

# MOROCOLOR ITALIA SPA

## NACHHALTIGKEITSBERICHT GJ 2021

IN ANLEHNUNG AN STANDARDS UNI EN ISO 14001:2015, SA8000:2014, AGENDA 2030 –DIE 17 ZIELE, GRI-RICHTLINIEN



- 1. ALLGEMEINE ÜBERLEGUNGEN**
  - 1.1 Darstellung**
  - 1.2 Empfänger**
  - 1.3 Ziele**
  - 1.4 Rechtliche Voraussetzungen**
  
- 2. MOROCOLOR ITALIA SPA IM PROFIL**
  - 2.1 Unsere Geschichte und Firmenprofil**
  - 2.2 Aufbauorganisation und Verantwortung**
  - 2.3 Nachhaltigkeitsteam**
  - 2.4 CSR und Nachhaltigkeit**
  - 2.5 Werte**
  
- 3. INTERESSEGRUPPEN (STAKEHOLDERS)**
  
- 4. ACHHALTIGKEITSANFORDERUNGEN**
  - 4.1 Kinderarbeit**
  - 4.2 Zwangs-oder Pflichtarbeit**
  - 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz**
  - 4.4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen**
  - 4.5 Diskriminierung**
  - 4.6 Disziplinarmaßnahmen**
  - 4.7 Arbeitszeit**
  - 4.8 Vergütung**
  - 4.9 Umweltschutz und Umweltsleistungen**
  - 4.10 Managementsystem**

## 1. ALLGEMEINE ÜBERLEGUNGEN

### 1.1 Darstellung

Der Nachhaltigkeitsbericht und seine Revision informiert öffentlich über die Geschäftstätigkeiten von MOROCOLOR ITALIA SPA und ihre sozialen Auswirkungen und stellt durchgeführten Aktionen und zukünftige Initiativen dar. Er wird jährlich veröffentlicht und erklärt die Werte, der Zustand und die Zielsetzung von MOROCOLOR ITALIA SPA im Bereich der sozialen und ethischen Beziehungen.

Er wird von der Geschäftsleitung, gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam erstellt, in Anlehnung an die Vorschriften von Standard SA8000, die detaillierte und systematische Richtlinien im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung gibt. Das Dokument beinhaltet die Nachhaltigkeitspolitik des Unternehmens sowie die Revision von der Geschäftsführung, damit die Verpflichtung von MOROCOLOR ITALIA SPA festgelegt, überprüft, korrigiert und verbessert wird.

Der Nachhaltigkeitsbericht hat nämlich eine doppelte Bedeutung:

- Er ist ein Managementinstrument, das einen Überblick über Nachhaltigkeitspolitik und Einhaltung des Standards bietet, und dabei gleichzeitig eine ständige Verbesserung ermöglicht.
- Er bietet auch eine Plattform zur Kommunikation, er informiert und gleichzeitig sammelt Informationen von Stakeholdern, die auf diese Weise, an der Erreichung der Ziele und Werte teilnehmen können. Dieses Dokument wird an alle Mitarbeiter von MOROCOLOR ITALIA SPA übermittelt (auf der Pinnwand der Firma und durch bezogene Aus- und Weiterbildung). Für die anderen Interessierten Parteien ist der Bericht auf unserer Webseite <http://www.morocolor.it> zur Einsichtnahme vorgelegt.

### 1.2 Empfänger

Der Nachhaltigkeitsbericht richtet sich an Personen oder Gruppen, die bedeutenden Beziehungen mit MOROCOLOR ITALIA SPA haben, insbesondere an:

- Mitarbeiter;
- Kunden;
- lokale Gemeinschaft
- Lieferanten
- Auftragnehmer
- Gewerkschaften
- Verbraucher

Unsere Firma möchte, dass diese Personen, direkt oder indirekt, an dieser gemeinsamen Bemühung zur Verbesserung teilnehmen.

### 1.3 Ziele

Die grundlegenden Ziele dieses Reports bestehen darin, einen detaillierten Bericht über die von MOROCOLOR ITALIA SPA entwickelten Initiativen, mit einer klaren und transparenten Kommunikation, allen Interessenträgern zu geben.

Der Nachhaltigkeit- und CSR Bericht setzt sich insbesondere zum Ziel:

- Die Nachhaltigkeitswerte, die sozialen Verpflichtungen, die Vorschriften und Leitprinzipien zu bewerten, im Hinblick auf eine ständige Verbesserung
- Über die sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten zu informieren
- Den Dialog, die Einbeziehung und die Zustimmung der Interessenträger zu fördern
- Das Nachhaltigkeitssystem und die gesellschaftliche Verantwortung umzusetzen

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsbericht haben wir AGENDA 2030 - die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung berücksichtigt, die von UNO als wichtig bezeichneten Ziele, nach denen wir mit unserer Verpflichtung und mit unseren Bemühungen streben müssen.

Die Zertifizierungen und Verhaltenskodizes, die wir einhalten (UNI EN ISO 14001:2015, SA8000:2014, UNO AGENDA 2030, GLOBAL REPORTING INITIATIVE, um einige zu nennen) haben uns geholfen, bestimmte Maßnahmen zur Umsetzung von besonderen Zielen festzustellen.

Der vorliegende Bericht soll beschreiben, was in diesem Geschäftsjahr im Zusammenhang mit diesen Grundsätzen vorgenommen wurde.

## 1.4 Rechtliche Voraussetzungen

Die Organisation soll die entsprechenden lokalen und nationalen Gesetze sowie alle weiteren anwendbaren Gesetze, maßgeblichen Industriestandards und weiteren Anforderungen, denen die Organisation untersteht, einhalten. Wenn Gesetze, Normen oder andere Anforderungen, die die Organisation befolgt, denselben Streitpunkt behandeln, finden die Bestimmungen, die den Arbeitnehmern am ehesten entgegenkommen, Anwendung. Die Organisation soll außerdem die Grundsätze folgender internationalen Übereinkommen einhalten:

SA8000:2014

ETI Basiscode SEDEX / SMETA

Nachhaltigkeitsratings ECOVADIS

UNI EN ISO 14001:2015

UNI EN ISO 9001:2015

T.U. 81/2008 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Datenschutz Verordnung 679/2016

Entsprechender Kollektivvertrag (Bürsten und Pinselmacher)

Arbeitnehmerstatut Gesetz 300/1970

Gesetz 68/99 -Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen und andere geschützte Kategorien

Dlgs 66/2003 -Arbeitszeitgesetz

D.L.87/2018- Förderung der Beschäftigung

Richtlinien - Organisationsmodell und Aufsichtsregelung Dlgs 231

ILO Übereinkommen 1 (Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben) und Empfehlung 116 (Verkürzung der Arbeitszeit)

ILO Übereinkommen 29 (Zwangsarbeit) und 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit)

ILO Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes)

ILO Übereinkommen 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen)

ILO Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts) und 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf)

ILO Übereinkommen 102 (Mindestnormen der sozialen Sicherheit)

ILO Übereinkommen 131 (Festsetzung von Mindestlöhnen)

ILO Übereinkommen 135 (Arbeitnehmervertreter)

ILO Übereinkommen 138 und Empfehlung 146 (Mindestalter)

ILO Übereinkommen 155 und Empfehlung 164 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt)

ILO Übereinkommen 159 (berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten)

ILO Übereinkommen 169 (eingeborene und in Stämmen lebenden Völker)

ILO Übereinkommen 177 (Heimarbeit)

ILO Übereinkommen 181 (private Arbeitsvermittler)

ILO Übereinkommen 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit)

ILO Übereinkommen 183 (Mutterschutz)

ILO Arbeitsstandard HIV / AIDS am Arbeitsplatz

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

UN-Kinderrechtskonvention

UN-Frauenrechtskonvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung

UNO Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

OECD Leitprinzipien für multinationale Unternehmen

D.Lgs.152/2006 Einheitstext Umweltstrafrecht

## 2. MOROCOLOR ITALIA SPA IM PROFIL

### 2.1 Unsere Geschichte und Firmenprofil

Die Firma wurde 1933 von der Familie Moro (die Großeltern der heutigen Eigentümer) gegründet und begann mit der Herstellung von bunten Kreiden. Die Firma entwickelte sich in Vigodarzere und für einige Zeit in der Nähe von Neapel (wo das Trocknen von Kreiden einfacher war). Der Herstellungsprozess war damals hauptsächlich handwerklich. Der Sohn und seine Frau übernehmen die Fabrik und führen die Aktivität der Familie weiter. Dem Ehepaar werden drei

Kinder geboren, damit ist der Fortbestand des Familienunternehmens gesichert. Die Erstgeborene Anna beschäftigt sich mit Labortätigkeiten (Formulierung, verbindliche Vorschriften, mikrobiologische Analyse, Verwaltung der Laboranalysen, die in zuständigen Laboren durchgeführt werden); der Bruder Camillo leitet die Firma als Präsident und kaufmännischer Direktor. Später ist auch Marco, der jüngste Bruder, im Unternehmen an der Seite seiner Geschwister tätig, am Anfang beschäftigt er sich in Produktions- und Einkaufsbereichen. Mit dieser Generation beginnt das Unternehmen eine neue Entwicklungsphase, mit der Herstellung auch für ausländischen Kunden unter ihrem Markennamen. 2010, nach dem frühen Tod ihres Bruders Camillo, übernehmen Marco und Anna das Unternehmen. Von diesem Moment ist die Entwicklung bemerkenswert. Die Firma positioniert sich in einigen ausländischen Märkten (z.B. in Deutschland) auch mit ihrem Markennamen "Primo" weiter, und fängt an, für einen bekannten schwedischen Markennamen zu produzieren. 2016 beschäftigt das Unternehmen etwa 100 Mitarbeiter, in den folgenden Abteilungen: Buchhaltung, Marketing, Logistik, Produktion, Planung, Grafik, Labor, Qualitätssicherung, Etikettierung, Depot, Pflege und Wartung, Herstellung von Deckfarben, Wachskreiden, Malfarben, Kreiden (Mischung, Abfüllung und Verpackung). Die Produktionsstätten sind zwei: in der Hauptsitz, via Bassa Prima, werden Mischung, Produktion von Wachskreiden, Abfüllung der Tuben und der Flaschen - verschiedener Größe, Fertigung von Deckfarben, Produktverpackung für andere Kundenmarken, Lagerung von Rohstoffen und fertige Produkte durchgeführt. Die Niederlassung befindet sich in Via Galvani 7, Campodarsego. Dort werden Kreiden und Knetmaterial produziert, Aquarellfarben verpackt, einige fertige Produkte eingelagert, gegenüber (Via Galvani 5) befindet sich das Warenhaus für Fertigprodukte. In der Hauptsitz arbeiten die meisten Mitarbeiter (alle Büroangestellten, die Arbeiter der Mischabteilung, und der Produktion der Aquarellfarben und der Wachskreiden, die Pflege und Wartung, und die meisten Arbeiter der Abfüllung- und Verpackungsabteilung). Die Verpackung von Fertigprodukten wird an kleinen Unternehmen oder Genossenschaften in der Umgebung übertragen, kleine Unternehmen, wo unsere Produkte versandbereiten verpackt werden. 2020, trotz einer vorübergehenden Schließung wegen der Covid-19 Pandemie, hat die Firma ihren Innovation- und Wachstumsprozess fortgesetzt. Automation, Prozessoptimierung, Effizienzsteigerung, Verbesserung des Arbeitsumfeldes sowie der Arbeitsverfahren, sind die Schlüsselemente, die den letzten Jahren geprägt haben, mit einer ständigen Aufmerksamkeit auf eine korrekte Behandlung der Mitarbeiter und auf die Umweltfreundlichkeit.

#### MOROCOLOR DIE PRODUKTE UND DIE RECHTSVORSCHRIFTEN

Morocolor Produkte sind: Deckfarben, Wachsmalkreiden, Öl- und Acrylfarben, Kreiden, Knetmaterial für Kinder aber auch für Erwachsene (Hobby oder Profis). Die hergestellten Produkte werden sorgfältig getestet und entsprechen den geltenden Vorschriften. Eine der wichtigsten Geschäftstätigkeiten ist der vorherige Prüfvorgang von Rohstoffen, Proben werden von unseren Lieferanten gesendet, damit die Qualität und Konformität an die Vorschriften getestet werden. Die wichtigsten Rechtsvorschriften sind die Richtlinie 2009/48/EG über die Sicherheit von Spielzeug, die EN 71 Verordnung und die REACH- Verordnung (EG) 1907/2006. Der Prüfvorgang ist wichtig im gesamten Prozess, zum Nachweis der Freiheit von Kontamination, mit Probeentnahme im Becken (für die Mischungen), am Anfang, in der Mitte und am Ende des Prozesses. Die Produkten werden dazu spezifisch für individuelle Kundenbedürfnisse getestet. Oft arbeitet die Firma mit vertrauten akkreditierten externen Laboren, um die Konformität von Morocolor Produktionen und Produkten zu überprüfen. Wir produzieren sowohl unter Kundenmarken als auch unter unserer Marke „Primo“. Die Firma hat immer viel bei der Produktsicherheit investiert, voll bewusst, dass die Hauptverwender unserer Produkten Kinder sind.

#### DER MARKT

Die Firma ist in dem internationalen Markt tätig, mit einer Präsenz in über 60 Länder in der Welt, unter ihrer eigenen Marke, aber auch unter Kundenmarken. Hauptkunden sind Großhändler und Distribution, aber auch konkurrierende Marken, die unsere Produkte unter ihrem Logo verkaufen. Morocolor ist einer der größte Hersteller von Aquarellfarben weltweit. Die Firma hat eine bedeutende Präsenz in Italien und Deutschland und hat sich in der Zeit spezialisiert, um die Produkte auf die Ansprüche der Kunden anzupassen und um wichtige Kunden mit relativ großen Mengen zu bedienen.

Der Markt erfordert besondere Aufmerksamkeit auf die Vorschriften – Konformität der Produkten – und kurze Vorlaufzeiten. Der bisher bediente Markt ist jedoch sehr begrenzt, hat noch mögliches Entwicklungspotential, d.h. Wachstumspotential. Deshalb hat sich die Firma die Entwicklung ihrer Marke „Primo“ in Italien, aber auch weltweit, zum Ziel gesetzt.

#### DER WETTBEWERB

Die Konkurrenz ist hart. In Italien gibt es einige starke Marken die einen bedeutenden Marktanteil gewonnen haben. Die Eroberung eines Marktanteils ist nicht einfach aber die Firma will ihre Präsenz in der Welt ausbauen und den Wettbewerber Marktanteile entreißen, mit Schwerpunkt auf der Qualität und Konformität ihrer Produkte, die in Italien hergestellt werden. Die Kundenbeziehung ist normalerweise von langer Dauer und zielt auf ein gemeinsames Wachstum ab. Wir unterstützen den Distributor in Werbe- und Marketingaktivitäten, wir kommen den Bedürfnissen und Anforderungen der Kunden nach, und die Zufriedenheit von Kunden und Endverbrauchern steht bei uns immer an erster Stelle. Der außereuropäische Wettbewerb muss berücksichtigt werden aber Ziel der Firma ist es nicht, sich mit diesen Konkurrenten zu vergleichen, da Morocolor Produkte einfach nicht vergleichbar sind. Diese Vision und Strategie waren bis jetzt erfolgreich und wir wollen beide weiterhin verfolgen. Oft sind die Konkurrenten gleichzeitig Kunden von Morocolor, die unsere Produkte unter ihrer Marke verkaufen.

## DIE LIEFERANTEN

Lieferanten lassen sich wie folgt aufteilen: Rohstoffe, Leiharbeit, Transport, Dienstleistungen (Berater, Banken, Versicherungen), usw. Im Laufe der Zeit werden alle Lieferanten überwacht und bewertet: Rohstoffe Lieferanten werden unter wichtige, bekannte Unternehmen gewählt und jede Lieferung wird getestet, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen. Die Lieferanten von Leiharbeit sind lokale Unternehmen, einige davon Genossenschaften, die Personen mit Behinderungen, Flüchtlinge /Migranten oder ehemalige Drogenabhängige beschäftigen. Die Tätigkeiten dieser Arbeitnehmer werden von dem Verantwortlichen für Auftragnehmer-Management sowie von dem Verantwortlichen der Planung verwaltet und kontrolliert. Die Berater sind vertrauenswürdige Personen und werden von der Geschäftsführung ausgewählt. Die Mitarbeiter der Firma werden als Teil des Unternehmens betrachtet, das Ziel ist, dass es im Laufe der Zeit, Wachstum und gegenseitige Besserung gibt. Die Leiharbeiter wohnen alle innerhalb eines Umkreises von höchstens 50 km um das Kraftwerk. Fast alle Lieferanten sind Europäer, nur einige kommen aus asiatischen Ländern. Einige gekauften Produkte müssen spezifischen Zertifizierungen erfüllen (z.B. FSC, für nachhaltigere Waldwirtschaft). Alle Lieferanten werden nicht nur zur Qualitätssicherung ihrer Produkte und Dienstleistungen überwacht, als Bedingung für die Zusammenarbeit verlangen wir ihre Einhaltung der ethischen Prinzipien, durch ihre Erreichung des Standards SA8000 oder mit Überprüfung der ethischen Grundsätze bei ihren Betrieben.

## DIE MITARBEITER

Morocolor beschäftigt rund neunzig Mitarbeiter, hinzu kommen gelegentlich einige Leiharbeiter. Die Arbeitnehmer verteilen sich in der Produktionsstätte und in den Büros, die sich in via Bassa Prima, Via Galvani 7 und via Galvani 5 befinden. In der Produktionsstätte arbeitet das Personal in der Mischabteilung, Abfüllung / Verpackung (Temperafarbtuben, Dosen, Deckfarbtableten in Kästen) Lager, Wartungstechniker, Qualitätssicherung, Auftragnehmer-Manager, Etikettierung, Abfallentsorgung, Planung und Produktionskontrolle. Alle Mitarbeiter sind für ihre Rolle ausgebildet und qualifiziert. In ihren Zielvorstellungen erkennt die Firma den enormen Wert des Vertrauens an; wenn Mitarbeiter und Führungskräfte sich gegenseitig vertrauen können, stellt sich den Unternehmenserfolg ein, und jeder Arbeitnehmer spielt eine wichtige Rolle dabei.

## DIE BETRIEBE: GRÖSSE UND ABTEILUNGEN

Die Firma hat zwei Produktionsstätten und zwei Warenhäuser: via Bassa prima 224 und via Galvani 5 und 7, Campodarsego (PD) – Italia. Die Produktionsstätte besteht aus 9.100 sq und das Warenhaus besteht aus 500 sq mit 400 sq Palettenplätzen.

Die Wartungstechniker sorgen täglich für die Produktionseffizienz (Maschinen und Anlagen) und sind sofort bereit, Störungen zu reparieren.

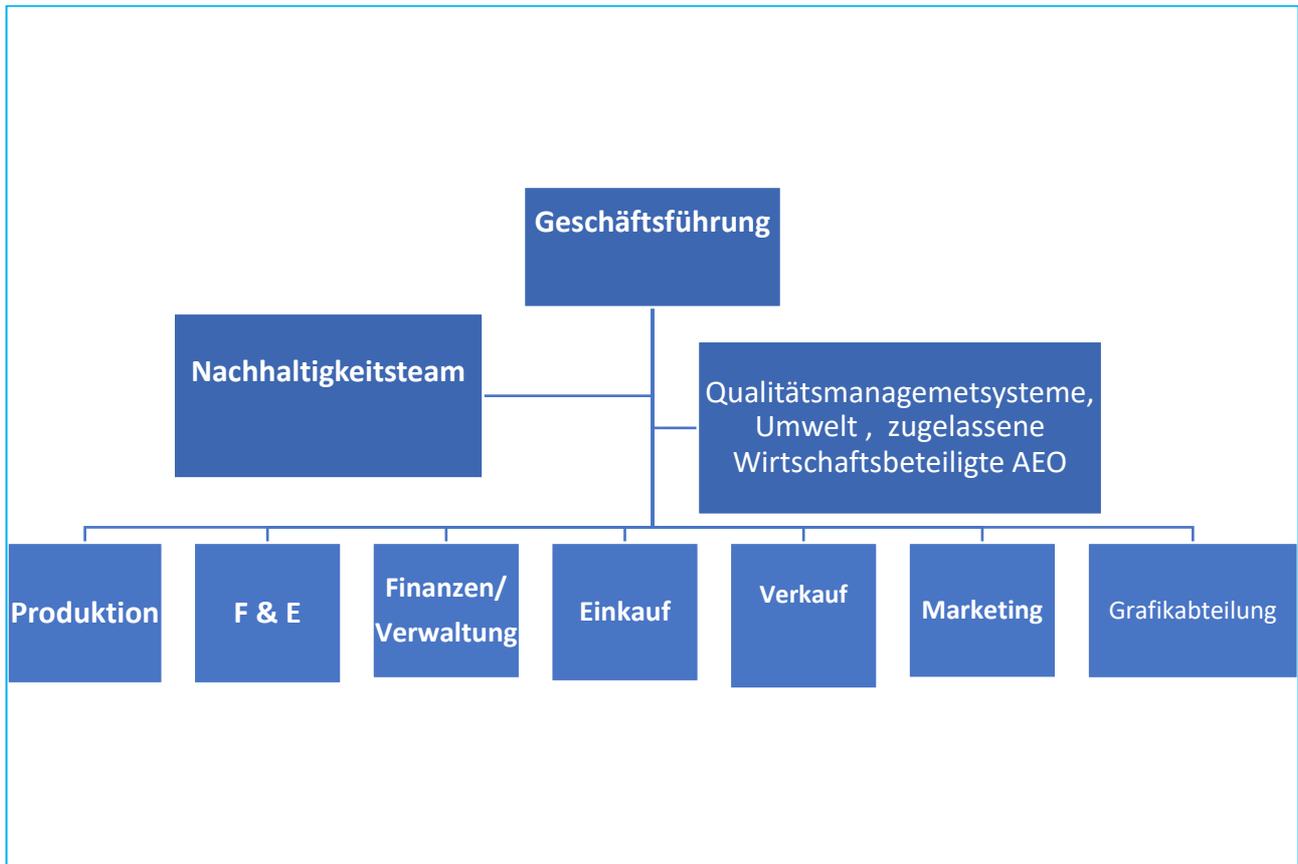
Eine PV- Anlage wurde vor einigen Jahren in via Bassa prima installiert und erzeugt jährlich durchschnittlich 200.000 kw/h.

## DIE EINRICHTUNGEN: MASCHINEN UND ANLAGEN

Die Firma hat ihr Ziel fast erreicht, d.h. die vollständige, technologische Innovation und die Automation, um den Maschinenbestand zu modernisieren, die Antwortzeiten an die Kunden zu verkürzen und das Arbeitsumfeld gesund und sicher zu machen.

## 2.2 Aufbauorganisation und Verantwortung

Die Aufbauorganisation wird im nachstehenden Organigramm dargestellt. Für das Nachhaltigkeitssystem ist bei MOROCOLOR ITALIA SPA ein Nachhaltigkeitsteam verantwortlich.



### 2.3 Nachhaltigkeitsteam

Die Hauptverantwortlichkeiten des Nachhaltigkeitsmanagements werden hier unten zusammengefasst:

#### Nachhaltigkeitsteam

- Besteht aus Arbeitnehmervertreter und Geschäftsführung und hat die Aufgabe, die Umsetzung des System der sozialen Verantwortung und der Nachhaltigkeit zu überwachen.
- Erleichtert die Kommunikation zwischen Mitarbeiter und Geschäftsleitung, da hier beide vertreten sind und als direkte Sprecher auftreten
- Identifiziert und bewertet die Risiken, räumt den Bereichen mit möglicher Nichteinhaltung Vorrang ein
- Überwacht am Arbeitsplatz:
  - a) Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen;
  - b) Umsetzung der geplanten Aktionen, um die von Nachhaltigkeitsteam identifizierten Risiken anzugehen;
  - c) Wirksamkeit der festgelegten Verfahren, um die Politik des Unternehmens und die Anforderungen des Standards zu erfüllen
- Beteiligt sich beim Verfassen des Nachhaltigkeitsberichtes
- Garantiert die Umsetzung der durchgeführten Aktionen gegen Verstöße sowie von präventiven und korrektiven Maßnahmen
- Wirkt bei der Erstellung des Ausbildungsplans
- Ist für die Beziehungen mit der Zertifizierungsstelle verantwortlich
- Ist für die Beziehungen mit interessierten Parteien verantwortlich.

### 2.4 CSR und Nachhaltigkeit

Morocolor Italia SPA hat somit ein Nachhaltigkeitssystem entwickelt und implementiert, in Anlehnung an die internationalen Standards SA8000:2014 und UNI EN ISO 14001:2015 sowie an internationale Verhaltensstandards von Interessengruppen weltweit.

Morocolor Italia SPA verpflichtet sich folgende internationale Standards einzuhalten:

- die Anforderungen der Nachhaltigkeit in Anlehnung an die Standard SA8000:2014 und UNI EN ISO 14001:2015
- die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- die UN- Kinderrechtskonvention
- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- das Frauenrechtsübereinkommen und das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Rassendiskriminierung
- den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt), gemeinsam mit dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt)
- alle nationalen und internationalen Gesetze, einschließlich der italienischen Gesetzgebung D.Lgs. 81/2008 und Änderungen -Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz- und Datenschutz Grundverordnung 196/03
- D.Lgs 152/2006 Einheitstext Umweltstrafrecht

Die Einführung eines Nachhaltigkeitssystems bei MOROCOLOR ITALIA SPA hat folgende allgemeine Ziele:

- präventive Maßnahmen gegen Verletzungen der Menschenrechte
- Steigerung der Effizienz der Aufbauorganisation und der Lieferkette
- Verbreitung der Kultur der Nachhaltigkeit durch eine regelmäßige Aus- und Weiterbildung und Einbeziehung der Mitarbeiter
- Rationalisierung der Aufbauorganisation und ihrer Verfahren, durch eine klare Definition der Aufgaben und der Verantwortungen
- Erstellung einer positiven Arbeitsumgebung, die Auswirkungen auf die Mitarbeiter und ihre berufliche Weiterentwicklung hat
- Soziales Engagement durch Teilnahme an sozialen Projekten oder finanzielle Unterstützung
- breite Einbeziehung von Interessengruppen (Stakeholders) durch die Verbreitung von Nachhaltigkeitsprinzipien
- Achtung der Umwelt durch Einhaltung der Umwelanforderungen und ein ständiges Streben nach Verbesserung
- Einsatz erneuerbarer Energien und Rohstoffe
- Abfallreduzierung

Unsere Firma verpflichtet sich, bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten die Grundsätze des Nachhaltigkeitssystems einzuhalten und verlangt von ihren Angestellten, Mitarbeitern, Lieferanten, die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen in Bezug auf:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit
- Gesundheit und Sicherheit
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlung
- Diskriminierung
- Disziplinarmaßnahmen
- Arbeitszeit
- Vergütung
- Achtung der Umwelt
- Korruptionsbekämpfung
- Legalität / Betrugsbekämpfung

## 2.5 Werte

Infolgedessen, anerkennt MOROCOLOR ITALIA SPA folgende Werte, deren Bedeutung und Allgemeingültigkeit als grundlegend:

- Ehrlichkeit, im Sinne von moralischer Integrität, vor allem im Umgang mit anderen;
- Fairness, im Sinne von Treue zu den Grundsätzen des Unternehmens und zur Firmenidentität;
- Verantwortung, im Sinne von Bewusstsein der eigenen Handlung und deren Auswirkungen;
- Verpflichtung, im Sinne von Bewusstsein der Rolle und Fähigkeit, sie erfolgreich durchzuführen
- Transparenz, im Sinne von Einheitlichkeit im Handeln und in den Verhaltensweisen;

- Respekt, im Sinne von Rücksicht und Aufmerksamkeit;
- Solidarität, im Sinne von Interesse an anderen, gemeinsamer Verantwortung und Verpflichtung, aber auch gegenseitiger Unterstützung

### 3. INTERESSEGRUPPEN (STAKEHOLDERS)

Anspruchsgruppen nach dem Nachhaltigkeitssystem von **MOROCOLOR ITALIA SPA** kann man in zwei verschiedene Gruppen teilen:

INTERNE STAKEHOLDER:	EXTERNE STAKEHOLDER:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsführung, Eigentümer</li> <li>• Mitarbeiter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lieferanten</li> <li>• Kunden</li> <li>• Öffentlichkeit</li> <li>• Kontrolleinrichtungen</li> <li>• Öffentliche Einrichtungen</li> <li>• Gewerkschaften</li> </ul>

Jede Gruppe hat bestimmte Erwartungen, Bedürfnisse, Anforderungen und Interessen der Firma gegenüber.

#### Im Allgemeinen:

Die von internen Stakeholdern verfolgenden Interessen bezüglich der Nachhaltigkeit des Unternehmens sind die Einhaltung der Regeln, Einbeziehung und gegenseitiges Vertrauen, in einem positiven Arbeitsumfeld, das sowohl den Schutz von Mitarbeitern, als auch eine berufliche Weiterentwicklung fördert.

Externe Stakeholder verfolgen jeweils eigene Interessen, besonders wichtig ist das Bewusstsein, mit einem Unternehmen zu tun zu haben, das sich sehr intensiv mit Nachhaltigkeit auseinandersetzt, von unabhängigen Zertifizierungsstellen überprüft wird und sein Engagement auch durch diesen Nachhaltigkeitsbericht darlegt.

#### Im Einzelnen:

##### Eigentümer und Geschäftsführung

Im Vordergrund stehen der Erfolg am Markt, Gewinne und Steigerung des Unternehmenswerts, ohne Beeinträchtigung der sozialen Verantwortung und der Nachhaltigkeit, das heißt, ohne Missachtung der Rechte der eingesetzten menschlichen und ökologischen Ressourcen, die gleichzeitig, mit der Verbreitung der ethischen Grundsätzen, wertschöpfend ist

##### Zur Erfüllung dieser Ziele:

Die Steigerung der Gewinne durch ein gesellschaftlich verantwortliches Handeln, das interne und externe Befriedigung verursacht; die Erreichung von wirtschaftlichen Zielen und die Verwirklichung persönlicher Bedürfnisse und Erfolg des Teams.

##### Mitarbeiter

Im Vordergrund stehen ökonomische Aspekte aber auch persönliche und berufliche Entwicklung, nach Fähigkeiten, Eignungen und Erwartungen. Ein positives Arbeitsumfeld, die die Gesundheit, die Sicherheit und die Umwelt nicht gefährdet.

##### Zur Erfüllung dieser Ziele:

Ein Managementsystem einführen, das die ethischen Grundsätze respektiert. Überprüfung der Befriedigung der sozial-ökonomische Bedürfnisse und der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und der Umwelt. Eine ständige Besserung der Methoden zur Erreichung der Zielsetzung.

##### Lieferanten

Im Vordergrund stehen eine erfolgreiche Zusammenarbeit und die Steigerung des Unternehmens ohne Beeinträchtigung der Nachhaltigkeit, das heißt, ohne Missachtung der Rechte der eingesetzten menschlichen und ökologischen Ressourcen.

##### Zur Erfüllung dieser Ziele:

Eindeutige Beziehungen herstellen; Einhaltung der Arbeitnehmerrechte, Achtung der Umwelt, Kooperation zur Erreichung der gemeinsam festgestellten Verbesserungsmaßnahmen.

##### Kunden und Endverbraucher

Im Vordergrund steht das Bedürfnis nach qualitativ guten Produkten und Dienstleistungen, ohne Beeinträchtigung der sozialen Verantwortung, vor allem der Rechte der Arbeiter, der verwendeten Ressourcen und der Umwelt; Vermeidung von unverantwortlichen Verhalten, die zu einem Image- und Prestigeverlust führen.

Zur Erfüllung dieser Ziele:

Befriedigung der Bedürfnisse der Kunden, Schaffung eines langfristigen Vertrauensverhältnis und eines Kommunikationskanales, der die Annahme von Meldungen, Vorschläge und Beschwerde ermöglicht.

**Öffentlichkeit**

Im Vordergrund steht das Bedürfnis, dass die Firma ihrer Gesellschaftsverantwortung nachkommt und sozial-ökologische Standards umsetzt, für den Schutz und, wenn möglich, die Verbesserung des Wohlstandes und des Images der Gemeinschaft (Unternehmen und Bürger)

Zur Erfüllung dieser Ziele:

Die Entwicklung eines sozial verantwortlichen und nachhaltigen Unternehmens, das zur Befriedigung der Bedürfnisse der Gemeinschaft beitragen kann und die Beteiligten (Unternehmen und Bürger) begeistern kann; Wohlstand in der Umgebung, mit der Schaffung von Arbeitsplätzen; Reduzierung der Umweltauswirkungen.

**Kontrollenrichtungen und öffentliche Einrichtungen**

Im Vordergrund steht das Bedürfnis, dass die Firma Vorschriften, Abkommen / oder Verpflichtungen einhält, damit Fairness, Respekt, Legalität, Einhaltung und Zuverlässigkeit gegenüber der Öffentlichkeit garantiert sind.

Zur Erfüllung dieser Ziele: Einhaltung der Vorschriften und regelmäßige Kontrolle durch interne Audits. Förderung der oben angeführten Grundsätze im Unternehmen.

**Gewerkschaften**

Im Vordergrund steht das Bedürfnis, dass die Firma den Respekt der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter und die Achtung der Umwelt garantiert.

Zur Erfüllung dieser Ziele:

Einhaltung des Arbeitsrechts, aller Umweltvorschriften und Arbeitssicherheitsstandards.

**4. NACHHALTIGKEITSANFORDERUNGEN**



**ZIEL 1: KEINE ARMUT**



**KINDER HABEN DAS RECHT AUF SPIEL UND AUF EINE KINDHEIT OHNE KINDERARBEIT**

**4.1 Kinderarbeit**

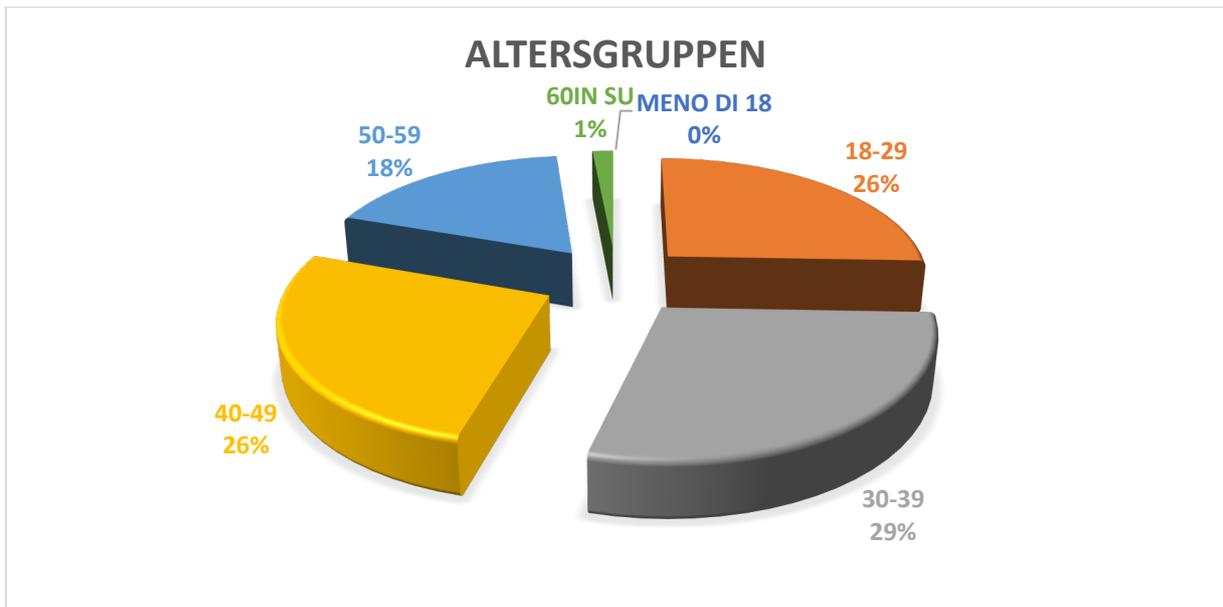
Keine Kinderarbeit wird von MOROCOLOR ITALIA SPA benützt oder unterstützt.

Auf jeden Fall, laut Standard SA8000:2014 wurden Richtlinien zur Wiedergutmachung für Kinderarbeit festgestellt, vor allem eine angemessene finanzielle oder sonstige Unterstützung, damit Kinder oder junge Arbeiter die Schule

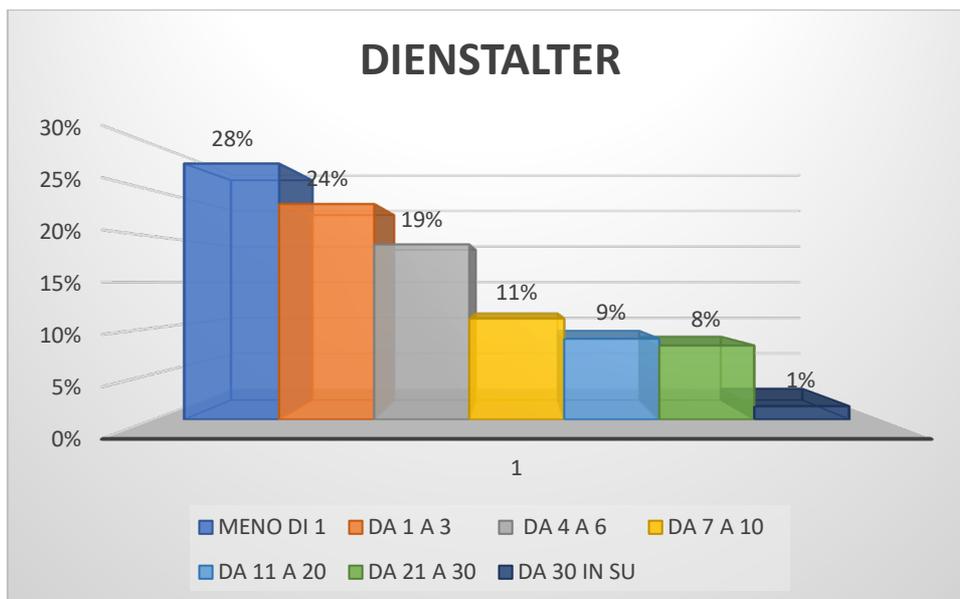
(weiter)besuchen können, bis sie kein Kind mehr sind. Das Verfahren bezüglich Kinderarbeit wurde durch den Aushang bei der Pinnwand der Firma und auf unserer Webseite mitgeteilt.

Falls MOROCOLOR ITALIA SPA junge Arbeiter einstellt, folgen die Arbeitsbedingungen die italienische Arbeitsgesetze, wo aber diese jungen Arbeiter der verbindlichen Schulpflicht unterliegen, dürfen sie nur außerhalb der Schulzeiten arbeiten. Unter keinen Umständen darf die gesamte Schul-, Arbeits- und Reisezeit eines jungen Arbeiters 10 Stunden am Tag überschreiten und in keinem Fall dürfen junge Arbeiter mehr als 8 Stunden am Tag arbeiten. Junge Arbeiter dürfen außerdem nicht nachts arbeiten.

In keinem Fall darf die Firma junge Arbeiter solchen Situationen aussetzen, am oder außerhalb vom Arbeitsplatz, die gefährlich oder unsicher für physische und psychische Gesundheit und Entwicklung sein können.

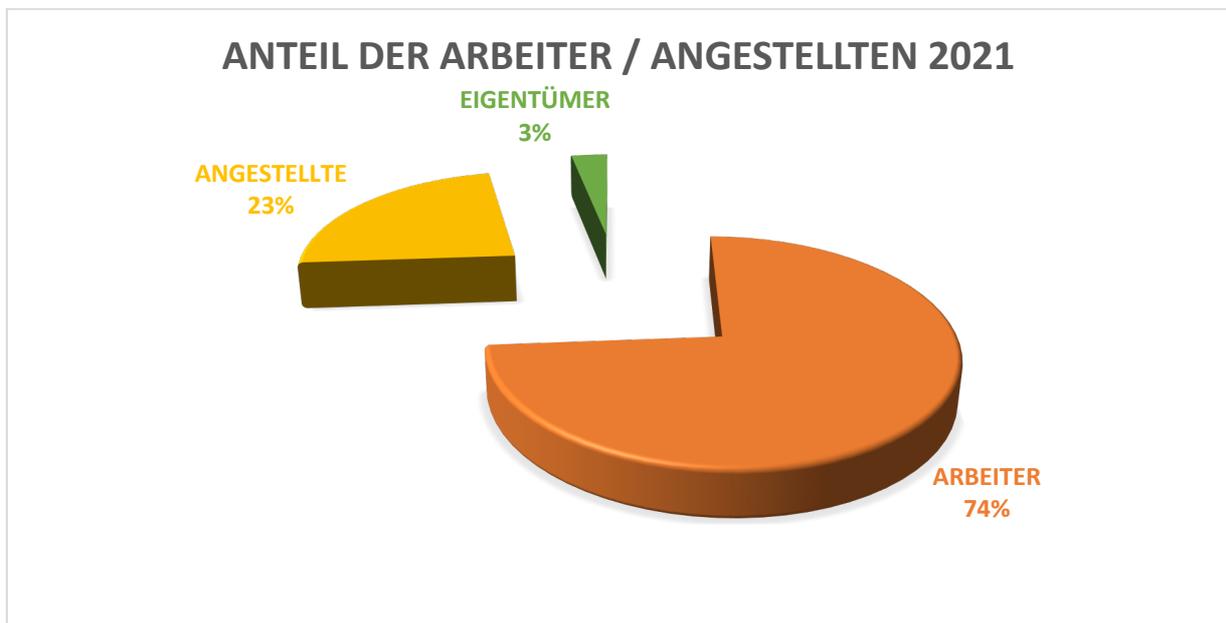


Das Diagramm zeigt, dass 50% der Mitarbeiter jünger als 40 Jahre ist. Das kommt auf einen Generationswechsel, seit einigen Jahren sind Mitarbeiter in den Ruhestand gegangen, nachdem sie ihr ganzes Berufsleben in der Firma verbracht haben, und an ihrer Stelle wurden junge Mitarbeiter neu angestellt.



Als Folge davon, merkt man deutlich, dass viele Mitarbeiter neu angestellt wurden. Auch in diesem Fall 50% der Angestellten arbeitet seit weniger als 3 Jahre in der Firma. Das hängt nicht von schlechter Bindung ab, sondern von Unternehmenswachstum, zahlenmäßig, mit der Beschäftigung von jungen Mitarbeitern, und von einem

Generationswechsel, d.h., von der Pensionierung, in den letzten Jahren, vom Personal, das sein ganzes Berufsleben in der Firma verbracht hatte.



Anteil Arbeiter / Angestellte bleibt konstant im Laufe der Jahre. Drei Viertel des Personals arbeitet in der Produktion, ein Drittel ist mit Büroarbeit beschäftigt



#### ZIEL 2022

Ablehnung von Kinderarbeit. Wenn nötig, im Falle von Kinderarbeit, Durchführung angemessener Behebungsmaßnahmen, wie in dem spezifischen Wiedergutmachungsverfahren beschreibt. Der Generationswechsel sowie die Lehrlingsausbildung fördern. Wo möglich, Projekte von alternierender Ausbildung (alternanza scuola – lavoro) unterstützen, durch Bildungsvereinbarungen mit den Schulen.

#### 4.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit

Zwangs- oder Pflichtarbeit wird nicht veranlasst oder unterstützt.

Niemand ist zu Überstunden verpflichtet.

Die Firma hält keine Dokumente oder kein Geld zurück, damit die Arbeitnehmer zur Arbeit gezwungen sind.

In der Firma wird das Recht auf freie Meinungsäußerung respektiert. Menschenhandel wird nicht betrieben oder unterstützt.

Hinsichtlich der Anwendung dieser Anforderung, die Firma garantiert, dass alle Mitarbeiter ihrer Rechte völlig bewusst sind durch:

- Klare und verständliche Kommunikation vom Tarifvertrag bei der Einstellung
- Ausstellung einer Kopie des Vertrages für jeden Arbeitnehmer
- Das Personalwesen steht den Mitarbeitern immer gern zur Verfügung, für Informationen über den Vertrag, die Entgeltabrechnung usw.

Der Anzahl der geleisteten Überstunden ist von Person zu Person unterschiedlich. Laut Tarifvertrag, sollen Überstunden 270 Stunden pro Jahr, 2 Stunden pro Werktag und 8 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Der Durchschnitt der restlichen Urlaubstage pro Person ist 33,72. Diese Tagen werden während der Sommerferien genommen.



#### ZIEL 2022

Ablehnung von Zwangsarbeit. Der jährliche Urlaubsanspruch laut Tarifvertrag garantieren.

### ZIEL 3: GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



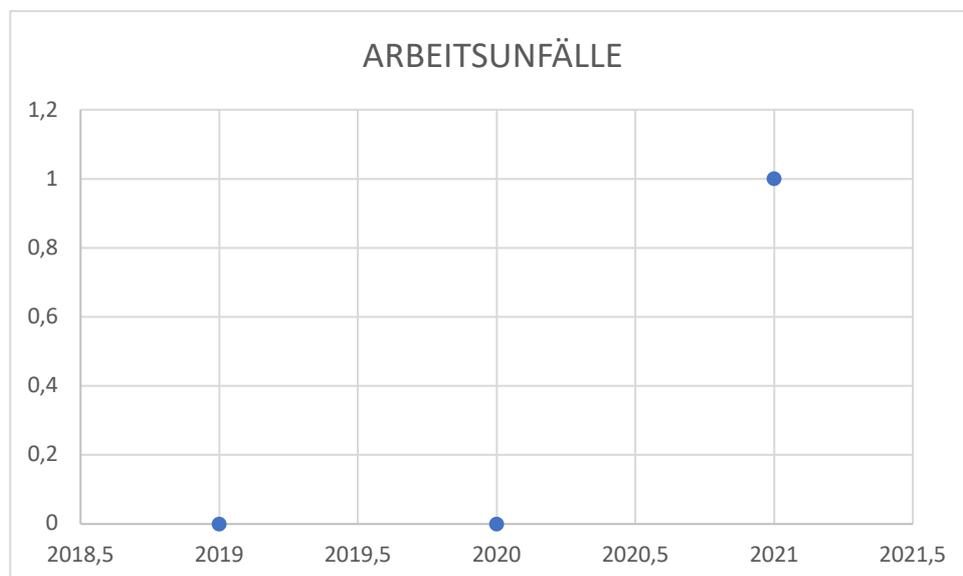
**WIR GEWÄHREN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ.  
WIR MACHEN BILDUNG AUF ALKOHOL- UND DROGENVERBOT.  
WIR SCHÜTZEN DIE SCHWANGERSCHAFT UND DIE ARBEITENDEN MUTTER**

#### 4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz gehören zu den Hauptzielen der Geschäftsführung, zusammen mit dem Arbeitsschutz-Manager und dem zuständigen Arzt. Deshalb, werden Verfahren, Maßnahmen, Kontroll- und Informationssysteme zu folgenden Zwecken ergriffen:

- Betrachtung aller Aspekte der Sicherheit während der Durchführung der Arbeitstätigkeiten als wesentlich;
- Eine objektive Bewertung aller Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, sowohl von den Arbeitstätigkeiten, als auch von den Arbeitsplätzen und der betrieblichen Infrastrukturen;
- Planung der Prävention und der Risikobeseitigung und, wo dies nicht möglich ist, Risikoreduzierung auf ein Minimum, laut den neuen Kenntnissen des technischen Fortschritts;
- Angemessene Beteiligung aller Beschäftigten (Führungskräfte, Vorgesetzten usw.), anhand ihrer Aufgaben und Kompetenzen, an der Erreichung der Ziele im Bereich von Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Angemessene, aktuelle Information und Ausbildung, insbesondere im Bereich der durchgeführten Aufgaben;
- Festlegung von Sicherheitsverfahren und Kontrollsystemen bezüglich Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Die Anforderungen gemäß D. Lgs. 81 – 2008 (Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) werden regelmäßig überprüft.



#### ZIELE 2022

- Korrekte Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen zur Beseitigung oder Reduzierung von Unfallrisiken
- Mindestens einmal im Jahr pro Arbeitsschicht Evakuierungsübungen durchführen. Die Ausführung soll regelmässig und rechtzeitig stattfinden, mit der Simulation verschiedener möglicher Szenarien.
- Sichere Verhaltensweisen im Unternehmen fördern.

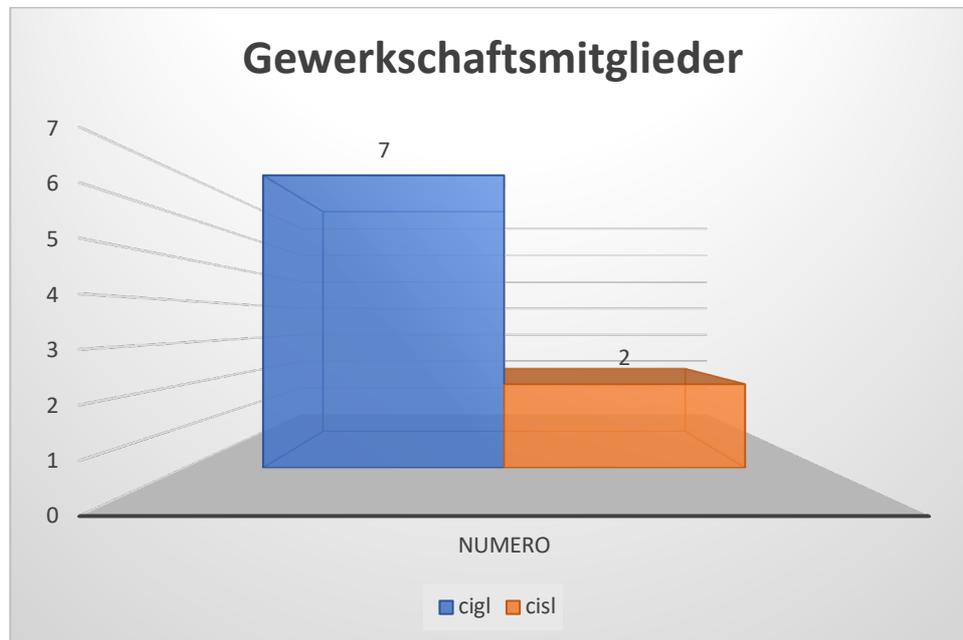
#### 4.4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Alle Mitarbeiter haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder organisieren, diesen beizutreten und vertretungsweise kollektiv mit der Organisation zu verhandeln.

Auf keinen Fall versucht die Firma, dieses Recht einzuschränken oder zu behindern.

Betriebsversammlungen können regelmäßig und freiwillig stattfinden, laut Arbeitnehmerstatut Gesetz Nr. 300/1970, während der Arbeitszeit (10 bezahlte Arbeitsstunden pro Jahr und pro Arbeiter) oder außerhalb der Arbeitszeit (ohne zeitliche Beschränkung).

Einige Mitarbeiter der Firma sind Gewerkschaftsmitglieder, einige sind Gewerkschaftsvertreter.



#### ZIELE 2022

Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit fördern, Gewerkschaftstätigkeit und Tarifverhandlung unterstützen.

## ZIELE 5 UND 10: GESCHLECHTERGLEICHHEIT UND WENIGER UNGLEICHHEITEN



**Wir garantieren Chancengleichheit; Geschlechtergleichheit, Gleichheit bei der Entlohnung und bei der Berufsausbildung**

### 4.5 Diskriminierung

In der Firma gibt es keine Form von Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand nach Rasse, Staatsangehörigkeit, territorialer oder sozialer Herkunft, Kaste, Geburt, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienverpflichtungen, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansichten, Alter oder jeglicher anderen, möglichen Situation, die zur Diskriminierung führen kann. Auf keinen Fall steht MOROCOLOR ITALIA SPA der Ausübung von Rechten der Arbeitnehmer entgegen, bezüglich politischer Ansichten, Religion, Familienverpflichtungen, sexueller Orientierung, Bedürfnisse bezüglich Rasse, Staatsangehörigkeit oder sozialer Herkunft, Behinderung, Geschlecht, Gewerkschaftsmitgliedschaft usw.

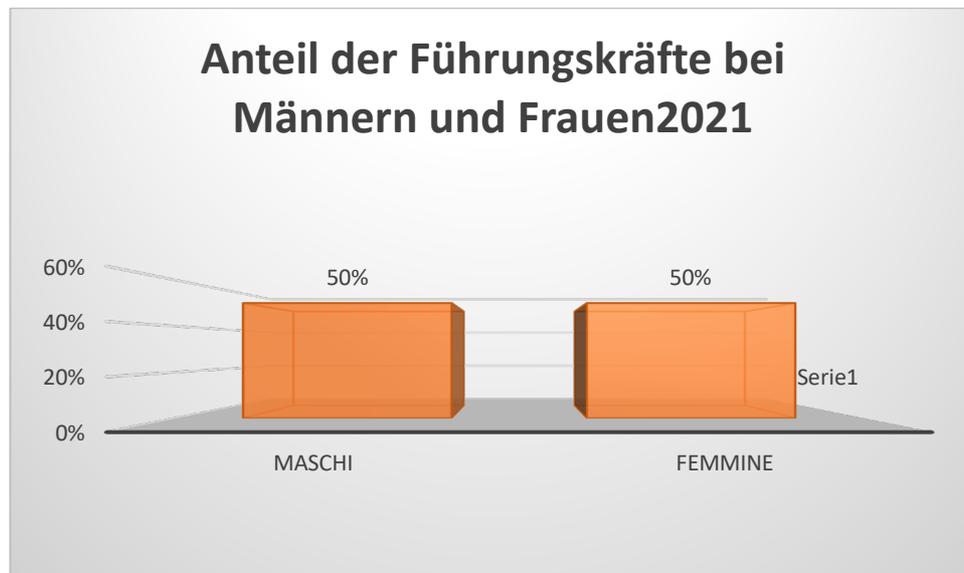
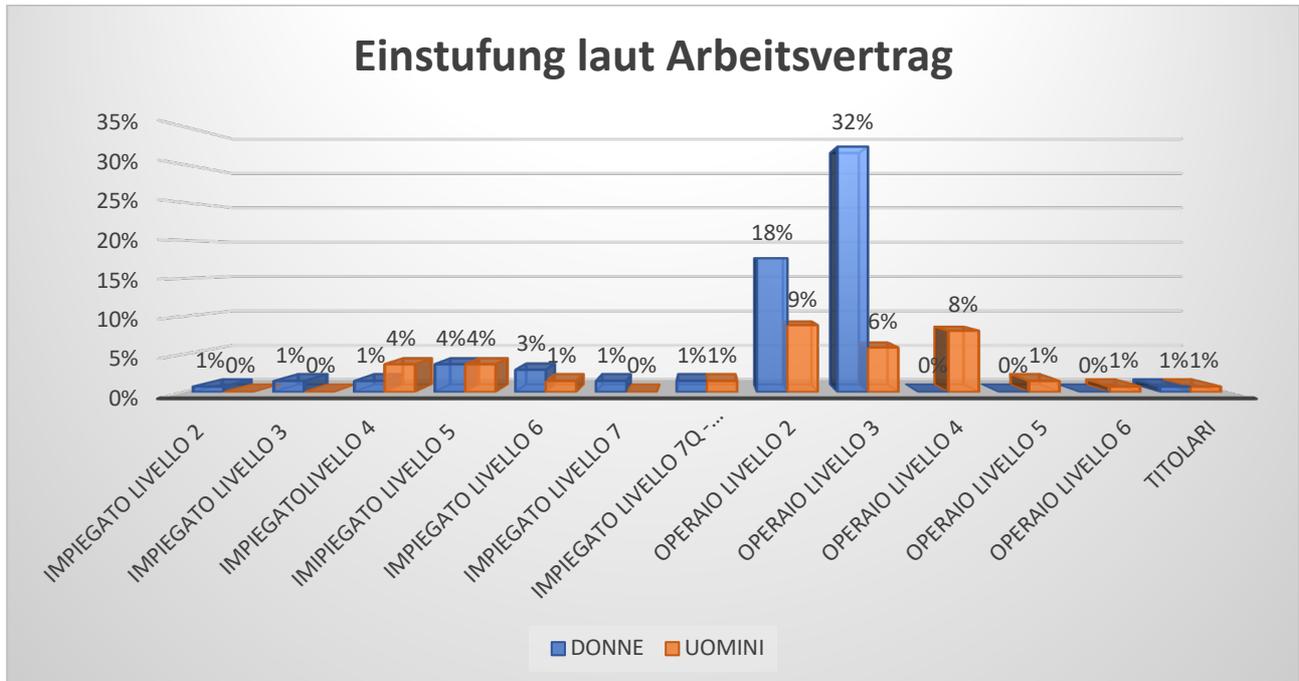
Die Firma respektiert die Bestimmungen für eine positive Diskriminierung mit der Einstellung von Menschen mit Behinderungen und von anderen geschützten Kategorien.

Laut Gesetz 68/99 (Bestimmungen zum Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen und andere geschützte Kategorien) sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer die den Kategorien angehören einzustellen, und zwar im

Ausmaß von einer Arbeitskraft, wenn sie zwischen 15 und 35 Angestellte beschäftigt, zwei Arbeitskräften, wenn sie zwischen 36 und 50 Angestellte beschäftigt, sieben Prozent der Beschäftigten bei mehr als 50 Angestellten. MOROCOLOR ITALIA SPA achtet auf das Arbeitsklima und verbietet jedes Verhalten, das drohend, beleidigend, ausbeutend oder sexuell nötigend ist, einschließlich Gesten, Sprache und Körperkontakt am Arbeitsplatz und in allen zur Verfügung gestellten Unterkünfte und Grundstücke.

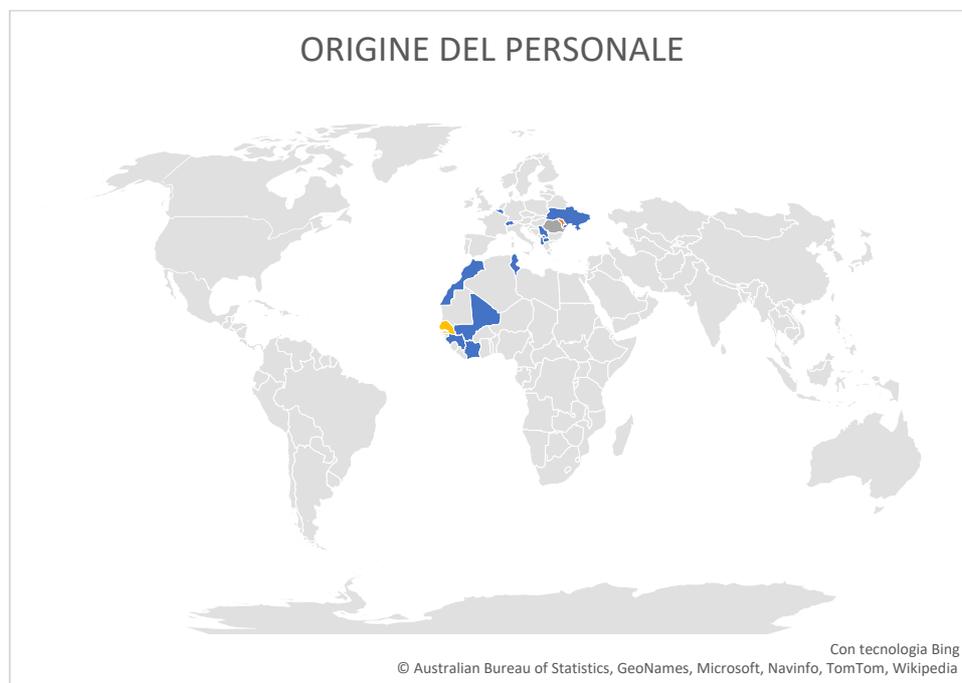
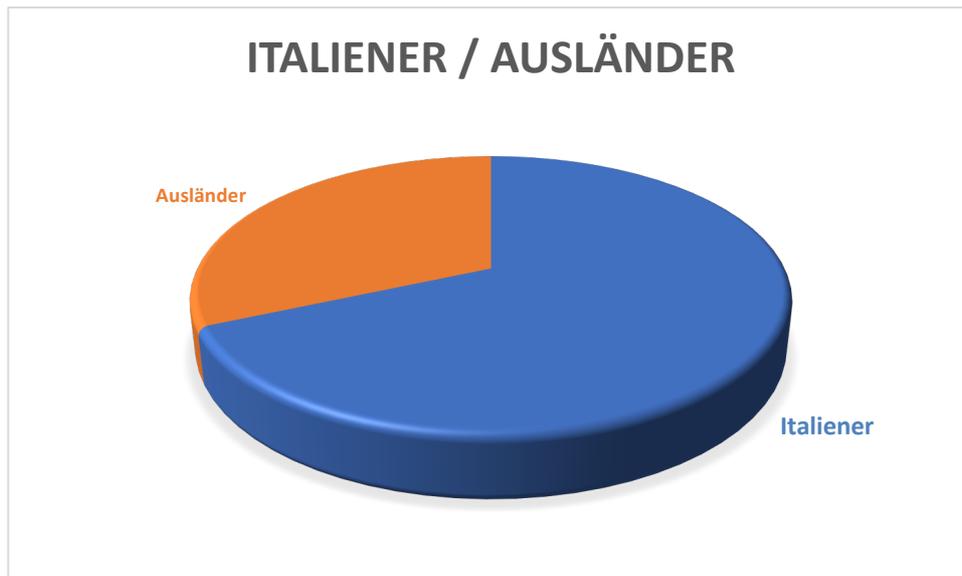
Unser Nachhaltigkeitsteam überwacht ständig, um diese Situationen zu vermeiden, und wenn nötig, handelt unverzüglich, damit jede Form von Diskriminierung beseitigt wird.

Unter keinen Umständen werden die Mitarbeiter zu Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests gezwungen.



Jede Einstellung erfolgt einen gerechten und leistungsorientierten Auswahlverfahren. Die festgelegten Vorgaben, d.h. Einstellungskriterien sind nicht diskriminierend.

Das Ziel der Firma ist die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter, durch eine jährliche Bewertung ihrer Kompetenzen sowie ihrer Leistungsfähigkeiten und ihrer Wünschen.



68% der Arbeitnehmer sind Italiener. 32% sind Ausländer.

In den Führungspositionen gibt es keine Ausländer.



#### ZIELE 2022

Verwirklichung der Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung bei MOROCOLOR ITALIA SPA, Förderung der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung.

## ZIELE 8 UND 10: MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WENIGER UNGLEICHHEITEN



#### 4.6 Disziplinarmaßnahmen

Die Belegschaft wird mit Anstand und Respekt behandelt. Die Firma hat ein System der fortschreitenden Disziplin entwickelt, zur Förderung des Zusammenhaltes zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmer, aber auch der Bewusstsein der Arbeiter von den Fehlern, die nicht wiederholt werden dürfen. Die Maßnahme, beziehungsweise ihre Strenge, sind den etwaigen Verstößen und ihrer Wiederholung angemessen.

Laut Disziplinarverfahren werden Disziplinarmaßnahmen wie folgt gesetzt:

- mündliche Ermahnung
- schriftliche Ermahnung
- Geldbußen
- Suspendierung
- Entlassung

Der Vorgang ist vom Gesetz genau geregelt:

- GvD.81/2008 (Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit)
- Nationaler Tarifvertrag

Im Vergangenen Jahr gab es kein Disziplinarverfahren



##### ZIELE 2022

Verwirklichung der Gleichbehandlung bei Disziplinarverfahren für alle Mitarbeiter von MOROCOLOR ITALIA SPA. Wenn möglich, auf Disziplinarmaßnahmen verzichten, indem ein positives Klima von Harmonie und Kooperation gefördert wird.

## ZIEL 8: MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT



#### 4.7 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit bei MOROCOLOR ITALIA SPA ist 40 Stunden wöchentlich und verteilt sich grundsätzlich auf 5 Wochentage, 8 Stunden pro Tag. Die Büroangestellten arbeiten von 08.30 bis 12.30 und von 13.30 bis 17.30; in einigen Produktionen arbeitet man in 3 Schichten, in anderen in einer Tagesschicht. Die Mittagspause dauert mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.

Die Firma befolgt den entsprechenden nationalen Kollektivvertrag und die geltenden Gesetze, beziehungsweise D. Lgs. 66/2003. Die normale Arbeitswoche darf 40 Stunden nicht überschreiten. Laut dem nationalem Vertrag sollen Überstunden 2 Stunden pro Werktag und 8 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Außerdem:

- die Arbeitnehmer müssen mindestens 11 Stunden durchgehend innerhalb von 24 Stunden an Ruhepause genießen;
- die erste Erholungspause ist spätestens nach sechs Stunden Arbeitszeit;
- jeder Arbeiter hat Anspruch auf mindestens 24-stündigen Ruhezeit alle sieben Tage, normalerweise am Sonntag, ohne die Berücksichtigung der täglichen elf Stunden Ruhepause;
- jeder Arbeiter hat Anspruch auf mindestens 4 Wochen bezahlten Erholungsurlaub.

Die Anwesenheitszeiten und die Überstunden der Mitarbeiter werden durch elektronische Zeiterfassungssysteme überwacht.



##### ZIELE 2022

Überwachung der jährlichen Überstundenanzahl laut Tarifvertrag.

Garantie von mindestens 4 Wochen bezahlten Erholungsurlaub für die Mitarbeiter. Plan für Übertragung von Resturlaub (vom vorigen Jahr).

## ZIELE 2 UND 8: KEIN HUNGER UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT



#### 4.8 Vergütung

Die Vergütung entspricht dem Tarifvertrag (eine Kopie davon steht allen Mitarbeitern in der Personalabteilung zur Verfügung) und ist höher als der Lohn zum Leben (Living Wage).

Der Lohn zum Leben wurde auf die Berechnung der Armutsgrenze, die jährlich von gesamtstaatliche Versicherungsinstitut für Arbeitsunfälle -INAIL- mitgeteilt wird (1096,87 €), kalkuliert und wurde mit dem Mindestlohn im Unternehmen und mit dem Kollektivvertrag verglichen: keine Vergütung ist niedriger als dieser Wert.

Im Lohn sind alle gesetzliche Beitragsabgaben enthalten. Die Vergütung entspricht immer die Einstufung und die geleisteten Arbeitsstunden. 100 % der Mitarbeiter hat eine Sozialversicherung.



#### ZIELE 2022

Einhaltung der Vergütung laut Tarifvertrag.

Einhaltung der regelmäßigen monatlichen Zahlung der Löhne.

Korrekte Überstundenvergütung, mit vom Tarifvertrag festgestellten Zuschlägen.

## ZIELE 6,12,13,14,15: SAUBERES WASSER, NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION, KLIMASCHUTZ, LEBEN UNTER WASSER UND AN LAND



#### 4.9 Umweltschutz und Umwelleistungen

**MOROCOLOR ITALIA SPA** hat den Hauptsitz in Campodarsego (PD), in einer Handwerkes- und Wohnbauzone, die Niederlassung befindet sich in einer Gewerbezone (Industrie).

Die Firma hat einen Beauftragten für das Umweltmanagementsystem.

Die Firma hat eine integrierte Umweltermächtigung (AUA) für beide Standorte Via Bassa Prima 224 und via Galvani 7, Campodarsego (PD): im Hauptsitz die Umweltermächtigung, ausgestellt mit Protokoll 111519/16 von 26/08/2016 Entscheidung 636/AUA/2016, bezüglich:

- Emissionen am Boden (nach Abwasserreinigung erfolgt die Einleitung in die öffentlich Kanalisation);
- Luftemissionen (durch einige autorisierten Schornsteine);
- Lärmemissionen;

In der Niederlassung die Umweltermächtigung, ausgestellt mit Protokoll 1718\_2022 von 22/02/2022 bezüglich:

- Luftemissionen (durch einige autorisierten Schornsteine);
- Lärmemissionen.

Die wesentlichen Umweltauswirkungen sind:

**WASSER:** MOROCOLOR ITALIA SPA befindet sich in einer Gewerbe- Industriezone.

Der Wasserverbrauch wird regelmäßig überwacht (siehe Tabelle unten);

**LUFT:** MOROCOLOR ITALIA SPA hat eine integrierte Umweltermächtigung (AUA) für Luftemissionen. Die analytischen Kontrollen werden einmal im Jahr durchgeführt, um die Einhaltung der gesetzlichen Emissionsgrenzwerten zu sichern.

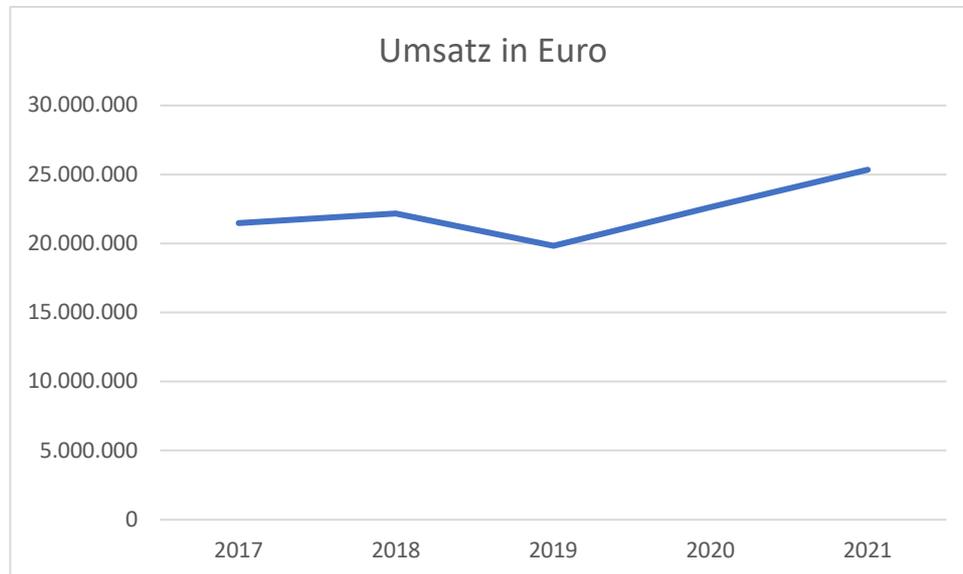
**ABFÄLLE:** MOROCOLOR ITALIA SPA übermittelt jährlich die MUD-Abfallerklärung. Unten, einige Daten über Abfallentsorgung. Die Daten über die Verwertung der Abfälle werden bald verfügbar sein.

**BODEN:** es gibt keine bedeutenden Umweltauswirkungen.

Der Verbrauch von wesentlichen Energiequellen wird regelmäßig überwacht:

- ✓ Wasser
- ✓ Gas
- ✓ Strom

Anfang 2022 hat Morocolor Italia SPA eine Umweltanalyse durchgeführt.  
Die Daten sind mit der wirtschaftlichen und produktiven Entwicklung zu vergleichen.



## Hier unten einige verarbeitete Umweltindikatoren.

Indikator			ME	2019		2020		2021	
				semilavorato	valore	semilavorato	valore	semilavorato	valore
IA-01	Strom	Via Bassa Prima	MW/ Halbfertigprodukte	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	Gas	Via Bassa Prima	mc/ Halbfertigprodukte	2.955.780	0,0224	3.510.931	0,0283	3.909.921	0,0309
		Via Galvani	mc/kg Kreidenmischung	503.000	0,1245	525.000	0,1194	570.000	0,1068
IA-03	Wasser (für die Produktion)	Via Bassa Prima	Liter Wasser /Kg Schlämme	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	Abwasser (Via Bassa)	Via Bassa Prima	Liter Wasser/ kg Halbfertigprodukte	2.955.780	8,41%	3.510.931	9,09%	3.909.921	11,83%
IA-05	Schlämme aus industriellem Abwasser	Via Bassa Prima	Kg Schlämme /kg Halbfertigprodukte	2.955.780	1,66%	3.510.931	2,07%	3.909.921	2,45%
IA-06	Abfälle (Verwertung) insgesamt	Via Bassa Prima	kg Abfälle /Kg Halbfertigprodukte	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	Abfälle (Entsorgung) insgesamt	Via Bassa Prima	Kg Abfälle /Kg Halbfertigprodukte	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	Verwertete Abfälle im Vergleich zu Gesamtabfall	Via Bassa Prima	kg Verwertete Abfälle /kg Gesamtabfall	-	86,91%	-	82,88%	-	65,92%
		Via Galvani		-	36,66%	-	59,38%	-	52,40%
IA-09	Gesamtabfall Anlage	Via Bassa Prima	Kg Abfälle /Kg Halbfertigprodukte	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	Mehle	Via Bassa Prima	ton/ Halbfertigprodukte	2.955.780		3.510.931		3.909.921	
		Via Galvani		739.243		787.995		1.114.726	
IA-11	Stärke, erneuerbare Bindemittel	Via Bassa Prima	ton/ Halbfertigprodukte	2.955.780		3.510.931		3.909.921	
		Via Galvani		739.243		787.995		1.114.726	
IA-12	Fasern	Via Bassa Prima	ton/ Halbfertigprodukte	2.955.780		3.510.931		3.909.921	
		Via Galvani		739.243		787.995		1.114.726	
IA-13	Produktionsabfälle Kreiden (Via Galvani)	Via Galvani	kg/ Halbfertigprodukte	503.000	1,41%	525.000	3,15%	570.000	2,97%
IA-14	Produktionsabfälle Verpackung (Via Bassa) und Abfälle	Via Bassa Prima	kg/Halbfertigprodukte	2.955.780	0,34%	3.510.931	0,31%	3.909.921	0,58%

	Knetmasse (Via Galvani)	Via Galvani		168.300	non prodotti	322.300	0,96%	356.400	0,78%
--	-------------------------	-------------	--	---------	--------------	---------	-------	---------	-------



#### UMWELTZIELE 2022

Ständige Überwachung des Verbrauchs, um, im Laufe der Zeit, eine Verbesserung der Nachhaltigkeit festzustellen.

#### 4.10 Managementsystem

MOROCOLOR ITALIA SPA hat ein Managementsystem für die Nachhaltigkeit eingeführt, entsprechend der Anforderungen der Standards UNI EN ISO 14001:2015 und SA8000:2014.

Anschließend einige grundlegende Elemente des Nachhaltigkeitssystems:

**Nachhaltigkeitspolitik:** ausgestellt, an die Pinnwand gehängt, auf der Website veröffentlicht.

**Managementbewertung:** die Geschäftsführung prüft jährlich die Ergebnisse des Nachhaltigkeitssystems, das Erreichen der Ziele und, wenn nötig, setzt angemessene Korrekturmaßnahmen und den Plan zur Mängelbehebung um.

**Planung und Umsetzung:** MOROCOLOR ITALIA SPA hat einen Schulungsplan bezüglich der Themen und Aspekte der Nachhaltigkeit für die gesamte Belegschaft eingeführt, um eine ständige Verbesserung und Bewusstsein der Mitarbeiter zu erreichen.

Lieferanten werden ständig überwacht, durch ein System zur Erfassung der Daten und zur Überprüfungen ihrer Zertifizierungen.

### ZIEL 17: PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



In Einklang mit den Leitlinien von den Standards SA8000:2014 und UNI EN ISO 14001:2015, hat MOROCOLOR ITALIA SPA die Due-Diligence Prüfung von Lieferanten und Kunden vorgenommen, im Hinblick auf ihre Einhaltung der in der Nachhaltigkeitspolitik formulierten Nachhaltigkeitsanforderungen.

**Prüfung der Lieferanten:** das Ziel von MOROCOLOR ITALIA SPA ist die Verbesserung der Nachhaltigkeit auf allen Stufen der Produktionskette.

Die Firma hat Abläufe eingeführt, für die Bewertung und die Auswahl der Lieferanten in Bezug auf ihre Eignung, die Nachhaltigkeitsanforderungen zu erfüllen.

Die von der Firma festgelegten Anforderungen zur Erreichung der Ziele sind:

- Auswahl von zuverlässigen Lieferanten, die die Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen.
- Nachverfolgung der Lieferantenleistungen im Laufe der Zeit
- Ergreifung von Korrekturmaßnahmen, falls die ethischen Anforderungen nicht völlig erfüllt werden
- Beteiligung von den Lieferanten am Prozess der Verbesserung des Systems der unternehmerischen Sozialverantwortung.

Lieferantenüberwachung und –Bewertung unter Nachhaltigkeitsaspekte nach den Standards UNI EN ISO 14001:2015 und SA8000:2014 begann mit der Anforderung für alle Lieferanten, sich an die Leitlinien für Nachhaltigkeit anzupassen.

In der praktischen Umsetzung, wurde die Bewertung durch ein Formular vorgenommen.

**Prüfung der Kunden:** MOROCOLOR ITALIA SPA nimmt eine Due-Diligence Prüfung der Kunden vor, denn sie ist überzeugt, dass ein Nachhaltigkeitssystem wirksam sein kann, nur wenn alle betroffenen Interessengruppen sich zur Erreichung der vom Standard ISO 14001:2015 gesetzten Ziele bemühen.

**Probleme, Meldungen und Korrekturmaßnahmen:** die Bearbeitung von Beschwerden über das Nachhaltigkeitssystem wird durch die Erstellung eines Beschwerdeverfahrens garantiert; die interessierten Parteien haben die Möglichkeit,

Meldungen und Beschwerde zu übermitteln, oder nützliche Informationen diesbezüglich, oder bezüglich der Einhaltung des Systems und des Standards zu geben. Die Mitteilungen in schriftlicher Form (den Angestellten wird völlige Anonymität garantiert) können insbesondere Folgendes betreffen:

- Kommunikationen von Lieferanten, Kunden, usw. werden per Post, Fax oder E-Mail übermittelt; die Kontakte sind in einem Formular auf der Webseite der Firma zu finden.
- Kommunikationen von Angestellten oder Mitarbeitern sind durch die Vertreter vom Nachhaltigkeitsteam oder in schriftlicher Form möglich, nach Anweisungen, die dem gesamten Personal übergeben wurden.

**Ethische Meldungen:** bis heute sind ethische Meldungen, weder von Mitarbeiter noch von interessierten Parteien angekommen. Damit sind Meldungen bezüglich ethischer Verantwortung, Nachhaltigkeit (Umwelt) und Korruption und Betrug gemeint.



#### **ETHISCHE ZIELE 2022**

0 MELDUNGEN BEZÜGLICH ETHISCHER VERSTÖSSE, VERBESSERUNG FÖRDERN

**Korruption- und Betrugsbekämpfung:** Die Firma hat ein Überwachungssystem der betrieblichen Verfahren umgesetzt, um Fälle von Korruption oder Betrug zu vermeiden. Im Laufe des Jahres 2021 Nichteinhaltungen dieser Themen wurden nicht festgestellt und Meldungen diesbezüglich sind weder von internen noch von externen Stakeholdern angekommen. Es gibt nämlich in der Firma ein System, auch anonym, für die Meldung jeder Art von Verstoß zu diesem Thema.

Angemessene Aus- und Weiterbildung über die Bekämpfung der Korruption werden jährlich, für Mitarbeiter in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten, durchgeführt.



#### **ETHISCHE ZIELE 2022**

0 FÄLLE VON KORRUPTION ODER BETRUG; 0 MELDUNGEN BEZÜGLICH NICHTEINHALTUNG DER VORSCHRIFTEN GEGEN KORRUPTION UND BETRUG.

**Interne Kommunikation:** Ziel der Firma ist, alle Mitarbeiter über die Nachhaltigkeitspolitik zu informieren. Die Firma ist der Bedeutung der Miteinbeziehung von Angestellten zu den Themen und Grundsätzen von Standards UNI EN ISO 14001:2015 und SA8000:2014 bewusst, stellt deshalb die Nachhaltigkeitspolitik an der Pinnwand der Firma zur Verfügung und richtet Schulungen über die ethischen Richtlinien, zusätzlich ist eine Kopie des Nachhaltigkeitsberichtes an der Rezeption der Firma erhältlich.

**Externe Kommunikation:** Eine detaillierte und vollständige Kommunikation war immer eine Priorität für MOROCOLOR ITALIA SPA. Die Vervielfachung der Kommunikations- und Informationsmittel, in den letzten Jahren, stellt höhere Anforderungen im diesen Sinn.

Die Berücksichtigung von Kundenbedürfnissen, der Dialog mit den Kunden, sind sehr wichtig; dadurch kann man die Kundenzufriedenheit messen und über das Image des Unternehmens genau und ausführlich informiert sein. Der Nachhaltigkeitsbericht, auf unserer Webseite, ermöglicht, dass alle externen Stakeholders, über die Zielsetzung und die Unternehmensleitungen in Bezug auf Nachhaltigkeit informiert sind.