

# MOROCOLOR ITALIA SPA

## RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021

SELON LES STANDARDS UNI EN ISO 14001:2015, SA8000:2014, LES OBJECTIFS DE L'ONU -AGENDA 2030, LES INDICATEURS DE GRI



- 1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES**
  - 1.1 Description**
  - 1.2 Destinataires**
  - 1.3 Objectifs**
  - 1.4 Éléments Normatifs**
  
- 2. PRÉSENTATION DE MOROCOLOR ITALIA SPA**
  - 2.1 Histoire et profil d'entreprise**
  - 2.2 Structure organisationnelle et responsabilité**
  - 2.3 Équipe de performance sociale (Social performance team)**
  - 2.4 Éthique - Politique de l'entreprise**
  - 2.5 Valeurs de l'entreprise**
  
- 3. PARTIES PRENANTES (STAKEHOLDERS)**
  
- 4. ANALYSE DES PRESCRIPTIONS**
  - 4.1 Travail des enfants**
  - 4.2 Travail forcé ou obligatoire**
  - 4.3 Santé et sécurité**
  - 4.4 Liberté syndicale et droit à la négociation collective**
  - 4.5 Discrimination**
  - 4.6 Pratiques disciplinaires**
  - 4.7 Temps de travail**
  - 4.8 Rémunération**
  - 4.9 Protection de l'environnement et performance environnementale**
  - 4.10 Système de management**

## 1. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

### 1.1 Description

Le Rapport sur le Développement durable (et sa Révision) est un document d'information public sur les conséquences sociales des activités de MOROCOLOR ITALIA SPA.

Il fournit une évaluation des actions réalisées et futures de l'entreprise.

Il est rédigé annuellement et indique les valeurs, la situation et les objectifs de MOROCOLOR ITALIA SPA dans les relations sociales et éthiques.

Il est élaboré par la Direction, en collaboration avec les autres membres de l'Équipe pour le Développement durable, conformément aux exigences de la norme SA8000, utilisées comme lignes directrices afin de traiter ces questions de manière systématique.

Le document inclut tant la Politique d'Entreprise de Développement durable que sa Révision par la Direction pour définir, vérifier, corriger et améliorer l'engagement de MOROCOLOR ITALIA SPA.

Le Rapport de Durabilité a en effet une double valeur :

- Il est un outil de pilotage pour la Direction, permettant de mesurer la Politique de Développement Durable ainsi que les autres politiques adoptées afin d'appliquer la norme et les résultats de performance, dans la perspective d'une amélioration continue
- Il est un moyen de communication, parce-que il informe et il collecte des informations par les parties prenantes que de cette manière s'engagent dans une telle démarche. Ce document a été communiqué à tout le personnel avec l'affichage dans le tableau de l'entreprise et avec formation des employés de MOROCOLOR ITALIA SPA et aux autres parties prenantes par le site web de l'entreprise <http://www.morocolor.it>

### 1.2 Destinataires

Le Rapport de Durabilité (et sa Révision) s'adresse à tous les acteurs dont les intérêts seront affectés par les activités de MOROCOLOR ITALIA SPA, notamment aux:

- Salariés ;
- Clients ;
- Communautés locales ;
- Fournisseurs
- Sous-traitants
- Syndicats
- Consommateurs

L'entreprise demande à ces acteurs de s'associer, directement ou indirectement, à cet engagement commun d'amélioration.

### 1.3 Objectifs

L'objectif du Rapport de Durabilité est de rendre compte des activités développées par MOROCOLOR ITALIA SPA et communiquer, de manière claire et transparente, à toutes les parties prenantes.

Plus en détail, le Rapport de Responsabilité Sociale / Développement Durable vise à :

- Évaluer les valeurs de développement durable, les engagements sociaux, les principes et les normes de référence, en vue d'une amélioration continue
- Donner des renseignements sur les conséquences sociales résultant des choix de l'entreprise
- Faciliter le dialogue, la participation et le soutien des parties intéressées
- Réaliser pleinement le Système de Responsabilité Sociale et de Développement durable

Dans la réalisation du Rapport de Développement Durable nous avons tenu compte des 17 objectifs de l'AGENDA 2030 que les Nations Unies ont définis comme objectifs importants à suivre, auxquelles nous devons adresser notre engagement et nos efforts. Les certifications et codes de conduite auxquels nous nous conformons (UNI EN ISO 14001:2015, SA8000:2014, AGENDA ONU 2030, GLOBAL REPORTING INITIATIVE, juste pour en nommer quelques-uns) nous ont aidés à déterminer les actions pour atteindre les objectifs spécifiques.

Le présent rapport a pour but de présenter les progrès réalisés au cours de l'année à l'égard de ces principes.

### 1.4 Éléments Normatifs

L'entreprise doit respecter la législation locale, nationale et les autres lois applicables, les dispositions du secteur et les autres exigences auxquelles elle souscrit. Lorsque la législation nationale et les autres lois applicables ou les autres exigences auxquelles elle souscrit, couvrent un même sujet, c'est la disposition la plus favorable aux travailleurs qui s'applique. L'entreprise doit également respecter les principes stipulés dans les instruments internationaux suivants :

SA8000:2014

Code de conduite ETI SEDEX / SMETA

Critères d'évaluation d'ECOVADIS

UNI EN ISO 14001:2015

UNI EN ISO 9001:2015

T.U. 81/2008 santé et sécurité au travail

Règlement 679/2016

Accord Collectif d'entreprise (brosses et pinceaux)

Statut des travailleurs Loi 300/1970

Loi 68/99 emploi de travailleurs en situation d'Handicap

D.lgs 66/2003 Organisation du temps de travail

Décret Dignité D.L.87/2018

Lignes directrices pour la construction des modèles d'organisation et de contrôle D.lgs 231

Convention OIT 1 (Durée du travail - Industrie) et Recommandation 116 (Réduction de la durée du travail)

Convention OIT 29 (Travail forcé) et 105 (Abolition du travail forcé)

Convention OIT 87 (Liberté syndicale et protection du droit syndical)

Convention OIT 98 (Droit d'organisation et de négociation collective)

Convention OIT 100 (Égalité de rémunération) et 111 (Discrimination – emploi et profession)

Convention OIT 102 (Sécurité sociale – norme minimum)

Convention OIT 131 (Fixation des salaires minima)

Convention OIT 135 (Représentant des travailleurs)

Convention OIT 138 et Recommandation 146 (Âge minimum)

Convention OIT 155 et Recommandation 164 (Sécurité et Santé des travailleurs)

Convention OIT 159 (Réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes en situation de handicap)

Convention OIT 169 (Peuples autochtones et tribaux)

Convention OIT 177 (Travail à domicile)

Convention OIT 181 (Agences d'emploi privées)

Convention OIT 182 (Pires formes de travail des enfants)

Convention OIT 183 (Protection de la maternité)

Code de conduite OIT sur le VIH / SIDA et le monde du travail

Déclaration universelle des droits de l'homme

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Pacte international relatif aux droits civil et politique

Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant

Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes

Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination raciale

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Principes directeurs OCDE pour les entreprises multinationales

D.lgs.152/2006 Texte unique en matière d'environnement

## **2. PRÉSENTATION DE MOROCOLOR ITALIA SPA**

### **2.1 Histoire et profile d'entreprise**

#### **DÉBUT DE L'ENTREPRISE**

Fondée en 1933 par la famille Moro (les grands-parents des propriétaires actuels), l'entreprise a commencé par produire craies. L'activité se développe à Vigodarzere et pendant un certain temps près de Naples (où les craies se séchaient plus facilement). La production à cette époque était manuelle. L'entreprise passe aux mains du fils et de son épouse, qui continuent l'activité de ses parents. Le couple a deux fils et une fille, qui successivement reprennent l'entreprise. La première née, Anna, s'occupe des activités en laboratoire (formulation, étude des normes obligatoires, analyse microbiologique, gestion des analyses confiés à des laboratoires accrédités) ; son frère Camillo gère l'entreprise et il s'occupe de la direction commerciale. En temps utile, le troisième frère, Marco, commence à travailler

dans l'entreprise et, dans un premier temps, il s'occupe de la production et des achats. Avec cette génération l'entreprise se développe et commence aussi à travailler pour des clients étrangers avec leur marque. En 2010, à la morte prématurée de Camillo, Marco et Anna gèrent l'entreprise. Il y a un développement considérable et l'entreprise commence à produire pour une grande marque suédoise. Elle continue aussi à se développer dans certains pays (par exemple en Allemagne) et à renforcer sa marque "Primo". En 2016 l'entreprise compte un centaine d'employés, aux activités suivantes : administration, commerciale, logistique, achats, planification et programmation, secteur graphique, activités de laboratoire, contrôle de la production, étiquetage des produits, contrôles qualité, entrepôt, maintenance et entretien, production d'aquarelles, crayons à la cire, peintures, craies (mélange, remplissage et emballage). Les sites de production sont deux : la siège principale est situé en via Bassa Prima, où on effectue les activités de mélange, production de crayons à la cire, remplissage des tubes, des bouteilles de différents formats, emballage d'aquarelles, emballage de produits de la marque de clients, stockage des matières premières et des produits finis ; la siège secondaire se trouve en via Galvani, Campodarsego. Ici on produit craies, pâtes à modeler, on emballe les aquarelles, et on fait activités de stockage pour certains produits finis ; en face (via Galvani 5) il y a l'entrepôt pour les produits finis. Dans la siège principale travaille la plupart des employés (tout le personnel de bureau, le personnel qui travaille au mélange et à la production d'aquarelles et craies de cire, la maintenance et entretien, et une bonne partie du personnel chargé du remplissage et emballage). L'emballage des produits finis est confié à sous-traitants dans les environs : il s'agit de petites entreprises ou coopératives qui assemblent les produits et les confectionnent, prêtes pour être envoyés aux clients. En 2020 l'entreprise, malgré une période de fermeture momentanée causée par la pandémie de Covid-19 a continué son processus de croissance et innovation. Automatisation, allègement des procédures, utilisation rationnelle, amélioration du milieu de travail et des modalités opérationnelles sont des éléments essentiels qui ont caractérisé ces dernières années, ainsi que une attention continue à la bonne gestion des travailleurs et au respect de l'environnement.

#### PRODUITS MOROCOLOR et NORMES OBLIGATOIRES

Les produits Morocolor sont : aquarelles, crayons à la cire, peinture (à l'huile ou acrylique), craies, pâte à modeler pour enfants et pour adultes (bricoleurs ou professionnels). Tous les produits fabriqués sont soigneusement testés et conformes aux normes obligatoires. Une des principales activités dans l'entreprise est le contrôle préventif de matières premières, les fournisseurs envoient un pré-lot pour le contrôle de conformité. La principale réglementation à respecter est la Directive 2009/48/CE relative à la sécurité de jouets, la norme EN 71 ainsi que le Règlement Reach 1907/2006. Les contrôles en cours de fabrication sont importantes pour vérifier l'absence de contamination, par le prélèvement d'échantillons au début, au milieu et à la fin d'un procédé dans la cuve (pour les mélanges). Tous les produits sont aussi testés pour les spécifications demandés par les clients. Souvent l'entreprise demande à des laboratoires accrédités d'effectuer des tests sur des échantillons pour vérifier la conformité des productions et produits Morocolor. Les produits sont réalisés avec la marque des clients ou la marque Primo. L'entreprise a toujours investi beaucoup dans la sécurité des produits, conscient de l'importance de protéger la santé des enfants, les principaux utilisateurs des produits Morocolor.

#### LE MARCHE

L'entreprise opère sur le marché international, avec une présence dans plus de 60 pays, soit sous sa propre marque, ainsi que sous marques des clients. Les principaux acheteurs sont les grossistes, la grande distribution ou marques concurrentes. En fait, l'entreprise fabrique beaucoup de produits de la marque des clients. Morocolor est le plus grand producteur mondial d'aquarelles. L'entreprise a une présence importante en Italie et en Allemagne et s'est spécialisée avec le temps dans la fabrication de produits de la marque des clients, dans la personnalisation des produits pour les différents clients et à fournir des clients importants avec des lots de grande quantité. L'entreprise opère sur un marché qui exige attention à la réglementation, au respect de la conformité du produit et rapidité de réponse. Le marché desservi jusqu'à présent est toutefois très limité par rapport aux potentialités de développement possibles, c'est-à-dire, au potentiel de croissance. Pour cette raison, l'entreprise s'est donné comme projet le développement de sa propre marque Primo au niveau national et mondial.

#### LA CONCURRENCE

La concurrence est rude. En Italie certaines marques importantes ont obtenu une grande part de marché. Il n'est pas facile de prendre des parts du marché à ces concurrentes, mais l'objectif de l'entreprise est accroître sa présence, en mettant en valeur la qualité du produit, en maintenant les productions dans le territoire national et en respectant toutes les réglementations du secteur. Morocolor établit généralement des relations durables avec ses clients et vise à la croissance mutuelle. Le distributeur est assisté dans les activités promotionnelles, le client est suivi pour répondre à

ses besoins et la satisfaction du client et de l'utilisateur final a toujours la priorité. La concurrence de pays extra-européens doit être prise en considération mais l'objectif de l'entreprise n'est pas de se confronter avec des produits qui ne sont pas comparables avec ceux de Morocolor. Cette vision du marché et cette approche de la concurrence ont été gagnantes jusqu'à présent. Dans beaucoup de cas les concurrentes sont aussi clients de Morocolor, car l'entreprise fabrique produits de la marque des clients.

## LES FOURNISSEURS

Les fournisseurs peuvent être divisés en : fournisseurs de matières premières, fournisseurs de travail, prestataires de services de transport, prestataires de services (consultants, banques, assurances), etc. Les fournisseurs font l'objet d'une suivi attentif et d'une évaluation périodique : les fournisseurs de matières premières sont choisis entre importantes entreprises connues et reconnues et chaque lot est testé pour vérifier la conformité avec les exigences obligatoires. Les entreprises de travail sont entreprises locales, coopératives qui emploient personnes avec un handicap, réfugiées, ex-toxicomanes. Les activités des intérimaires sont gérées et contrôlées par le Responsable Gestion sous-traitants et par le Responsable Planification. Les consultants sont personnes de confiance choisies par la Direction. Les collaborateurs de l'entreprise sont considérés comme faisant partie de la même, avec l'objectif de croissance et amélioration mutuelle et continue. Les intérimaires vivent à une distance maximale de 50km. Les fournisseurs sont européens, certaines fournitures viennent des pays asiatiques. Certains produits achetés doivent se conformer aux obligation en matière de certification (par ex. FSC CoC, pour la gestion responsable de la filière bois et papier). Tous le fournisseurs, sont contrôlés, pas seulement en termes de qualité du produit ou du service, mais aussi du point de vue éthique, en demandant leur adhésion aux principes SA8000 ou en surveillant la conformité aux principes d'éthiques dans leurs établissements.

## LES EMPLOYÉS

Morocolor compte environs 90 salariés, auxquels s'ajoutent parfois quelques travailleurs intérimaires. Les travailleurs sont repartis entre la zone de production et les bureaux et entre le trois sites (via Bassa Prima, Via Galvani 7 et via Galvani 5). Dans la zone de production on peut distinguer entre le personnel de mélange et le personnel de remplissage et d'emballage (tubes de gouache, boîtes, application de pastilles de gouache dans boîtes en plastique) magasiniers, équipe de maintenance des machines, personnel de contrôles de la qualité, gestion de sous-traitants, étiquetage des produits, gestion de déchets, planification et contrôle de la production. Tout le personnel à été formé pour son rôle ou il est supervisé, avec l'objectif d'avoir toujours personnel compétente pour le poste qu'il occupe. L'objectif de l'entreprise est créer un contexte de confiance mutuelle ou tous les employés se sentent engagés dans le succès de l'entreprise.

## LES ÉTABLISSEMENT : TAILLE ET DÉPARTEMENTS

L'entreprise se développe entre deux usines de production et deux entrepôts : via Bassa Prima 224 et via Galvani 5 et 7 Campodarsego (PD) – Italie. La surface réservée à la production couvre une zone de 9.100 sq et l'entrepôt couvre une zone de 500 sq avec 400 sq emplacements de palettes.

Une équipe de maintenance assure au quotidien la performance de parc de machines et l'efficacité des installations et est prête à intervenir rapidement en cas de panne.

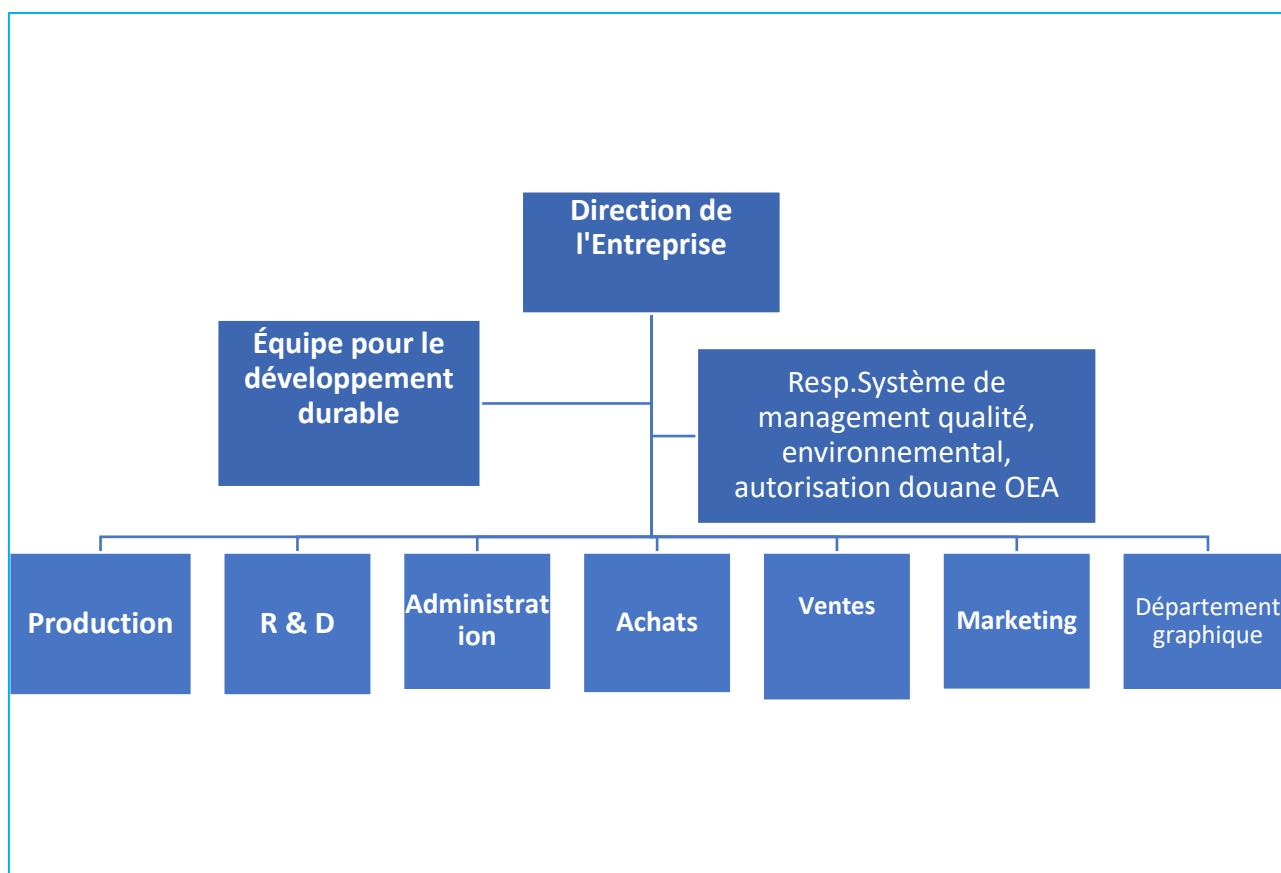
Un système photovoltaïque a été installé dans le site de via Bassa Prima il y a quelques années, avec une production annuelle moyenne de 200.000 kW/h.

## INFRASTRUCTURES : MACHINES ET ÉQUIPEMENTS

L'entreprise a presque atteint l'objectif de complète innovation technologique et automation pour moderniser le parc de machines et rendre encore plus efficace et rapide la réponse au client, ainsi que totalement sûr et sain le milieu de travail.

### **2.2 Structure organisationnelle et responsabilité**

La structure organisationnelle est représentée dans l'organigramme. Pour le système de développement durable, MOROCOLOR ITALIA SPA emploi une équipe pour la durabilité.



### 2.3 Équipe pour la Durabilité

Les responsabilités principales relatives au Système de management pour le développement durable sont résumées ci-après :

#### Équipe pour la durabilité

- Est composée de représentants des travailleurs et de la direction de l'entreprise, est chargé de surveiller le bon fonctionnement du système de la responsabilité sociale et du développement durable
- Facilite la communication entre les travailleurs et la Direction en tant qu'elle comprend les représentantes des deux, qui jouent un rôle direct de porte-parole
- Identifie et évalue les risques, en donnant la priorité aux domaines présentant des risques plus élevés de défaut de conformité à la politique de durabilité
- Fournit une surveillance des activités sur le lieu de travail afin de contrôler :
  - a) la conformité à la politique de durabilité;
  - b) la mise en œuvre des actions prévues pour gérer les risques identifiés par l'équipe de durabilité;
  - c) l'efficacité des modalités adoptées pour se conformer aux politiques de l'organisation et aux exigences de la norme
- Participe à l'élaboration du Rapport de Durabilité et sa Révision
- Garantit la mise en œuvre des actions pour la résolution de non-conformités et l'actuation de mesures correctives et préventives
- Participe à l'élaboration du plan de formation
- Est chargé des relations avec l'Organisme de certification
- Est chargé des relations avec les parties intéressées.

### 2.4 Éthique - Politique de l'entreprise

MOROCOLOR ITALIA SPA a donc décidé de mettre en place et appliquer un Système de Durabilité selon les Standards internationaux SA8000:2014 et UNI EN ISO 14001:2015 ainsi que les Codes éthiques promus par groupes d'intérêt au niveau mondial.

L'entreprise à cette fin s'engage à respecter et à se conformer :

- À toutes les exigences de la politique de durabilité, selon les standards SA8000:2014 et UNI EN ISO 14001:2015
- À toutes les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)
- À la Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant
- À la Déclaration universelle des droits de l'homme
- À la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des femmes et de toutes les formes de discrimination raciale
- Au Pacte international relatif aux droits civil et politique et aux droits économiques, sociaux et culturels
- À toutes les lois nationales et internationales en matière, y compris le D.lgs. 81/2008 et ses modifications ultérieures, en matière de santé et sécurité au travail et au Règlement 679/2016 sur la confidentialité et le traitement des données à caractère personnel.
- Au D.lgs 152/2006 Texte unique en matière d'environnement

Avec l'introduction d'un Système de Développement durable MOROCOLOR ITALIA SPA s'est fixé les objectifs suivants:

- La prévention des pratiques attentatoires aux droits de la personne
- Accroissement de l'efficacité de notre structure organisationnelle et de la chaîne d'approvisionnement
- La diffusion d'une culture de DÉVELOPPEMENT DURABLE par des programmes de formation, la participation et la responsabilisation de nos collaborateurs
- La rationalisation de la structure et des procédures avec une définition claire et équitable des tâches et des responsabilités
- Le développement d'une bonne ambiance de travail stimulante et gratifiante pour promouvoir la croissance professionnelle de nos collaborateurs
- La participation et l'engagement à des initiatives de bénévolat ou d'actions social
- L'engagement à la diffusion des principes éthiques par toutes les parties prenantes
- L'attention à l'environnement à travers le respect de toutes les exigences environnementales et la recherche de un' amélioration continue
- L'utilisation de ressources renouvelables
- La réduction des déchets non récupérables

L'entreprise s'engage à respecter les principes du Système de Durabilité et, dans l'exercice de ses activités, exige de ses employés, collaborateurs et fournisseurs, qu'ils respectent les exigences réglementaires en matière de:

- Travail des enfants
- Travail forcé ou obligatoire
- Santé et sécurité
- Liberté syndicale et droit à la négociation collective
- Discrimination
- Pratiques disciplinaires
- Temps de travail
- Rémunération
- Respect de l'environnement
- Lutte contre la corruption
- Légalité / lutte contre les fraudes

## 2.5 Valeurs d'entreprise

MOROCOLOR ITALIA SPA, en conséquence, reconnaît comme fondamentales les valeurs humaines représentées par:

- Honnêteté, entendue comme intégrité morale, notamment dans les relations humaines ;
- Loyauté, entendue comme fidélité aux principes et à l'identité de l'entreprise ;
- Responsabilité, entendue comme conscience des propres actions et de leurs conséquences ;
- Engagement, entendu comme vision claire de son rôle et capacité de le porter à bonne fin
- Transparence, entendue comme cohérences du comportement, sans modification de la réalité
- Respect, entendu comme entretenir des relations fondées sur l'attention et l'égard des autres
- Solidarité, entendue comme intérêt pour les autres et partage des engagements et des responsabilités, mais aussi comme assistance mutuelle

## 3. PARTIES PRENANTES (STAKEHOLDERS)



Les parties prenantes dans le système de durabilité de **MOROCOLOR ITALIA SPA** peuvent être divisées en deux groupes différents :

<b>PARTIES PRENANTES INTERNES :</b>	<b>PARTIES PRENANTES EXTERNES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction de l'entreprise, Propriété</li> <li>• Salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournisseurs</li> <li>• Clients</li> <li>• Collectivité</li> <li>• Organes de contrôle</li> <li>• Institutions publiques</li> <li>• Syndicats</li> </ul>

Chaque groupe a des attentes, des exigences, des besoins et des intérêts différents envers l'entreprise.

#### **En général :**

Pour les acteurs internes la stratégie de durabilité se réalise dans la garantie du respect de règles, dans la participation et la confiance mutuelle, dans une ambiance en entreprise qui favorise la protection des salariés et collaborateurs, en une perspective de développement personnel et de satisfaction de leurs besoins et leurs attentes. Pour les parties prenantes externes les attentes sont variables en fonction des rôles qui ils jouent et peuvent être résumées en l'importance de collaborer avec une entreprise ou l'attention au développement durable est manifeste, certifiée par des organismes indépendantes, et explicitée aussi par ce rapport.

#### **En particulier :**

##### **Propriété et Direction de l'entreprise :**

Au delà des chiffres, des résultats financiers et de la croissance de l'entreprise, exigences éthiques sont aussi les engagements en matière d'éthique, de durabilité, de ressources utilisées (humaines et environnementales) et la capacité de procurer des avantages par la diffusion des principes éthiques qui la soutiennent.

##### Modalité de satisfaction :

Essayer de accroître les profits avec un modèle de gestion de business de plus en plus sensible à la responsabilité sociale et à la durabilité, en assurant la satisfaction de tous parties prenantes, internes et externes, pour la réalisation des objectifs économiques et de la gratification personnelle et d'équipe.

##### **Employés**

Ils attendent une rémunération juste et un épanouissement et accomplissement personnel, sur la base de leurs aptitudes, leur conviction et leurs aspirations et de travailler dans un milieu qu'il ne porte pas atteinte à leur santé, sécurité et à l'environnement.

##### Modalité de satisfaction :

Mettre en place un système de gestion qui respecte les principes éthiques inspirateurs, en vérifiant la satisfaction des besoins socio-économiques, de la santé et la sécurité des employés, le développement des talents et des aspirations, en améliorant ainsi constamment l'efficacité des méthodes adoptées et des objectifs éthiques fixés.

##### **Fournisseurs**

Ils attendent une collaboration durable en termes économiques et de croissance de l'activité, dans le respect de la durabilité et des droits des ressources utilisées (humaines et environnementales).

##### Modalité de satisfaction :

Établissement des relations de travail claires, création d'une collaboration, dans le respect des droits des travailleurs et de l'environnement, recherche commune d'actions d'amélioration qui ont été identifiées conjointement.

##### **Clients et consommateurs finaux**

Les exigences éthiques sont relatifs aux produits et services, qui doivent répondre aux besoins, sans compromettre le respect des droits et des ressources utilisées pour les réaliser ; ne pas compromettre l'image de l'entreprise par des comportements qui ne sont pas respectueuses de l'environnement et responsables éthiquement l'à l'égard de la collectivité.

##### Modalité de satisfaction :

Satisfaire les exigences des clients en créant une relation durable, assurer une communication, qui permette de maintenir un dialogue permanent et d'accueillir les suggestions et les plaintes.

### Collectivité

Protéger et, si possible, améliorer le bien-être et l'image de la communauté, entendue comme entreprises et citoyens.

#### Modalité de satisfaction :

Construire dans le temps un modèle d'entreprise socialement responsable et durable, qui peut contribuer à la satisfaction des exigences de la communauté et inspirer concrètement toutes les personnes qui en font partie (entreprises et citoyens); création de richesse et d'emploi dans la communauté; réduction de l'impact sur l'environnement.

### Organes de contrôle et institutions publiques

Se conformer à certaines normes obligatoires, accords et engagements définis, pour garantir équité, respect, loyauté, conformité et fiabilité envers la collectivité.

#### Modalité de satisfaction :

Respecter toutes les normes en vigueur et vérifier régulièrement par des audits internes la conformité. Promouvoir les principes ci-dessus dans l'entreprise.

### Syndicats

L'entreprise doit garantir le respect de la santé et sécurité des travailleurs, ainsi que le respect de l'environnement.

#### Modalité de satisfaction :

Respecter le droit du travail, toutes les réglementations en matière d'environnement et de sécurité du travail.

## 4. CRITÈRES DE DURABILITÉ



## OBJECTIF 1 : PAS DE PAUVRETÉ



**LES ENFANTS ONT LE DROIT DE JOUER ET DE VIVRE LEUR VIE SANS ÊTRE OBLIGÉ DE TRAVAILLER.**

### 4.1 Travail des enfants

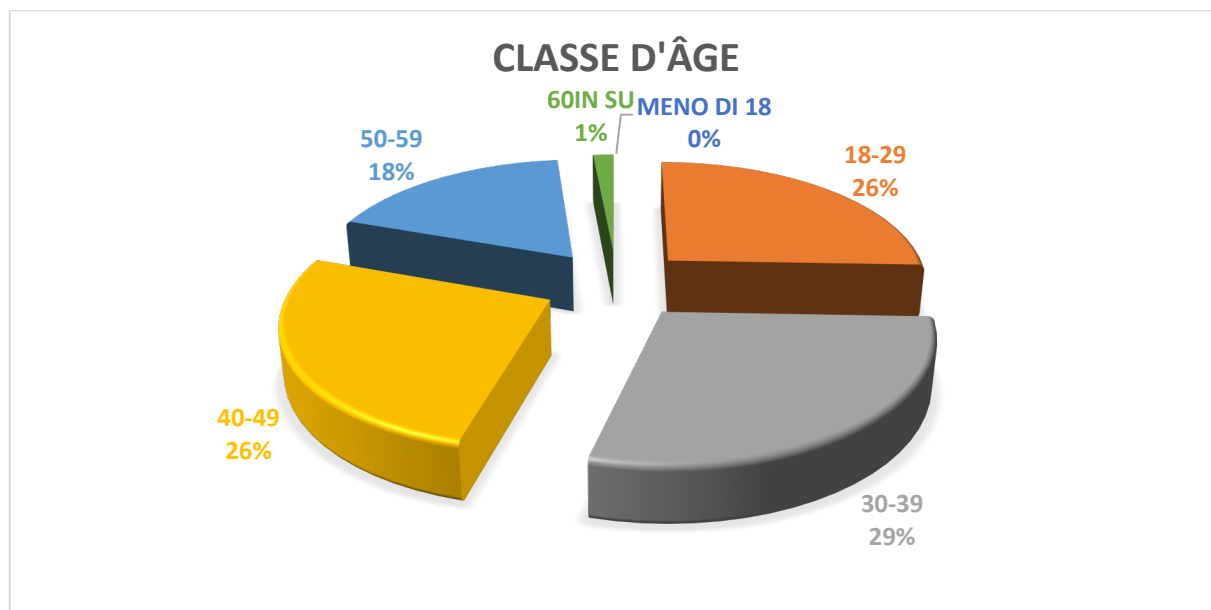
MOROCOLOR ITALIA n'a pas recours, ni encourage en aucune manière le recours au travail des enfants.

En tout cas, selon la norme SA8000:2014, l'entreprise a établi une procédure spécifique de réhabilitation des enfants qui travaillent et doit fournir un soutien adapté, financier ou autre, pour permettre à ces enfants d'aller et de rester à l'école jusqu'à ce qu'ils ne répondent plus à la définition d'enfant ou jeune travailleur.

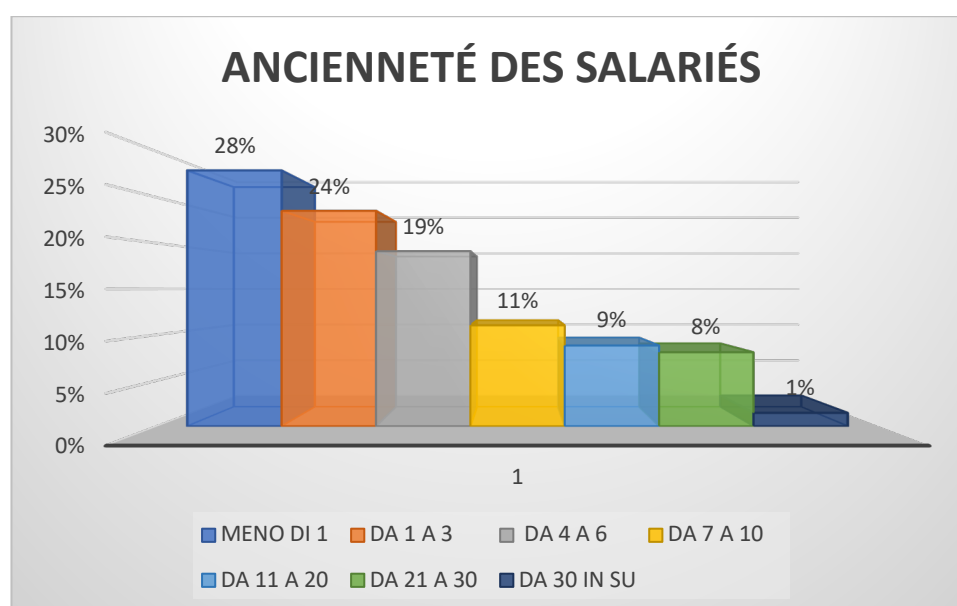
La procédure a été communiquée efficacement au personnel et aux autres parties avec l'affichage dans le tableau de l'entreprise et la diffusion sur le site internet.

Dans le cas où MOROCOLOR ITALIA SPA utilisait le travail de jeunes travailleurs, ceux-ci sont soumis à la législation nationale, et le travail ne peut s'effectuer qu'en dehors des heures d'école obligatoires. Le temps d'école, de travail et de transport des jeunes travailleurs ne doit en aucun cas dépasser un total cumulé de 10 heures par jour, et le temps de travail 8 heures par jour.

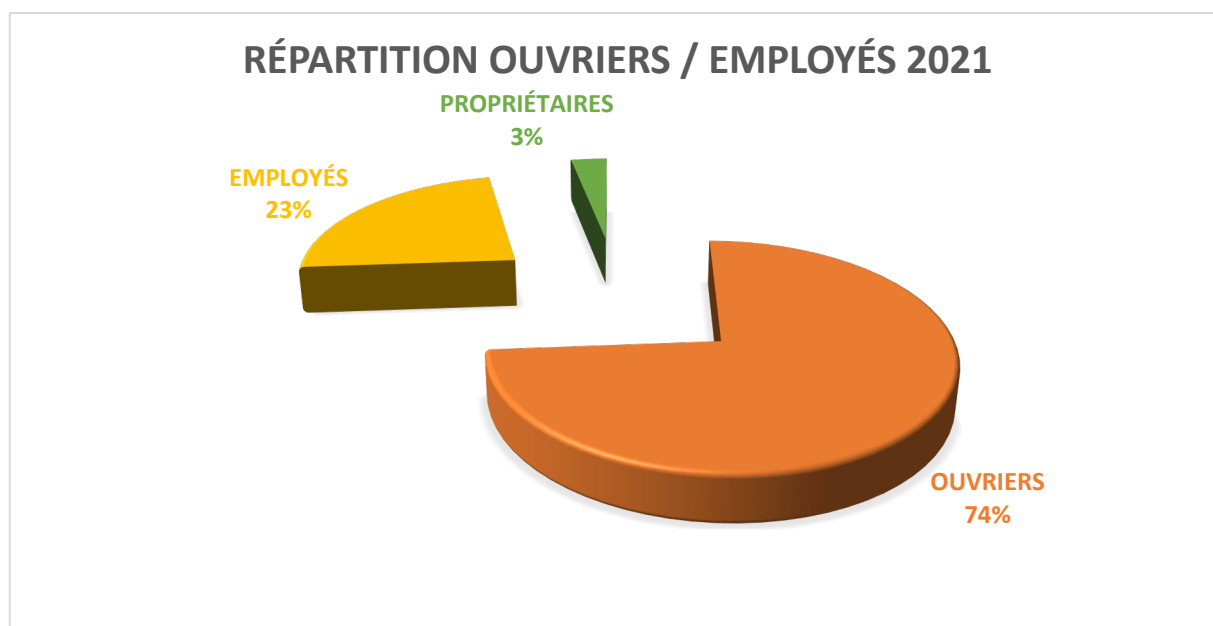
Les jeunes travailleurs ne peuvent pas travailler de nuit. L'entreprise ne doit pas exposer les enfants ou les jeunes travailleurs à des situations qui pourraient être dangereuses pour leur santé et leur développement physiques et mentaux.



Comme on peut le voir sur le graphique 50% des salariés ont moins de 40 ans. Cette donnée est le fruit d'un renouvellement générationnel, commencé depuis quelques années, entre personnel qui a accédé à la pension, après avoir passé toute sa vie professionnelle dans l'entreprise, et jeunes récemment recrutés.



En conséquence de ce qui est décrit ci-dessus, on peut mettre en évidence la présence de personnel recruté récemment. Plus de 50% de personnel est dans l'entreprise depuis moins de trois ans. Cela ne dépend pas d'une mauvaise fidélisation des salariés mais d'une croissance en termes numériques de l'entreprise par l'engagement de jeunes employés et d'un renouvellement générationnel, au cours de ces dernières années, avec la retraite de beaucoup de travailleurs, qu'ils avaient passé leur vie professionnelle dans l'entreprise.



Le rapport ouvriers et employés reste stable pendant les années. Trois quarts du personnel est employés dans des activités productives et un tiers dans des activités administratives.



**OBJECTIF 2022 :**

Non au travail des enfants. En cas d'utilisation par erreur, mis en œuvre des actions correctives énumérées dans la procédure spécifique.

Investir dans le renouvellement générationnel en soutenant l'apprentissage. Si possible soutenir l'alternance école - travail par des accords avec les écoles pour l'accueil des étudiants.

#### 4.2 Travail forcé ou obligatoire

On n'a pas recours au travail forcé.

Les heures de travail supplémentaires sont choisies librement et ne peuvent pas être obligatoires.

L'entreprise ne retient pas des documents ou de l'argent dans le but d'obliger le travailleur.

Dans l'entreprise il y a une grande liberté d'expression, l'entreprise n'encourage pas le trafic d'êtres humains.

Pour appliquer cette disposition l'entreprise s'engage à garantir que tous les travailleurs soient conscients de leurs droits ainsi que des obligations résultant du contrat de travail au moyen de :

- Communication claire de l'accord collectif d'entreprise à l'embauche
- Délivrance d'une copie du contrat au travailleur
- Les Ressources Humaines sont toujours disposés à fournir des renseignements concernant le contrat, la fiche de paie, etc.

Le numéro d'heures supplémentaires varie d'une personne à l'autre. Le contingent d'heures supplémentaires défini par l'accord collectif d'entreprise est de 270 heures par ans et par salarié, 8 heures par semaine.

Le nombre moyen de jours de congé résiduels par travailleur est 33,72. Ces jours seront pris pendant les vacances d'été.



**OBJECTIF 2022 :**

Non – emploi de travail obligatoire. Garantir les semaines de congé de vacances prévues par le contrat collectif.

## OBJECTIF 3 : BONNE SANTÉ et BIEN-ÊTRE

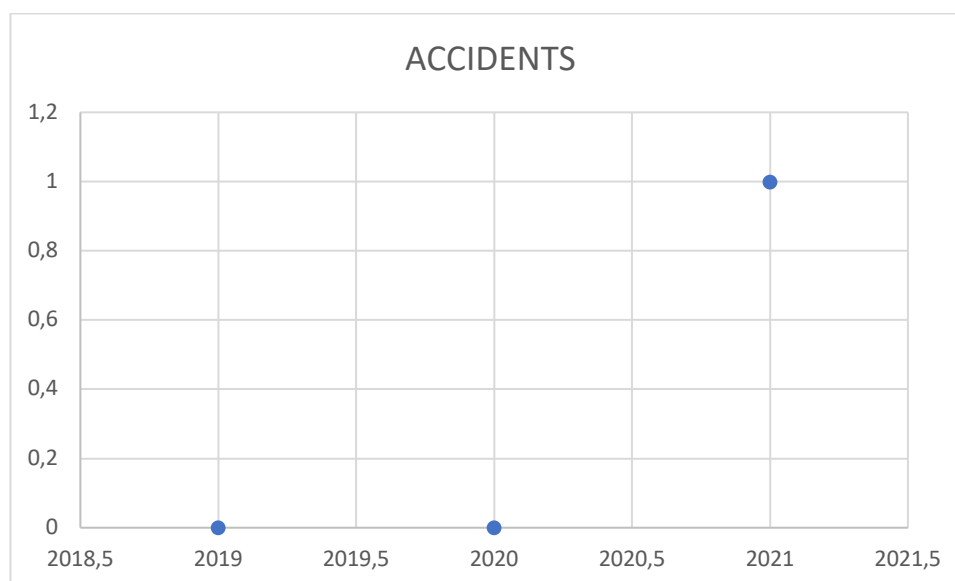


**NOUS GARANTISSONS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.****NOUS FAISONS DE LA FORMATION SUR L'INTERDICTION DE CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES.****NOUS PROTÉGEONS LA MATERNITÉ (FEMMES ENCEINTES ET MÈRES AU TRAVAIL)****4.3 Santé et sécurité**

Garantir la santé et la sécurité sur le lieu de travail est un objectif central pour la direction, le Responsable des activités de protection et prévention (PPRP), le Représentant des travailleurs en santé et sécurité (RLS) et pour le médecin du travail compétent de MOROCOLOR ITALIA SPA ; l'adoption des procédures, des systèmes de contrôle, une information adéquate et une formation appropriée doivent assurer que:

- Dans l'exercice des activités les aspects de la sécurité soient considérés comme essentiels ;
- Tous les risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés au travail soient pris en compte, y compris les activités de l'entreprise, le lieu de travail et les infrastructures de l'entreprise ;
- Toutes les mesures nécessaires soient prises pour empêcher ou diminuer les risques susceptibles de provoquer accidents ou préjudices pour la santé ;
- Tous les acteurs dans l'entreprise, aux différents niveaux (dirigeants, responsables, personnes en charge) participent, d'après leur attributions et compétences, pour atteindre les objectifs de la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Une formation appropriée soit assurée et actualisée au regard de différents tâches ;
- Des procédures avec des systèmes de contrôle soient fixées et soient respectées.

Toutes les obligations de la loi 81 – 2008 sont vérifiées périodiquement.

**OBJECTIFS 2022**

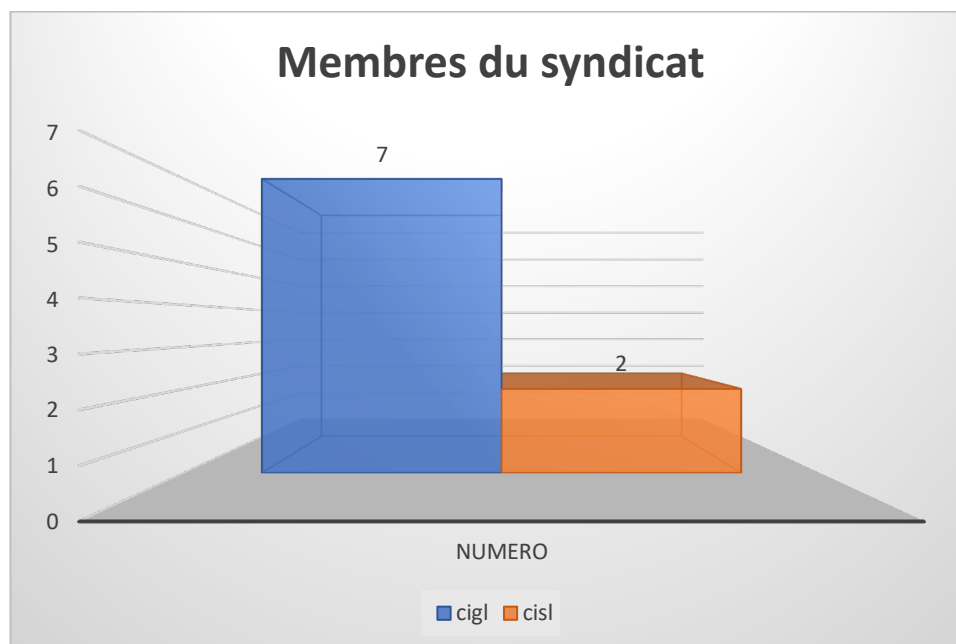
- Garantir l'utilisation correcte et continue des équipements de protection individuels pour empêcher ou diminuer les risques susceptibles de provoquer accidents ou préjudices pour la santé ;
- Renouveler au moins une fois par an et par équipe de travail posté les exercices d'évacuation. L'exécution des tests doit être ponctuel et simuler différents scénarios possibles
- Promouvoir des comportements corrects et sûrs dans l'entreprise

**4.4 Liberté d'association et droit de négociation collective**

L'ensemble du personnel a le droit de constituer et d'organiser des syndicats, d'adhérer au syndicat de son choix et de négocier collectivement avec l'entreprise. L'entreprise n'entrave pas le libre exercice de ce droit.

Les réunions syndicales peuvent se tenir périodiquement et librement dans l'entreprise pendant l'horaire de travail dans les limites fixées par la loi, c'est à dire 10 heures rémunérées par ans et par salarié, ou hors temps de travail (nombre illimité d'heures) – voir le Statut des travailleurs Loi 300/1970.

Dans l'entreprise il y a des membres du syndicat et des représentants syndicaux.



#### OBJECTIF 2022

Encourager la liberté d'association, en favorisant les activités syndicales et la négociation collective.

## OBJECTIFS 5 et 10 : ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET INÉGALITÉS RÉDUITES



**Nous sommes attentifs à l'égalité des chances ; à l'égalité des sexes, de rémunération et dans la formation**

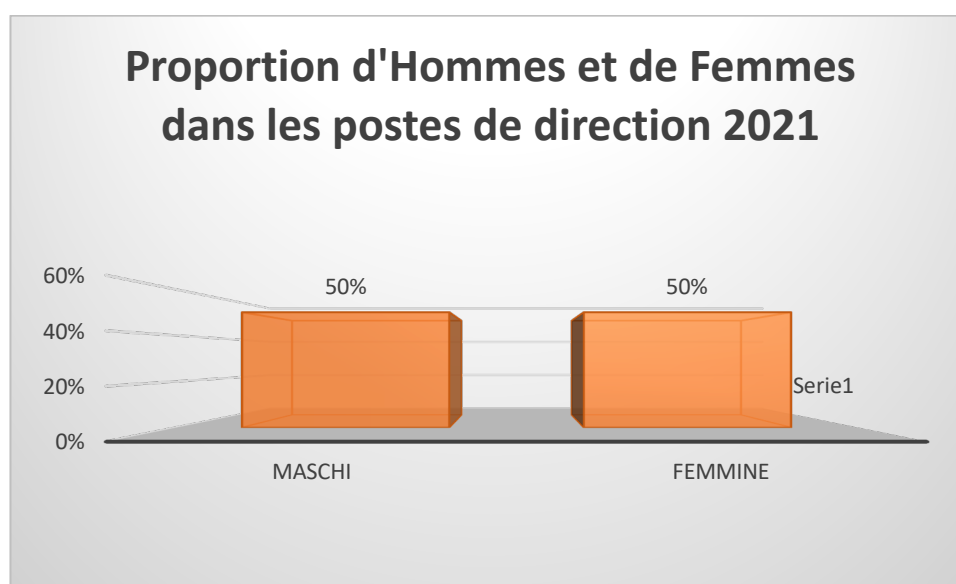
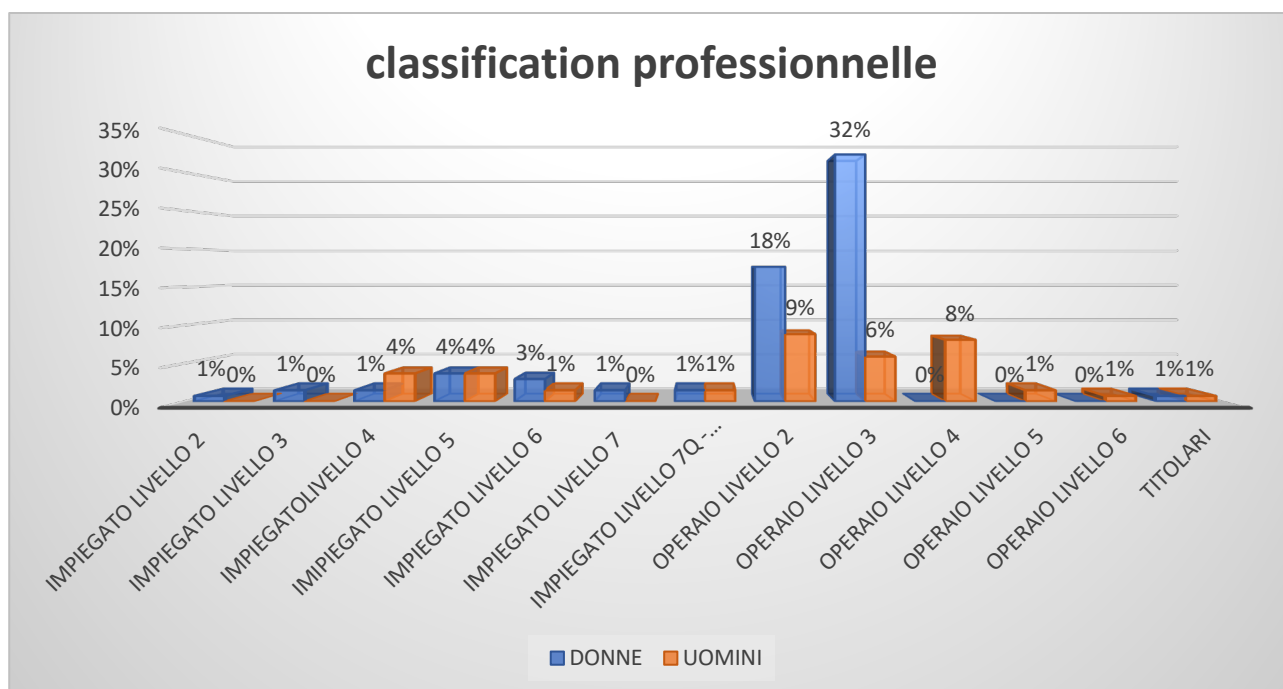
### 4.5 Discrimination

L'entreprise ne pratique pas et n'encourage pas la discrimination en matière d'embauche, de rémunération, d'accès à la formation, de promotion, de fin de relation du travail ou de retraite, fondée sur des critères de race, de nationalité, d'origines sociales, de caste, de naissance, de religion, de situation de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, de responsabilités familiales, de situation de famille, d'appartenance syndicale, d'opinion politique, d'âge ou toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination. En aucun cas MOROCOLOR ITALIA SPA interfère avec l'exercice des droits du personnel à respecter des dogmes ou des pratiques, ou à répondre à des besoins relatifs à leurs origines ethniques, nationalités, origines sociales, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, responsabilités familiales, appartenance syndicale, opinion politique ou toute autre condition susceptible de donner lieu à une discrimination. L'entreprise respecte la discrimination positive par l'engagement de travailleurs en situation d'handicap et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La loi 68/99 imposait que tout employeur occupant au moins 15 salariés et plus, doit employer au moins un travailleur reconnu comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, de 36 à 50 salariés au moins deux travailleurs et de 51 à 150 à hauteur de 7% de l'effectif etc.

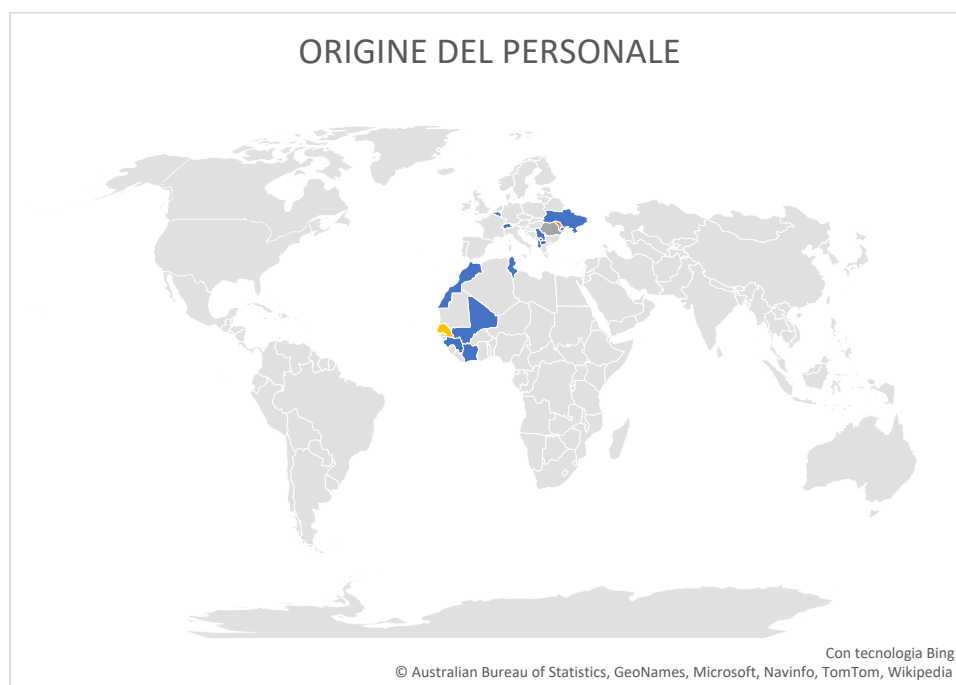
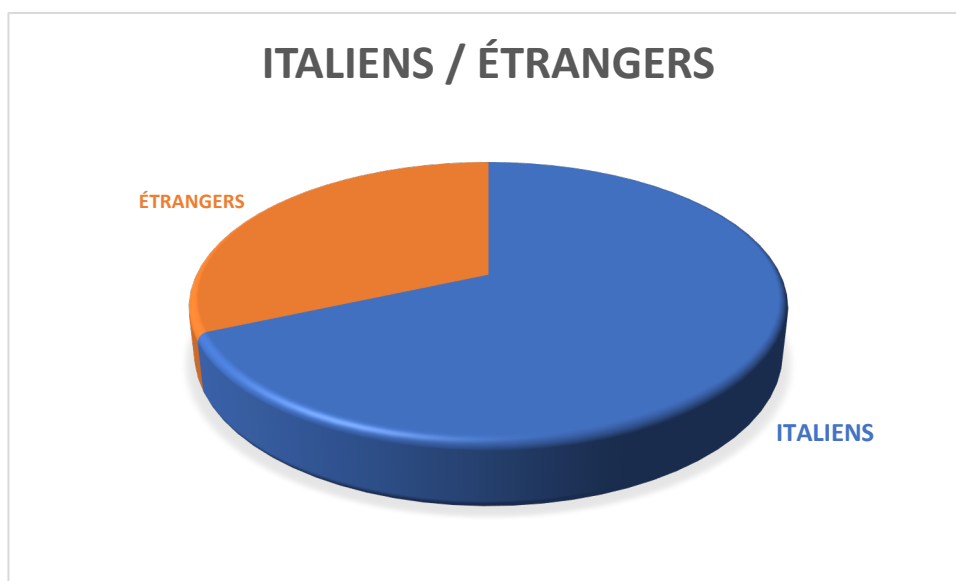
MOROCOLOR ITALIA SPA surveille l'ambiance en entreprise pour éviter cas de mauvais traitement ou comportement menaçant, abusif, constituant une exploitation ou sexuellement coercitif, y compris des gestes, des paroles ou des contacts physiques, sur le lieu de travail et, dans les autres sites mis à la disposition du personnel par l'entreprise.

L'Équipe pour la Durabilité contrôle l'application effective et va intervenir promptement pour supprimer toute forme de discrimination.

L'entreprise soumet en aucune circonstance le personnel à des tests de grossesse ou de virginité.



Chaque recrutement a lieu à travers un parcours de sélection avec une évaluation méritocratique et démocratique. Les critères de recrutement ne sont pas discriminatoires. L'entreprise vise à un parcours de développement professionnel pour les travailleurs, par une évaluation annuelle des performances, des potentialités et des aspirations des travailleurs.



Le 68% du personnel est italien. Le 32% est de nationalité étrangère.

Il n'y a pas de travailleurs étrangers dans les postes de direction.



#### OBJECTIF 2022

Assurer l'égalité et l'équité dans le recrutement, en favorisant les mêmes opportunités dans MOROCOLOR ITALIA SPA.

## OBJECTIFS 8 et 10: TRAVAIL DÉCENT ET INÉGALITÉS RÉDUITES



### 4.6 Pratiques disciplinaires



L'entreprise traite l'ensemble du personnel avec respect et dignité. Dans l'entreprise on a mise en place un système progressif de notification des violations, afin de promouvoir la coopération entre les travailleurs et la direction et de faire comprendre aux employés leurs erreurs, qui ne doivent pas être répétées. La gravité des sanctions est proportionnelle à la gravité des dommages et de l'infraction, ainsi que à la réitération de la même.

La sanction disciplinaire suit la procédure suivante :

- Avertissement verbal
- Avertissement par écrit
- Amende
- Mise à pied disciplinaire
- Licenciement

Ils sont appliqués conformément aux exigences prévus par :

- Décret-loi 81/2008 ;
- Convention collective nationale

Il n'y a pas eu des notifications dans la dernière année.



#### OBJECTIF 2022

Assurer l'égalité de traitement en cas de sanctions disciplinaires aux employés de MOROCOLOR ITALIA SPA, en adoptant ce qui est prévu dans les procédures disciplinaires. Notre objectif reste l'absence constante des pratiques disciplinaires et un climat de coopération et harmonie.

## OBJECTIF 8: TRAVAIL DÉCENT



### 4.7 Temps de travail

L'horaire du travail chez MOROCOLOR ITALIA SPA est fixé à 40 heures par semaine, 8 heures par jour, 5 jours par semaine.

L'horaire pour le personnel de bureau est le suivante : 08.30-12.30 ; 13.30-17.30, tandis que le personnel dans la production travaille en 3 postes pour certaines productions et en 1 poste pour d'autres. La pause déjeuner, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, doit être d'au moins 30 minutes consécutives.

En particulier, l'entreprise respecte les dispositions de l'accord collectif national de secteur et du Décret-loi 66/2003, la durée de travail ne doit pas dépasser 40 heures par semaine.

Les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser deux heures par jour et 8 heures par semaine. En outre :

- tout salarié a droit à un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives;
- un temps de pause est accordé au salarié, dès qu'il a travaillé 6 heures consécutives;
- tout salarié a droit à un jour de repos hebdomadaire, qui est en général le dimanche, il se cumule avec le repos quotidien de 11 heures minimum;
- tout salarié a droit à un congé payé annuel d'au moins 4 semaines.

Le pointage des heures de travail et des heures supplémentaires est effectué avec badgeuse.



#### OBJECTIF 2022

Contrôler le respect de la limite des heures supplémentaires quotidiennes et annuelles.

Garantir au moins 4 semaines de congé payé annuel au personnel et établir une planification pour la récupération de jours de congé résiduels.

## OBJECTIFS 2 et 8 : FAIM "ZÉRO" ET TRAVAIL DÉCENT



#### 4.8 Rémunération

Le salaire est conforme aux conventions collectives nationales (CCNL) appliquées dans l'entreprise et est supérieur au living wage (salaire décent). Une copie des CCNL est mis à la disposition des travailleurs par l'entreprise.

Le salaire décent (living wage) a été calculé en utilisant comme valeurs de référence le seuil de pauvreté calculé annuellement par INAIL –Institut national d'assurance contre les accidents du travail et maladies professionnelles- (1096,87 euros) et a été comparé à la rétribution la plus basse dans l'entreprise et aux dispositions de CCNL : il n'y a pas des rémunérations inférieures à cette valeur dans l'entreprise.

La rémunération comprends toutes les retenues légales et correspond toujours aux heures de travail et à la catégorie professionnelle. 100% des travailleurs sont couverts par l'assurance sociale.



#### OBJECTIF 2022

Garantir le respect de CCNL pour ce qui concerne le salaire des travailleurs.

Garantir aux employés le paiement mensuel du salaire, sans aucun délai.

Rémunérer correctement les heures supplémentaires, avec l'augmentation prévue par le CCNL.

### OBJECTIFS 6 ET 12,13,14,15 : EAU PROPRE, CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES, LUTTE CONTRE LE CHANGEMENTS CLIMATIQUES, VIE AQUATIQUE ET TERRESTRE



#### 4.9 Protection de l'environnement et performance environnementale

**MOROCOLOR ITALIA SPA** a son siège à Campodarsego. Le siège principal se trouve dans une zone à usag artisanale mais aussi privé, le deuxième établissement se situe dans une zone à usage industriel.

MOROCOLOR ITALIA SPA a désigné un responsable du système de management environnemental.

L'entreprise a une autorisation unique environnementale pour ses sites d'activité, Via Bassa Prima 224 et via Galvani 7 Campodarsego (PD) : dans le premier l'autorisation environnementale protocole 11519/16 du 26/08/2016 636/AUA/2016 concernant :

- les émissions au sol (autorisation de rejet d'eaux résiduares après l'épuration),
- les émissions atmosphériques (autorisation d'un certain nombre de cheminées) ;
- les émissions sonores ;

Dans le deuxième l'autorisation environnementale protocole 1718\_2022 du 22/02/2022 concernant :

- les émissions atmosphériques (autorisation d'un certain nombre de cheminées) ;
- les émissions sonores.

Dans une perspective d'analyse des aspects environnementaux significatifs on peut considérer :

**EAU** : MOROCOLOR ITALIA SPA opère dans une zone industrielle.

La consommation de l'eau est contrôlée, comme l'indique le tableau dessous ;

**AIR** : MOROCOLOR ITALIA SPA a une autorisation unique environnementale (AUA) concernant les émissions atmosphériques. Les contrôles analytiques sont effectués une fois par an, pour garantir la conformité aux valeurs limites d'émissions.

**DÉCHETS** : MOROCOLOR ITALIA SPA soumet régulièrement les MUD (modèles de certifications environnementale).

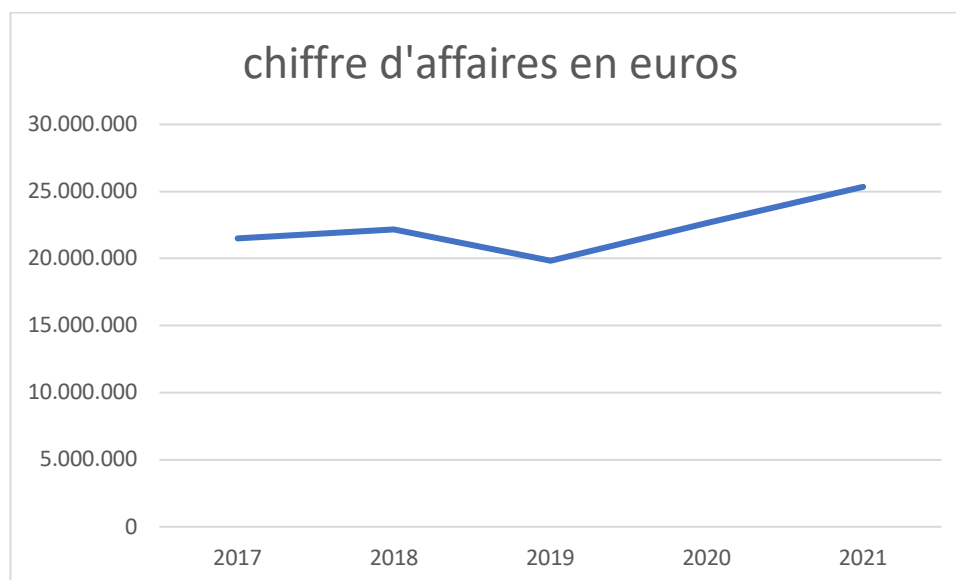
Dans le tableau au dessous les données relatives à l'élimination des déchets. Les données relatives à la destination du recyclage seront bientôt disponibles.

**SOL** : il n'y a pas d'aspects environnementaux importants.

La consommation des ressources est régulièrement contrôlée, comme par exemple:

- ✓ eau
- ✓ gaz
- ✓ électricité

Morocolor Italia spa a effectué une analyse environnementale dans le premiers mois de 2022.  
Les données doivent être mis en relation avec le développement économique et de la production.



## Di seguito alcuni indicatori ambientali elaborati.

Indicateur			U.M.	2019		2020		2021	
				Produit semi-fini	valeur	Produit semi-fini	valeur	Produit semi-fini	valeur
IA-01	électricité	Via Bassa Prima	MW/semi-finis	2.955.780	0,03%	3.510.931	0,03%	3.909.921	0,03%
		Via Galvani		739.243	0,05%	787.995	0,05%	1.114.726	0,05%
IA-02	gaz méthane	Via Bassa Prima	mc/semi-fini	2.955.780	0,0224	3.510.931	0,0283	3.909.921	0,0309
		Via Galvani	mc/kg mélanges de craies produits	503.000	0,1245	525.000	0,1194	570.000	0,1068
IA-03	eau (par production)	Via Bassa Prima	Litres d'eau /Kg semi-fini	2.955.780	5,97%	3.510.931	15,31%	3.909.921	20,16%
		Via Galvani		739.243	5,24%	787.995	4,76%	1.114.726	5,18%
IA-04	Eau rejetée (Via Bassa)	Via Bassa Prima	Litres d'eau /Kg semi-fini	2.955.780	8,41%	3.510.931	9,09%	3.909.921	11,83%
IA-05	Boues de traitement eaux rejetée	Via Bassa Prima	Kg boues/kg semi-finis	2.955.780	1,66%	3.510.931	2,07%	3.909.921	2,45%
IA-06	Déchets produits (valorisation)	Via Bassa Prima	kg déchets/Kg semi-finis	2.955.780	6,02%	3.510.931	5,99%	3.909.921	8,01%
		Via Galvani		739.243	1,67%	787.995	1,71%	1.114.726	2,83%
IA-07	Déchets produits (élimination)	Via Bassa Prima	Kg déchets/Kg semi-finis	2.955.780	0,91%	3.510.931	1,24%	3.909.921	4,14%
		Via Galvani		739.243	0,97%	787.995	2,49%	1.114.726	3,11%
IA-08	Déchets produits valorisation comparé au total déchets produits	Via Bassa Prima	kg déchets valorisés /kg quantité totale de déchets	-	86,91%	-	82,88%	-	65,92%
		Via Galvani		-	36,66%	-	59,38%	-	52,40%
IA-09	total déchets usine	Via Bassa Prima	Kg déchets/Kg semi-finis	2.955.780	6,92%	3.510.931	7,23%	3.909.921	12,15%
		Via Galvani		739.243	2,64%	787.995	4,20%	1.114.726	5,94%
IA-10	Farine	Via Bassa Prima	ton/semi-finis	2.955.780		3.510.931		3.909.921	
		Via Galvani		739.243		787.995		1.114.726	
IA-11	Amides, liants renouvelables	Via Bassa Prima	ton/semi-finis	2.955.780		3.510.931		3.909.921	
		Via Galvani		739.243		787.995		1.114.726	
IA-12	Fibres	Via Bassa Prima	ton/semi-finis	2.955.780		3.510.931		3.909.921	
		Via Galvani		739.243		787.995		1.114.726	
IA-13	Déchets de production craies (Via Galvani)	Via Galvani	kg/semi-finis	503.000	1,41%	525.000	3,15%	570.000	2,97%
IA-14	Déchet de production emballage (Via Bassa) et déchet pâtes à modeler (Via Galvani)	Via Bassa Prima	kg/semi-finis	2.955.780	0,34%	3.510.931	0,31%	3.909.921	0,58%
		Via Galvani		168.300	Pas produit	322.300	0,96%	356.400	0,78%

**OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX 2022:**

Surveillance constante de la consommation pour déterminer, au cours du temps, améliorations possibles en matière de durabilité.

**4.10 Système de Management**

MOROCOLOR ITALIA SPA a décidé de mettre en place et appliquer un Système de développement durable selon les standards UNI EN ISO 14001:2015 et SA8000:2014.

Ci-après un bref résumé des éléments fondamentaux du Système de durabilité :

**Politique pour la durabilité** : publié, affichée sur le tableau d'entreprise et sur le site internet.

**Révision par la direction** : les performances du système de durabilité sont revues sur une base annuelle. La direction, à cette occasion, contrôle la mise en œuvre des objectifs définis, met en place des actions correctives et approuve le plan d'amélioration.

**Planification et implémentation** : dans le but d'amélioration continue et pour la prise de conscience de toutes les collaborateurs sur les sujets relatifs à la durabilité, MOROCOLOR ITALIA SPA élabore et met en œuvre des plans de formation pour tout le personnel en ce qui concerne la responsabilité sociale. Les fournisseurs et leurs performances sont suivis par un système de collecte d'informations et contrôle des certifications.

## OBJECTIF 17 : PARTENARIAT POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Conformément aux dispositions de la norme SA8000:2014 et UNI EN ISO 14001:2015, MOROCOLOR ITALIA SPA a effectué une évaluation tant des fournisseurs que des clients pour démontrer le respect des exigences de développement durable formulées dans la Politique de Durabilité.

**Contrôle des fournisseurs** : dans le but de contribuer à améliorer le développement durable de toute la filière de production, MOROCOLOR ITALIA SPA a introduit et maintient des procédures pour l'évaluation et la sélection des fournisseurs et leur conformité aux exigences de la politique de développement durable.

Les conditions pour atteindre les objectifs de l'entreprise à cet égard sont :

- Sélection de fournisseurs fiables et répondants aux exigences éthiques
- Contrôle dans le temps des performances du fournisseur
- Prise des mesures correctives, par les fournisseurs, dans le cas de non conformité aux exigences éthiques
- Participation des fournisseurs au processus d'amélioration continue du système de responsabilité sociale d'entreprise.

La procédure de suivi et d'évaluation des fournisseurs selon les standards UNI EN ISO 14001:2015 et SA8000:2014 a été définie en manière claire et on a commencé à l'appliquer en contactant nos fournisseurs et en leur demandant la conformité aux principes de durabilité, du point de vue opérationnel, avec l'envoi d'un formulaire d'adhésion.

**Contrôle des clients** : MOROCOLOR ITALIA SPA procède à une évaluation de due diligence envers ses clients, consciente du fait que un système de développement durable ne peut être efficace que si toutes les parties intéressées s'engagent à atteindre les objectifs fixés par la norme ISO 14001 :2015.

**Problèmes, alertes et actions correctives** : la gestion des plaintes relatives au système de durabilité, avec une procédure établie, permet aux parties intéressées de faire des rapports, porter plaintes ou de fournir des informations concernant le système de management éthique ou les non-conformités aux exigences du système et à la norme de référence.

Les communications par écrit (aussi sous forme anonyme pour les employés) peuvent concerner :

- Les tiers (fournisseurs, clients etc.) ; ces communications doivent être transmises par courrier, téléfax ou par courriel aux contacts indiqués sur le formulaire figurant sur le site web de l'entreprise
- Employés et collaborateurs internes. Les communications peuvent être transmises aux représentants de l'Équipe de Durabilité ou par écrit, comme expliqué dans les instructions remises à chaque travailleur.

**Alertes éthiques** : jusqu'à ce jour on n'a pas reçu alertes éthiques, ni par le personnel ni par les parties intéressées. Par alertes éthiques on entend signalements concernant la responsabilité sociale, la durabilité (environnemental) et les cas de corruption et fraude.



### OBJECTIFS ÉTHIQUES 2022

0 ALERTES ÉTHIQUES, PROMOUVOIR SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION

**Anti-corruption et fraude** : L'entreprise a mis en œuvre un système de surveillance continue des pratiques opérationnelles pour éviter des situations de corruption et fraude. Au cours de l'année 2021 on n'a pas constaté cas de non-conformité et on n'a pas reçu alertes par parties prenantes internes ou externes.

Dans l'entreprise il y a un dispositif d'alerte, même anonyme, pour signaler tout type de problème associés a se sujet. Chaque année on propose une formation spécialisée sur les thèmes de l'anti-corruption aux figures professionnelles qui sont particulièrement exposées à ce risque.



#### **OBJECTIFS ÉTHIQUES 2022**

0 SITUATIONS DE CORRUPTION ET FRAUDE ; 0 ALERTES DE NON-RESPECT DES RÈGLES ANTI-CORRUPTION ET FRAUDE

**Communication interne** : L'entreprise vise à diffuser et rendre disponible la politique de durabilité avec une communication appropriée et régulière à l'ensemble de ses employés et collaborateurs. Cette initiative, en accord avec la politique d'entreprise concernant les informations sur les activités exercées, repose sur la conviction de l'importance de l'engagement des employés dans les thèmes traités par les standards UNI EN ISO 14001:2015 et SA8000:2014. À cet égard, la politique pour la durabilité est accessible à tout collaborateur dans le tableau d'affichage ; les principes éthiques sont objet de formation pour tout le personnel ; une copie de ce Rapport de Durabilité est disponible à la réception de l'entreprise.

**Communication extérieure** : une communication détaillée et une information correcte ont toujours été une priorité pour MOROCOLOR ITALIA SPA. La multiplication des canaux de communication au cours de dernières années, a accru cette exigence.

L'écoute des exigences des clientes, le dialogue avec eux, nous donnent un espace privilégié pour vérifier leur satisfaction et connaître leur adhésion en temps utile.

Ce Rapport de Durabilité, publié dans le site internet permet à tous les parties prenantes externes de connaître les objectifs et les performances de l'entreprise en termes de développement durable.