte sensibilizzazione verso la sicurezza ad ogni livello della gerarchia aziendale, in un'ottica continua di prevenzione e miglioramento, Sistema Gestione DPS 2.1.1.</p> <p>Permasteelisa chiede ai suoi interlocutori, clienti e fornitori, oltre che ai suoi dipendenti, di aderire e quindi rispettare i principi del proprio Codice Etico. Specifiche clausole sono previste nei contratti.</p> <p>SALUTE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenire è Vita Progetto iniziato nel novembre 2008 che prevede un Check-up di prevenzione antitumorale totalmente gratuito per i dipendenti Permasteelisa. È prevista una visita specialistica effettuata da uno Staff di medici che prevede percorsi diagnostici individuali personalizzati in base ad età e sesso dei dipendenti. Tale percorso diagnostico sarà ripetuto, per ogni dipendente, a distanza di circa un anno e mezzo. ▪ Vaccinazione antinfluenzale Permasteelisa offre la possibilità di ottenere la vaccinazione antinfluenzale gratuita ogni anno a tutti i | <p>Gli impegni che Permasteelisa si è prefissata si sono concretizzati dando atto ai progetti descritti nella sezione a lato raggiungendo nel 2010 i risultati nel seguito elencati.</p> <p>SALUTE</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prevenire è Vita Il progetto, iniziato nel 2008, ha visto l'adesione di circa l'80% dei dipendenti di Permasteelisa S.p.A., Permasteelisa Interiors s.r.l. e Permasteelisa Impianti. Nel corso del 2010 è stato completato il primo ciclo di visite per tutti i dipendenti che ne abbiano fatto richiesta. Il progetto proseguirà per tutto il 2011 e parte del 2012 con la seconda sessione di screening effettuati per tutti i richiedenti a circa un anno e mezzo di distanza dalla prima visita permettendo la rivalutazione clinica del profilo di rischio oncologico di ogni dipendente sulla base di quanto emerso nel corso della prima visita. Soprattutto, a distanza di diciotto mesi sarà possibile comprendere se e quanto ognuno è stato in grado di modificare favorevolmente i propri fattori rimovibili di rischio oncologico. ▪ Vaccino antinfluenzale Nel corso del 2010 ha aderito al programma l'11% del totale dei dipendenti di Permasteelisa Spa. |

- Il lavoro infantile
- Il lavoro obbligato
- La salute e la sicurezza
- La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva
- La discriminazione
- Le procedure disciplinari
- L'orario di lavoro
- La retribuzione

Tali requisiti hanno impatto nei processi e nelle attività aziendali, coinvolgendo anche clienti, fornitori e subappaltatori."

"Fornitori" - par. 6.3

(...omissis....) ; tutti i fornitori con cui il Gruppo viene ad operare devono assicurare modalità operative compatibili con il rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente."

suoi dipendenti.

▪ Gruppi di lavoro

L'azienda ha istituito dei "gruppi di lavoro" permanenti allo scopo di identificare / evidenziare eventuali criticità e miglioramenti individuati dai dipendenti in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro.

Nello stabilimento sono stati nominati dei Responsabili di area, che espongono mensilmente le osservazioni dei dipendenti con lo scopo di aumentare la capacità di controllo e prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori. Le relazioni che riassumono le richieste dei dipendenti sono oggetto di analisi da parte della Direzione allo scopo di dare seguito a quanto chiesto per migliorare il luogo di lavoro.

▪ Sicurezza

Permasteelisa Spa si è impegnata a migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori in ottemperanza alla normativa di settore. L'azienda ha deciso di istituire un ufficio dedicato ad occuparsi esclusivamente della sicurezza negli ambienti di lavoro

FORMAZIONE

▪ Progetto Campus

Permasteelisa Campus nasce per il reclutamento delle risorse cosiddette "entry level", la cui procedura di

▪ Gruppi di lavoro

Durante il primo triennio di attività del gruppo di lavoro molti degli spunti di miglioramento sono serviti ad innalzare gli standard di sicurezza in stabilimento (es. realizzazione di pedane a servizio delle linee, di macchine semi-automatiche per l'avvitatura, di modifiche al lay-out zona imballo linea 5 ...), nonché a suggerire rimedi puntuali relativi a singole problematiche; a partire dall'anno 2011 gli incontri sono divenuti bimestrali.

Parallelamente, sempre a cadenza bimestrale, vengono effettuati incontri tra SPP, RLS e Direzione Stabilimento per tenere monitorato l'andamento delle attività programmate e per definire e condividere ulteriori attività di miglioramento

▪ Sicurezza

Nel corso del 2010 il numero degli infortuni è ancor più diminuito rispetto agli anni precedenti.

Si sono infatti registrati in totale, considerando uffici, stabilimenti e cantieri, 15 incidenti, di cui 9 sul luogo di lavoro e 6 "in itinere", vale a dire occorsi durante il percorso tra casa e luogo di lavoro, con un Indice di Gravità in linea con il 2009 e notevolmente più basso rispetto agli anni precedenti.

L'indice di gravità è un indicatore che definisce la dimensione del danno infortunistico ed è calcolato come giorni di infortunio ogni mille ore lavorate:

$$I_G = \text{Giorni di infortunio} \times 10^3 \text{ ore lavorate}$$

La successiva tabella mostra il trend dell'Indice di Gravità nel corso degli ultimi anni.

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------|------|------|------|------|
| I_G | 1,85 | 1,52 | 0,78 | 0,85 |

FORMAZIONE

▪ Progetto Campus

Ad oggi le persone che hanno avuto la possibilità di partecipare al Progetto Campus sono state

inserimento in passato ha creato problematiche di tipo tecnico, economico e organizzativo.

Il progetto è rivolto a persone diplomate in uscita dagli Istituti Tecnici e prevede un training multidisciplinare di 5 settimane, con lo scopo di fornire, oltre allo sviluppo di abilità tecniche attraverso 100 ore di formazione dedicata all'uso di Autocad, una visione complessiva dei processi interni e quindi del ciclo di vita di una commessa.

Il progetto prevede un percorso strutturato in 8 moduli per una durata totale di 184 ore, che permette alle giovani risorse di avere una visione generale del processo: dall'elaborazione di un'offerta per l'acquisizione di una commessa fino alla consegna del prodotto al cliente attraverso le fasi di progettazione e installazione.

Viene fornita una panoramica dei materiali generalmente utilizzati e delle problematiche che questi possono causare a livello strutturale.

Il percorso si propone inoltre di formare le risorse dal punto di vista tecnico, prevedendo circa 100 ore di formazione dedicata all'uso di Autocad, al fine di garantire autonomia di utilizzo del programma e ridurre gli errori di progettazione una volta che le risorse diventano operative.

Le persone coinvolte nel progetto variano da 10 a 20, a seconda delle esigenze interne, ed il loro inserimento dipende dal superamento di un test finale, composto da una serie di domande a scelta multipla basate sul programma svolto durante le 5 settimane di corso.

▪ **Permasteelisa Technical Academy**

E' un progetto dedicato allo sviluppo di programmi di formazione tecnica per dipendenti del Gruppo Permasteelisa ed ha lo scopo di sostenere le performance e il miglioramento continuo facilitando l'acquisizione di informazioni tecniche e lo sviluppo delle competenze e le conoscenze personali, necessarie per la crescita professionale e l'andamento futuro del Gruppo.

Technical Academy si propone di centralizzare la conoscenza aziendale, la formulazione di una metodologia di formazione standard, al fine di sostenere la condivisione della conoscenza e lo scambio di informazioni all'interno del Gruppo.

▪ **Formazione**

Permasteelisa investe nella formazione dei propri

complessivamente 54, di cui 48 inserite nelle aree di progettazione.

Nel corso dell'anno 2010, a causa della globale crisi finanziaria, non vi sono state assunzioni da parte delle società italiane della Permasteelisa Group e pertanto il Progetto Campus è stato per il momento accantonato in attesa della ripresa economica mondiale.

▪ **Permasteelisa Technical Academy**

Nel 2010 sono state indette, in Permasteelisa Spa, sessioni di formazione in aula per un totale di 540 ore. In totale il numero dei dipendenti che hanno usufruito del progetto Technical Academy nell'anno è pari a 85.

L'apprendimento in aula è stato accompagnato da visite organizzate presso gli stabilimenti produttivi di alcuni dei principali fornitori al fine di far assimilare le peculiarità e le implicazioni in fase progettuale di alcuni materiali.

Nelle altre società del Gruppo sono state realizzate 6500 ore circa per 400 persone, distribuite nelle Aree Europa, Asia e US.

▪ **Formazione**

Nel 2010 sono state realizzate 7934 ore di formazione

dipendenti con continuità per favorire la loro crescita professionale.

In questi ultimi due anni il Gruppo Permasteelisa, ed in particolare Permasteelisa Spa, è stato coinvolto in un processo di cambiamento strutturale e sostanziale.

Elemento fondamentale per favorire l'approccio al cambiamento citato è una buona capacità di leadership da parte dei manager, per aiutare i collaboratori ad affrontare e a combattere le resistenze al cambiamento. Questo è possibile attraverso una comunicazione efficace, un reale coinvolgimento emotivo ed intellettuale dei collaboratori e una spiccata capacità di team building, così da promuovere la diffusione di obiettivi comuni verso i quali ogni individuo del team deve tendere.

Per sostenere e garantire il cambiamento, diventa quindi cruciale l'apporto dei capi a tutti i livelli: risulta determinante la loro capacità di interpretare nuovi obiettivi e nuovi bisogni e acquista rilevanza prioritaria la qualità nella gestione delle risorse umane a loro affidate. Diventa così decisiva la capacità di leadership che i Manager devono esprimere, anche nell'ottica di quei processi di integrazione delle diversità di cui sono protagonisti.

In quest'ottica la formazione svolge un ruolo chiave nel contribuire all'allineamento, alla diffusione e al radicamento del cambiamento, contribuendo in maniera sensibile alla coesione e alla diffusione di principi condivisi e comuni attraverso l'apprendimento organizzativo, ed in particolare attraverso la diffusione di una visione comune, l'allineamento rispetto agli obiettivi aziendali, la responsabilizzazione delle risorse e uno stile di leadership volto allo sviluppo delle competenze dei collaboratori e al loro empowerment.

▪ **Formazione sicurezza**

Permasteelisa ha realizzato specifici corsi di formazione per i dipendenti inerenti la Sicurezza (Prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro).

con la seguente partecipazione del personale dipendente ai corsi organizzati:

| corsi di formazione | n° dipendenti |
|--|---------------|
| - lingue | 104 |
| - training specialistici | 36 |
| - formazione tecnica | 300 |
| - sicurezza | 422 |
| - generali (privacy, D. lgs. 231/01, etc.) | 200 |

I progetti formativi erogati dall'azienda per i propri Manager:

- Passion for Excellence progetto formativo creato per lo sviluppo di competenze tecniche e manageriali di Design Manager e Project Manager, key people aziendali;
- Punta in Alto! progetto formativo creato per i Dirigenti/Manager basato sul potenziamento delle competenze relative alla valutazione dei collaboratori;

sono proseguiti nel corso del 2010 concentrandosi sulle dinamiche di allineamento manageriale, sia inter-Business Units che intra-Business Units, favorendo la coerenza dei processi decisionali a livello locale ed il dialogo e lo knowledge sharing tra le diverse Business Units.

Prosegue lo sviluppo delle capacità di leadership da parte dei managers allo scopo di aiutare i collaboratori nell'affrontare problematiche di vario genere.

▪ **Formazione Sicurezza.**

Nel biennio 2008 - 2009 i corsi di formazione in relazione alle materie di prevenzione, protezione e sicurezza sul lavoro avevano coinvolto 848 dipendenti della Permasteelisa in Italia.

Nel corso del 2010 i corsi di formazione sono proseguiti in maniera più mirata alle singole categorie di lavoro.

Agli impiegati sono stati proposti specifici corsi su:

- primo soccorso
- sistema di gestione ambientale

CONVENZIONI

Allo scopo di favorire il benessere ed una maggiore qualità di vita dei dipendenti, Permasteelisa ha concordato alcune convenzioni nel loro interesse, quali ad esempio:

▪ **Asilo nido**

Permasteelisa ha contribuito, finanziariamente e progettualmente, alla realizzazione di un Asilo nido Interaziendale ubicato in prossimità della sede la società. La struttura è stata realizzata in materiale eco-compatibile, con arredi in legno dalle forme divertenti e colorate per garantire un'atmosfera sana e rilassata, e prevede programmi alimentari definiti in accordo con la dietologa, oltre che orari in grado di coprire totalmente le esigenze lavorative dei genitori. La Direzione aziendale ha inoltre deciso di deliberare un ulteriore contributo alla retta agevolata, pari al 50% del costo mensile della retta in favore dei propri dipendenti che utilizzano la struttura.

▪ **Istituto di credito**

E' stato stipulato un accordo quadro con un Istituto bancario che prevede diversi servizi in favore dei dipendenti italiani. Tra i servizi attivati, citiamo uno "sportello virtuale" in azienda e il servizio Bancomat disponibile h-24. La convenzione prevede condizioni agevolate per tutti i dipendenti nel caso in cui questi ultimi attivino conti correnti/mutui con lo stesso Istituto.

▪ **Assicurazione RCA**

E' stata creata una convenzione con una società di Assicurazione per i dipendenti con tariffe agevolate.

▪ **Altre convenzioni**

Permasteelisa ha stipulato una politica che si pone come

- testo unico ambientale
- etc.

Per quanto riguarda gli addetti alla produzione, i corsi formativi si sono sviluppati su temi strettamente connessi ad attività proprie di uno stabilimento industriale, quali ad esempio:

- primo soccorso
- prevenzione incendi
- utilizzo macchinari (carroponti, carrelli elevatori, etc.)
- gestione rifiuti
- etc.

CONVENZIONI

I dipendenti Permasteelisa in Italia hanno continuato anche nel 2010 ad usufruire largamente delle convenzioni attivate negli anni precedenti dalla società.

Ad esempio, la convenzione con l'Asilo nido interaziendale è sempre utilizzata per la quasi totalità dei posti disponibili, così come lo "sportello virtuale" dell'Istituto di Credito convenzionato che garantisce la presenza settimanale di almeno un consulente bancario disponibile per i dipendenti durante il normale orario di lavoro.

Oltre alle convenzioni già in essere quali carrozzerie, autofficine, autonoleggi ed agenzie di viaggio, nel corso del 2010 Permasteelisa ha concordato una nuova convenzione con una palestra/centro benessere in prossimità della sede aziendale che i dipendenti stanno cominciando ad apprezzare.

obiettivo la possibilità di avere sconti e agevolazioni a favore dei propri dipendenti.

PRIVACY

Permasteelisa protegge i dati sensibili dei propri dipendenti.

PRIVACY

Il trattamento dei dati sensibili dei dipendenti avviene in osservanza della normativa italiana sulla Privacy. L'accesso è riservato al solo personale destinato alla funzione interessata. I documenti cartacei, con i dati sensibili, sono conservati in ambienti protetti, armadi o uffici chiusi a chiave.

I dati conservati su supporto elettronico sono protetti da password di autenticazione. I dati salvati in file server sono sottoposti ad attività di backup pianificata, prevenendo così il rischio di perdita degli stessi.

I dipendenti sono stati inoltre formati in merito alla disciplina Privacy e in tale contesto sono stati edotti riguardo le modalità con cui effettuare i trattamenti.

2 | Global Compact Principle:

La società dovrebbe assicurarsi di non essere complice di abusi dei diritti umani

Commitment

Permasteelisa rinnega qualsiasi comportamento che possa determinare complicità nella commissione di reati di abusi sui diritti umani.

I principi cui Permasteelisa si ispira sono enunciati nel citato Codice Etico.

Actions

Affinché chiunque collabori con Permasteelisa rispetti i principi etici in cui il Gruppo crede, la società ha promosso la diffusione del proprio Codice Etico a tutti i suoi dipendenti, nonché a clienti e fornitori, chiedendo loro la sottoscrizione dello stesso per approvazione.

Il Codice Etico è stato diffuso a tutte le società del Gruppo, affinché esso sia reso noto e accettato da chiunque collabori con Permasteelisa.

Sono stati organizzati dei corsi di formazione sia in Italia che nelle società del Gruppo, allo scopo di condividere e sensibilizzare i dipendenti riguardo l'importanza del Codice come base comportamentale sulla quale Permasteelisa intende erigere le proprie attività di business.

Outcomes

Il Codice Etico è stato reso accessibile a chiunque tramite la pubblicazione nel sito internet, www.permasteelisa.it, da cui può essere agevolmente scaricato.

Permasteelisa ha inoltre promosso la diffusione al suo interno, divulgandolo a tutte le società appartenenti al Gruppo e chiedendo contemporaneamente a tutti i General Manager di condividerlo anche con clienti e fornitori delle diverse società.

Nel corso del 2010 Il Codice Etico è stato revisionato ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Permasteelisa S.p.A. in data 26 Novembre 2010. Si è inoltre provveduto alla traduzione del Codice Etico in più lingue, in aggiunta alle precedenti italiano ed inglese, così da poter estendere la sua diffusione in modo ancora più capillare.

La nuova revisione è prevista essere emessa nel 2011 con l'istruzione a tutte le società del Gruppo Permasteelisa a provvedere, laddove necessario, ad ulteriori traduzioni.

Attività di consegna ed accettazione del Codice Etico

I dipendenti delle società del Gruppo ricevono una copia del Codice, al momento dell'assunzione, e sono tenuti a prenderne visione e ad accettare per condivisione i suoi

contenuti.

Fornitori e Clienti

Al primo contatto è inviata al cliente/fornitore una copia del Codice Etico accompagnato da una lettera che riassume l'importanza del documento per Permasteelisa con richiesta, per i fornitori, di sottoscrivere per condivisione.

Formazione sul Codice Etico

Incontri formativi in relazione al D. Lgs. 231/01 a favore dei dipendenti di Permasteelisa allo scopo di informarli e formarli anche rispetto ai principi del Codice Etico sono periodicamente organizzati, anche dalle filiali estere, ad esempio nel corso del 2009 la formazione ha riguardato tutte le società controllate appartenente all'area Asiatica.

A tutto il 2010 circa il 90% dei Dirigenti/Quadri delle società italiane risultano essere stati formati.

SEGNALAZIONI

Permasteelisa ha messo a disposizione una casella di posta elettronica (organismodivigilanza@permasteelisa.it) per la denuncia di eventuali violazioni del Codice Etico e quindi anche ipotetici e potenziali abusi sui diritti umani.

Le comunicazioni sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza di Permasteelisa Spa che ha il compito di avvisare il Management ed il Collegio Sindacale nel caso in cui siano denunciate delle violazioni. Tutte le comunicazioni sono trattate nel rispetto della normativa sulla privacy, tutelando i diritti di anonimato dell'interessato.

SEGNALAZIONI

Anche nel corso del 2010, così come per il biennio 2008-2009, l'Organismo di Vigilanza non ha ricevuto alcuna segnalazione in merito ad avvenuti abusi in relazione ai diritti umani.

3 Global Compact Principle:

LA SOCIETÀ DOVREBBE SOSTENERE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E L'EFFETTIVO RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO DI ACCORDI COLLETTIVI

Commitment

E' riconosciuto da Permasteelisa il diritto alla contrattazione collettiva, che sostiene la libertà di associazione dei lavoratori.

Actions

Attualmente parte dei dipendenti di Permasteelisa sono iscritti a 2 associazioni sindacali con rilievo nazionale. Permasteelisa favorisce la libertà di associazione garantendo diverse attività, fra cui si citano a titolo esemplificativo: la libertà di nomina dei rappresentanti fra il proprio organico e libertà di riunione in orario di lavoro.

Outcomes

La percentuale complessiva dei dipendenti di Permasteelisa che in Italia risultavano iscritti alle sigle sindacali nell'anno 2008 era del 26% per Permasteelisa Spa, del 10% per Permasteelisa Interiors Srl e del 28% per Permasteelisa Impianti Srl. Nel 2009 le percentuali sono pari al 27% per Permasteelisa Spa, al 8% per Permasteelisa Interiors Srl e al 23% per Permasteelisa Impianti Srl.

Nel 2010 i dipendenti iscritti alle sigle sindacali erano:

| | |
|-------------------------------|-----|
| - Permasteelisa Spa | 136 |
| - Permasteelisa Interiors Srl | 35 |
| - Permasteelisa Impianti Srl | 8 |

| | | |
|--|---------------------------|--|
| | | Mantenendo pressoché inalterate le percentuali degli anni precedenti. In particolare nel corso dell'anno 2010 sono state organizzate 7 Assemblee Sindacali in Permasteelisa S.p.A, 5 Assemblee sindacali in Permasteelisa Interiors ed 1 in Permasteelisa Impianti su un massimo di 10 possibili. |
| 4 | Global Compact Principle: | LA SOCIETÀ DOVREBBE SOSTENERE L'ELIMINAZIONE DI TUTTE LE FORME DI LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO |
| Commitment Permasteelisa, come enunciato nel Codice Etico al principio di “ Centralità e valorizzazione delle risorse umane ”, riconosce l'importanza del rispetto dell'integrità psico-fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità umana ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Permasteelisa riconosce inoltre la propria “responsabilità sociale” nel garantire i diritti fondamentali dei lavoratori riguardo il lavoro | | Actions Permasteelisa disapprova il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti dell'organico oltre che l'utilizzo del lavoro c.d. <i>nero</i> . |
| | | Outcomes Ciascuna società del Gruppo è tenuta a non impiegare forzatamente delle risorse e a rispettare gli orari di lavoro previsti dalla legislazione nazionale del Paese in cui la singola società opera. Permasteelisa riconosce il diritto alla retribuzione per ore straordinarie laddove previsto per legge. Per quanto concerne le società Italiane del Gruppo il rapporto di lavoro subordinato è disciplinato dalle norme del CCNL di settore. Permasteelisa inoltre non adotta forme di coercizione o controllo a distanza sui lavoratori (ad es. videosorveglianza interna negli uffici o negli stabilimenti di produzione). |
| 5 | Global Compact Principle: | LA SOCIETÀ DOVREBBE SOSTENERE L'EFFETTIVA ABOLIZIONE DEL LAVORO MINORILE |
| Commitment Permasteelisa, nel rispetto della legislazione nazionale del Paese in cui opera e del diritto internazionale, rispetta e promuove il principio di abolizione del lavoro minorile. Nel paragrafo “ Responsabilità sociale ” del Codice Etico Permasteelisa si fa garante della tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori rispetto al lavoro infantile. | | Actions Le società del Gruppo Permasteelisa adottando il Codice Etico, si impegnano a rispettare il principio di abolizione del lavoro di minori in età non lavorativa. |
| | | Outcomes Permasteelisa non assume minori in età non lavorativa. |
| 6 | Global Compact Principle: | LA SOCIETÀ DOVREBBE SOSTENERE L'ELIMINAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE NEL RISPETTO DELL'IMPIEGO E DELL'OCCUPAZIONE |
| Commitment Permasteelisa si è impegnata anche sul fronte di garantire pari opportunità e di agire con imparzialità nei confronti dei propri dipendenti. Anche questo principio trova sua genesi nel Codice Etico par. 5.3 “ Imparzialità e pari opportunità ”. | | Actions Permasteelisa ha formalizzato delle procedure interne di selezione e gestione del personale volte a mitigare il rischio di discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso o lo stato di salute dei suoi interlocutori. |
| | | Outcomes Le procedure aziendali sono applicate a tutti i candidati e personale dipendente senza distinzione di razza, età o sesso. Permasteelisa seleziona i candidati ponendo l'attenzione sulle capacità professionali del singolo in relazione alla mansione ricercata. La gestione del personale segue le regole stabilite dall'azienda nel Regolamento del Personale e nelle |

procedure interne, anche in questo caso senza discriminazioni di razza, età o sesso.

7 Global Compact Principle:

LA SOCIETÀ DOVREBBE SOSTENERE UN APPROCCIO PRECAUZIONALE DELLE SFIDE AMBIENTALI

Commitment

Il Gruppo riconosce l'ambiente come bene primario da salvaguardare e si impegna a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale, promuovendo una conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse, come enunciato dal par. 5.9 del Codice Etico **"Igene sicurezza e ambiente"**.

Actions

Permasteelisa si impegna a ridurre i consumi di energia e di materiale, in particolare per quel che riguarda le fonti di energia.
Permasteelisa, nell'ottica di promuovere in prima linea la salvaguardia dell'ambiente, ha installato un impianto fotovoltaico nel proprio sito produttivo italiano. Lo scopo di quest'operazione è quello di utilizzare e trasformare l'energia prodotta dal sole (fonte di energia inesauribile e non inquinante) in energia "pulita" da utilizzare per diversi scopi nello stabilimento produttivo.

Outcomes

La gestione dell'illuminazione dell'Head Quarter è centralizzata al fine di evitare sprechi, inoltre si segnala che le luci dei servizi igienici sono a sensori di presenza. Nel 2010 si è provveduto all'inserimento di sensori di rilievo illuminazione ambientale negli uffici "open space" al fine di modulare l'intensità luminosa delle lampade in ragione della luce solare rilevabile all'interno degli uffici, con il duplice obiettivo di limitare il consumo energetico e allo stesso tempo ottimizzare le condizioni di vita dei dipendenti all'interno del luogo di lavoro sempre correttamente illuminato.
L'impianto fotovoltaico, collaudato nel dicembre 2009, è andato a regime nel 2010 con una produzione su base annua di 206.500 kWh, pari ad un risparmio di 51,6 TEP, tonnellate equivalenti di petrolio.
La realizzazione dell'impianto è stata condotta in funzione di alcune prerogative tipiche degli impianti di generazione facenti uso di energie rinnovabili, in particolare:

- produzione di energia elettrica senza emissione di sostanze inquinanti, mono e biossido di carbonio, etc.;
- risparmio di combustibile fossile;
- nessun inquinamento acustico;
- remunerazione dell'energia tramite incentivazione in Conto Energia;
- tutela del territorio in termini di impatto ambientale.

8 Global Compact Principle:

LA SOCIETÀ DOVREBBE SOSTENERE INIZIATIVE PER LA PROMOZIONE DI UNA MAGGIORE RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Commitment

Permasteelisa sostiene iniziative per la promozione di un maggiore risparmio energetico.

Actions

Permasteelisa si impegna per la riduzione dei rifiuti/sprechi generati durante la filiera dei processi produttivi. Il coordinamento nella filiera delle fasi produttive permette una razionale gestione degli scarti di produzione. Tutti gli scarti sono riutilizzati, tramite un ciclo di produzione interno, oppure tramite il versamento ad appositi fornitori di servizio esterni. Tale metodologia è stata adottata da tutti gli

Outcomes

▪ L'impegno della Permasteelisa per la riduzione dei rifiuti e degli sprechi durante la produzione è rispecchiato dalla seguente tabella, dove, ad eccezione di limitatissimi casi, si può constatare il buon andamento della politica Permasteelisa nel corso degli ultimi anni.

| 2008 | 2009 | 2010 |
|------|------|------|
|------|------|------|

stabilimenti del Gruppo Permasteelisa.

Si utilizzano altresì software adatti all'ottimizzazione spinta dei materiali di produzione e quindi alla riduzione degli sprechi nelle linee produttive. Parallelamente è stato sviluppato un sistema di qualità che mira alla riduzione delle non conformità che, di fatto, produrrebbero ulteriori scarti di produzione.

Permasteelisa si è dotata di un impianto di Cogenerazione per la produzione congiunta e contemporanea di energia elettrica e calore.

La produzione combinata può incrementare l'efficienza di utilizzo del combustibile fossile fino ad oltre l'80%; a ciò corrispondono minori costi e minori emissioni di inquinanti e di gas ad effetto serra, rispetto alla produzione separata di elettricità e di calore.

Un sistema di Cogenerazione con processi di produzione termici ed elettrici richiede il 35% in meno di carburante rispetto alla configurazione separata di produzione di energia elettrica e termica.

| | | | |
|---|---------|---------|---------|
| metano (m³) | 83.675 | 49.470 | 30.530 |
| alcool isopropilico (lt) | 11.200 | 13.507 | 9.455 |
| RSAU (rifiuti speciali) (kg) | 106.240 | 91.220 | 78.950 |
| recupero carta/cartone (kg) | 33.350 | 51.500 | 44.940 |
| rottame in ferro (kg) | 70.200 | 66.170 | 60.220 |
| rottame in vetro (kg) | 52.400 | 79.700 | 34.850 |
| bancali + legno (kg) | 171.390 | 165.190 | 120.960 |

- L'innovativo sistema di imballaggio delle cellule (l'unità base di una facciata continua) prodotte, mediante pallet metallici, contribuisce considerevolmente alla politica di riduzione degli scarti praticata dal Gruppo Permasteelisa. I pallet metallici, infatti, possono essere riutilizzati per un tempo molto più lungo di quelli in legno, e non producono materiali di scarto.

Nel 2008, solo in Italia, si erano risparmiati circa 0.3 m³ di legname per ciascun pacco con un totale di 750 ton di legname risparmiato; nel 2009 il risparmio è stato di circa 800 tonnellate.

Nel 2010 il risparmio di legname è stato di 450 tonnellate, a causa di una minor produzione di pannelli. A questo risparmio diretto si aggiunge anche quello indiretto dai costi di smaltimento.

- L'utilizzo dell'impianto di Cogenerazione continua ad esser fonte di considerevoli risparmi energetici. La successiva tabella mostra i risultati ottenuti negli ultimi anni.

| anno | Risparmio energetico (energia primaria) TEP / € | energia elettrica alla rete nazionale € |
|-------------|--|--|
| 2008 | 144TEP / 85.000 € | 50.000 € |
| 2009 | 132TEP / 105.000 € | 105.000 € |
| 2010 | 128TEP / 98.000 € | 38.000 € |

Nel 2011 l'impianto sarà sottoposto ad attività di

| | <p>Permasteelisa sta studiando una serie di iniziative volte alla digitalizzazione di tutte le richieste di autorizzazione permessi, ferie, trasferte, auto aziendali ecc... che attualmente avviene attraverso modulistica cartacea. L'obiettivo, oltre alla velocizzazione e alla sicurezza delle procedure, è rivolto alla riduzione dell'uso di carta e di toner.</p> | <p>rimodernamento che ne prolungherà la vita utile attesa per ulteriori 8/10 anni.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inoltre Permasteelisa nel corso del 2010 ha voluto dare particolare attenzione all'ambiente massimizzando l'utilizzo di materiali riciclati, ecologici, certificati FSC e derivanti da PET per la stampa di tutto il materiale di comunicazione istituzionale ed di advertising, come bilancio, codice etico, brochure, borse pubblicitarie, etc., e per materiale vario distribuito ai propri dipendenti . |
|--|---|---|
| 9 Global Compact Principle: | LA SOCIETÀ DOVREBBE INCORAGGIARE LO SVILUPPO E LA DIFFUSIONE DI TECNOLOGIE AMICHE DELL'AMBIENTE | |
| Commitment | Actions | Outcomes |
| <p>Permasteelisa riconosce l'importanza della Ricerca e Sviluppo in materia ambientale. Per questo motivo Permasteelisa ha finanziato progetti per l'incentivazione di risparmio energetico.</p> | <p>Permasteelisa è attiva nello sviluppo di nuove tecnologie <i>eco-friendly</i>.</p> | <p>Le attività di ricerca e sviluppo del Gruppo Permasteelisa sono continuate nel corso del 2010, concentrandosi in particolar modo su tutta una serie di iniziative, alcune cominciate negli anni precedenti, atte a migliorare il risparmio energetico e le fonti rinnovabili.</p> <p>1. Fotovoltaico organico</p> <p>La Permasteelisa, in partecipazione con la ERG Renew (Gruppo ERG) ha avviato nel 2008 un progetto che prevede la produzione di pannelli solari che, grazie all'azione combinata di un colorante organico e di nano particelle di biossido di titanio, convertiranno la luce, anche diffusa, in energia elettrica.</p> <p>Nel 2009 si è costituito il Consorzio per lo sviluppo del progetto ed è partita la fase di sperimentazione. Partner del progetto sono l'Università di Roma Tor Vergata, l'Università di Ferrara e l'Università di Torino che si occuperanno della ricerca. Altro socio industriale è l'australiana Dyesol, attraverso la sua affiliata Dyesol Italia.</p> <p>Nel 2010 si è passati alla progettazione di un capannone industriale dove verranno prodotti i primi pannelli</p> |

sperimentali.

2. Energie rinnovabili

- Dopo l'applicazione del BIPV, Building Integration of PhotoVoltaics, su alcuni progetti della consociata del Gruppo, Scheldebouw B.V., la Permasteelisa Spa ha acquisito nel corso del 2010 il progetto Intesa San Paolo-Torino dove è richiesta l'installazione di un impianto fotovoltaico in facciata per un totale di circa 200 kW.

Il progetto verrà realizzato nel 2011/2012.

- Sono proseguiti gli studi:
 - sul progetto EPBD (Energy Performance of Buildings Directive), dedicato alla progettazione di edifici ad alta efficienza energetica (classe A secondo la normativa europea);
 - sull'integrazione dei sistemi di climatizzazione all'interno della facciata.

3. Progettazione sostenibile

Inoltre nel 2010 il Gruppo Permasteelisa si è concentrato sullo sviluppo della *Progettazione sostenibile* degli edifici, facciate intelligenti per i progetti più grandi del mondo che, oltre a rispettare le richieste degli architetti sempre più avveniristiche, sono capaci di filtrare la luce, ridurre l'inquinamento acustico, recuperare il calore solare per provvedere al condizionamento estivo ed invernale, etc.

Le aree di interesse della progettazione sostenibile degli edifici rispondono principalmente a:

- **protezione e sicurezza** all'interno degli edifici, anche contro esplosivi, incendi e terremoti;
- **risparmio energetico e comfort**;
- **Progettazione e nuovi materiali**, compositi o polimerici, con bassa energia incorporata, alta efficienza termica e capacità di essere riciclati.

10 Global Compact Principle:

LA SOCIETÀ DOVREBBE LAVORARE CONTRO TUTTE LE FORME DI CORRUZIONE, INCLUSE ESTORSIONE E TANGENTI

Commitment

Nel Codice Etico, Permasteelisa sancisce il principio di improntare i rapporti con gli stakeholders a criteri di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto.

L'onestà e la trasparenza costituiscono i principi fondamentali per tutte le attività del Gruppo e rappresentano

Actions

I principi di onestà e correttezza sanciti dal Codice Etico sono un impegno da parte dell'azienda di astenersi da comportamenti illeciti.

Ad esempio Permasteelisa Spa e Permasteelisa Interiors Srl hanno approvato i rispettivi Modelli di Organizzazione

Outcomes

I Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo prevedono, fra gli altri, una serie di regole e controlli a prevenzione del rischio reato di corruzione.

L'adozione di tali modelli da parte dei dipendenti e dei dirigenti Permasteelisa è stata incoraggiata e favorita da vari

elementi imprescindibili nella gestione aziendale, Codice Etico **“Onestà e correttezza”** sec. 5.2.

Riguardo i rapporti con la Pubblica Amministrazione Permasteelisa sancisce, nel Codice Etico, che tutti i rapporti tra il Gruppo e le Pubbliche Istituzioni sono gestiti dai collaboratori allo scopo incaricati e sono improntati a principi di legalità, correttezza, trasparenza, collaborazione e non ingerenza, nel rispetto dei reciproci ruoli. Il Gruppo non consente di corrispondere direttamente, o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri d'ufficio. Omaggi, favori o comportamenti che non siano improntati alla trasparenza verso rappresentanti di governo, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti non sono consentiti, Codice Etico par. 6.4 **“Pubblica amministrazione e pubbliche istituzioni”**.

Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01 nell'ottica di promuovere un'attività di business in conformità con le leggi nazionali e nella legalità.

L'applicazione dei Modelli è supervisionata da ciascun Organismo di Vigilanza delle due società, tramite audit test. Nel quadro della normativa 231/01 (che ha istituito la responsabilità amministrativa degli enti) i Responsabili di Permasteelisa sono formati per essere i principali garanti dell'assenza di forme di corruzione e della capacità di prevenire tali forme.

Permasteelisa ha stabilito il principio di separazione delle funzioni. I pagamenti sono tutti registrati nel sistema informatico e devono essere autorizzati dai soggetti diversi da coloro che hanno gestito il processo di fatturazione e muniti da espresse procure in materia.

corsi formativi e successivamente verificata con specifici audit-test.