

POLITICA DI GRUPPO SU DIRITTI UMANI, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE



INDUSTRIE CELTEX®

Data: Settembre 2026

Approvata da: Amministratore Delegato

INDICE

1	INTRODUZIONE E FINALITÀ	3
1.1	Premessa	3
1.2	Ambito di applicazione	3
1.3	Conformità alle leggi locali.....	3
2	GOVERNANCE E SUPERVISIONE	3
2.1	Responsabilità	3
2.2	Revisione, diffusione e formazione	4
3	IMPEGNI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI	4
3.1	Lavoro minorile	4
3.2	Lavoro forzato e tratta di esseri umani	4
3.3	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	5
3.4	Retribuzioni eque e orario di lavoro.....	5
3.5	Salute, sicurezza e dignità sul lavoro	5
3.6	Gestione della catena di fornitura.....	5
4	STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE.....	6
4.1	Non discriminazione.....	6
4.2	Parità di genere ed equità retributiva	6
4.3	Diversità nella selezione e nello sviluppo di carriera	6
4.4	Inclusione delle persone con disabilità.....	6
5	PRIVACY E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.....	6
5.1	Impegno per la privacy.....	6
6	MECCANISMI DI SEGNALEZIONE E WHISTLEBLOWING.....	7
6.1	Canali di segnalazione.....	7
6.2	Indagine e rimedio	7
6.3	Tutela contro le ritorsioni	7
7	INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO E APPROVAZIONE	7

1 INTRODUZIONE E FINALITÀ

1.1 Premessa

Il Gruppo Industrie Celtex (“il Gruppo” o “la Società”) è un produttore europeo leader di carta tissue, tessuti non tessuti e sistemi di erogazione professionali. Con stabilimenti produttivi in Italia, Francia e Germania e un magazzino in Spagna, il Gruppo serve diversi segmenti di mercato, tra cui le applicazioni domestiche, professionali, medicali ed estetiche.

La Società si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani, valorizzare la diversità, garantire l’equità e costruire un ambiente di lavoro inclusivo in tutte le entità del Gruppo a livello globale. La presente Politica stabilisce l’impegno della Società a:

- Eliminare il lavoro minorile, il lavoro forzato e ogni forma di sfruttamento
- Rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva
- Garantire retribuzioni eque, condizioni di lavoro sicure e dignità a tutti i lavoratori
- Promuovere la diversità in tutte le sue forme (ad es. genere, etnia, età...)
- Mantenere a zero ogni forma di discriminazione e garantire pari opportunità
- Creare una cultura aziendale inclusiva, in cui tutti i dipendenti si sentano valorizzati e rispettati
- Estendere questi impegni lungo tutta la catena di fornitura

1.2 Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le entità del Gruppo; alle società controllate e partecipate in tutto il mondo. La Politica riguarda tutti i dipendenti – a tempo indeterminato, determinato o part-time – nonché collaboratori esterni, fornitori, venditori e partner commerciali, a tutti i livelli organizzativi.

1.3 Conformità alle leggi locali

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili costituisce il fondamento delle attività in tutte le giurisdizioni in cui la Società è presente. I requisiti di legge locali variano in modo significativo da Paese a Paese e da regione a regione, e il loro rispetto non è negoziabile.

L’applicazione degli standard segue una gerarchia precisa: laddove la legislazione locale preveda requisiti superiori a quelli stabiliti dalla presente Politica, si applica lo standard di legge più restrittivo. Nei casi in cui la presente Politica fissi standard più elevati rispetto alla legge locale, la Società applica i propri requisiti, per garantire pratiche etiche coerenti in tutto il Gruppo.

Il quadro normativo è in continua evoluzione e la Società monitora costantemente le modifiche legislative in tutte le aree in cui opera. Grazie a questo approccio proattivo, pratiche e procedure vengono adeguate tempestivamente ai nuovi requisiti, a dimostrazione di un impegno costante verso una condotta d’impresa responsabile e l’eccellenza nella conformità normativa.

2 GOVERNANCE E SUPERVISIONE

2.1 Responsabilità

L’**Amministratore Delegato (CEO)** approva e supervisiona la presente Politica e riceve, almeno ogni due anni, report sulle performance in materia di diritti umani e diversità. In tal modo, il CEO garantisce la responsabilità organizzativa per l’attuazione della Politica e per eventuali aggiornamenti sostanziali apportati nel tempo.

Il **Dipartimento HR** è responsabile dell’attuazione quotidiana della presente Politica. Il Dipartimento gestisce inoltre segnalazioni e indagini, garantendo la riservatezza e la documentazione richieste da tali processi.



Manager e responsabili sono tenuti a promuovere con il proprio esempio comportamenti inclusivi e rispettosi e a garantire il rispetto della presente Politica all'interno dei propri team, affrontando tempestivamente criticità e violazioni quando si presentano. Sono inoltre responsabili di sostenere lo sviluppo e la crescita professionale dei dipendenti e di partecipare attivamente ai programmi di formazione e sensibilizzazione. Più in generale, ai manager spetta una responsabilità particolare nel creare una cultura aziendale in cui tutti i dipendenti si sentano valorizzati e inclusi.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare la presente Politica e a trattare tutti i colleghi con rispetto e dignità. Eventuali criticità devono essere segnalate attraverso i canali appropriati, e i dipendenti sono tenuti a partecipare ai programmi di formazione e sensibilizzazione a sostegno di una cultura aziendale inclusiva. In definitiva, ciascun dipendente è responsabile di conoscere i propri diritti e doveri ai sensi della presente Politica.

La presente Politica è inoltre supportata dal management esecutivo; i cui membri monitorano, ciascuno nel proprio ambito di competenza, l'allineamento tra la Politica e la più ampia strategia ESG e il sistema di compliance del Gruppo.

2.2 Revisione, diffusione e formazione

La presente Politica viene rivista e aggiornata ogni due anni per valutarne l'efficacia e la pertinenza, nonché ogniqualvolta intervengano cambiamenti significativi nel business, nelle attività o nel contesto normativo, quando i feedback degli stakeholder evidenzino la necessità di modifiche, quando evolvano le best practice in materia di diritti umani e DE&I o quando vengano individuati nuovi rischi od opportunità materiali in questo ambito. Tutte le modifiche sostanziali alla Politica sono approvate dal **CEO**.

Una volta approvata, la Politica viene comunicata a tutti i dipendenti, collaboratori esterni e partner commerciali. Il rispetto della Politica è monitorato e fatto osservare su base continuativa.

3 IMPEGNI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

3.1 Lavoro minorile

Il lavoro minorile, in qualsiasi forma, è severamente vietato in tutte le attività della Società e lungo la sua catena di fornitura. Al di là del rispetto della legge, la Società riconosce il profondo danno che il lavoro minorile provoca: priva i bambini della loro infanzia, ne compromette l'istruzione e causa danni duraturi al loro sviluppo fisico e mentale.

L'impiego di persone al di sotto dell'età minima legale per lavorare non è consentito in nessuna circostanza. Laddove siano legalmente impiegati giovani lavoratori, la Società garantisce che siano tutelati da condizioni di lavoro rischiose, pericolose o di sfruttamento. Tali tutele si estendono a tutte le attività e sono monitorate attivamente attraverso il coinvolgimento dei fornitori.

3.2 Lavoro forzato e tratta di esseri umani

La Società non ricorre, non sostiene e non tollera il lavoro forzato o la tratta di esseri umani in alcuna forma. Il lavoro forzato – compresi il lavoro vincolato, la servitù per debiti e la tratta di esseri umani – viola i diritti umani fondamentali e la dignità della persona.

Tutte le forme di lavoro forzato, vincolato od obbligatorio sono vietate e ai lavoratori non può essere richiesto di depositare denaro, documenti o effetti personali come condizione per l'assunzione. La Società garantisce ai lavoratori il diritto di lasciare liberamente il proprio impiego e li tutela da minacce, coercizioni o inganni.

3.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

I lavoratori, in tutte le attività della Società, hanno il diritto fondamentale di costituire e aderire alle organizzazioni sindacali di loro scelta, di partecipare alla contrattazione collettiva e di esercitare la libertà di associazione senza timore di ritorsioni o discriminazioni.

È severamente vietato ostacolare o discriminare i lavoratori che esercitano tali diritti. La Società riconosce che la libertà di associazione e la contrattazione collettiva sono strumenti essenziali attraverso i quali i lavoratori possono rivendicare un trattamento equo, condizioni di lavoro sicure e una retribuzione adeguata. Anziché considerare la rappresentanza dei lavoratori in chiave conflittuale, la Società si confronta in modo costruttivo con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori per affrontare le criticità e favorire rapporti di collaborazione.

L'accesso alle informazioni sui diritti dei lavoratori è garantito in tutte le attività. Attraverso una comunicazione trasparente e un dialogo costante con i rappresentanti dei lavoratori, la Società dimostra il proprio impegno nel rispetto delle sue persone.

3.4 Retribuzioni eque e orario di lavoro

La Società garantisce a tutti i lavoratori un'equa retribuzione per il lavoro svolto. Le retribuzioni rispettano o superano i minimi retributivi previsti dalla legge.

L'orario di lavoro rispetta i limiti di legge; il lavoro straordinario è volontario, retribuito con maggiorazione e limitato a circostanze eccezionali. Le retribuzioni vengono corrisposte con regolarità, puntualmente e per intero, con una documentazione chiara delle singole voci retributive.

3.5 Salute, sicurezza e dignità sul lavoro

Condizioni di lavoro sicure e salubri sono un pilastro dell'impegno della Società nei confronti delle proprie persone. La prevenzione di incidenti, malattie professionali e infortuni sul lavoro si fonda su un approccio integrato: fornitura di dispositivi di protezione individuale adeguati, formazione periodica su salute e sicurezza e procedure solide di segnalazione e analisi degli incidenti. Tali pratiche sono descritte nella **Politica ESG di Gruppo**, applicate in modo coerente in tutte le attività e riviste regolarmente per recepire l'evoluzione delle best practice.

Il benessere dei lavoratori va oltre la sicurezza fisica: anche la salute psicologica è riconosciuta come parte integrante della dignità e del rispetto sul luogo di lavoro. La Società garantisce che tutti i lavoratori siano tutelati da molestie, abusi e trattamenti degradanti. Qualsiasi forma di violenza, intimidazione o condotta irrispettosa è soggetta a una politica di tolleranza zero, con conseguenze chiare in caso di violazione e meccanismi di supporto per i lavoratori coinvolti.

3.6 Gestione della catena di fornitura

La Società richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni e partner commerciali di rispettare i principi enunciati nella presente Politica. Il Gruppo adotta inoltre un Codice Etico e un Codice di Condotta Fornitori basati sui Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, che definiscono le aspettative sulla condotta dei fornitori in materia di diritti umani, pratiche di lavoro e condotta d'impresa responsabile. I fornitori sono sottoposti a valutazione prima dell'avvio del rapporto e a un monitoraggio continuo, per garantirne l'allineamento a tali impegni.

4 STRATEGIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

4.1 Non discriminazione

È vietata qualsiasi discriminazione nella selezione, nella retribuzione, nelle promozioni, nella formazione o nella cessazione del rapporto di lavoro basata su genere, identità di genere, orientamento sessuale, razza, etnia, origine nazionale, età, religione, disabilità, stato di salute, stato civile o familiare o appartenenza politica.

La discriminazione compromette la cultura aziendale, limita lo sviluppo dei talenti e viola i principi dei diritti umani. Merito, capacità e potenziale costituiscono l'unico criterio per le decisioni in materia di impiego. La Società individua ed elimina sistematicamente pratiche discriminatorie e pregiudizi inconsci nei processi di selezione, valutazione e retribuzione. In caso di violazioni, vengono adottate tempestivamente azioni correttive.

4.2 Parità di genere ed equità retributiva

La Società si impegna a raggiungere e mantenere la parità di genere in tutta l'organizzazione. La parità retributiva a parità di lavoro è un principio fondamentale; le opportunità di assunzione, promozione e sviluppo professionale sono offerte in modo equo a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. L'organizzazione riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita privata e lavoro e, di conseguenza, prevede un sistema completo di congedi parentali. Molestie sessuali e violenza di genere non sono tollerate; la Società mantiene meccanismi di segnalazione chiari e offre un supporto adeguato ai dipendenti coinvolti.

4.3 Diversità nella selezione e nello sviluppo di carriera

La Società promuove attivamente la diversità attingendo a bacini di talenti diversificati e adottando pratiche di selezione inclusive, pensate per rimuovere le barriere all'accesso al lavoro per i gruppi sottorappresentati. Team eterogenei apportano prospettive, esperienze e idee diverse che rafforzano l'innovazione, i processi decisionali e le performance aziendali complessive. Le decisioni in materia di promozione e avanzamento di carriera si basano su merito e capacità, garantendo pari opportunità a tutti i dipendenti. La Società assicura un accesso equo alle opportunità di sviluppo e crescita, individuando e affrontando sistematicamente le barriere strutturali che possono limitare le opportunità dei gruppi sottorappresentati, e sostiene così attivamente lo sviluppo di percorsi di crescita per talenti diversi in tutta l'organizzazione.

4.4 Inclusione delle persone con disabilità

La Società si impegna ad assumere e trattenere dipendenti con disabilità e a creare un ambiente di lavoro accessibile e inclusivo. L'obiettivo è costruire una cultura aziendale inclusiva in cui i dipendenti con disabilità si sentano valorizzati e supportati, prevenendo discriminazioni e molestie legate alla disabilità e riconoscendo il valore delle competenze, delle prospettive e delle esperienze che i dipendenti con disabilità apportano all'organizzazione.

5 PRIVACY E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

5.1 Impegno per la privacy

La Società rispetta la privacy e i dati personali di tutti i dipendenti, lavoratori, candidati e stakeholder. Tutte le informazioni personali vengono raccolte, trattate e conservate nel rispetto delle leggi applicabili in materia di protezione dei dati, tra cui il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) e la normativa equivalente in tutte le giurisdizioni in cui la Società opera. I dati personali sono trattati esclusivamente per finalità aziendali legittime, con misure di tutela adeguate a prevenire accessi non

autorizzati, usi impropri o divulgazioni. Dipendenti e lavoratori hanno il diritto di accedere ai propri dati personali, di rettificarli e di richiederne la cancellazione in conformità alla legge applicabile.

La Società mette a disposizione informative sulla privacy trasparenti, che spiegano chiaramente come i dati personali vengono raccolti e utilizzati. Particolare attenzione è riservata alla protezione dei dati personali di chi effettua segnalazioni attraverso i canali di segnalazione e whistleblowing. Le tutele di riservatezza e anonimato garantiscono la protezione delle informazioni personali dei segnalanti per tutta la durata dell'indagine.

6 MECCANISMI DI SEGNALAZIONE E WHISTLEBLOWING

6.1 Canali di segnalazione

La Società mette a disposizione diversi canali attraverso i quali dipendenti e lavoratori possono segnalare criticità, violazioni o reclami. Tali canali comprendono l'e-mail e una piattaforma online sicura di whistleblowing che consente anche segnalazioni anonime. Tutti i canali sono facilmente accessibili, incoraggiano i lavoratori a utilizzarli e ne garantiscono la tutela da qualsiasi rischio di ritorsione.

La **Politica Whistleblowing della Società** definisce la procedura per l'invio delle segnalazioni, le modalità di gestione e le garanzie di riservatezza e di tutela contro le ritorsioni.

6.2 Indagine e rimedio

La Società esamina tutte le segnalazioni in modo tempestivo e riservato, tutelando l'identità del segnalante per l'intera durata del processo. Le indagini sono condotte in modo equo e obiettivo, con il coinvolgimento del personale competente. In caso di violazioni accertate vengono adottate misure di rimedio, che possono includere azioni correttive, risarcimenti o altri rimedi appropriati.

Tutte le indagini sono documentate e i relativi esiti vengono comunicati al management di riferimento. La Società monitora le statistiche sulle segnalazioni e i tempi di risoluzione e utilizza queste informazioni per individuare problematiche sistemiche e promuovere il miglioramento continuo.

6.3 Tutela contro le ritorsioni

La Società vieta severamente qualsiasi ritorsione nei confronti di chi segnala una criticità o una violazione, partecipa a un'indagine, si rifiuta di prendere parte a condotte illecite o non etiche o si adopera per far rispettare la presente Politica.

La Società comunica chiaramente questa tutela a tutti i dipendenti e si assicura che i manager comprendano la propria responsabilità nel prevenire e contrastare le ritorsioni.

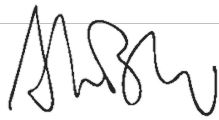
7 INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO E APPROVAZIONE

Data di revisione	09/09/2026

La presente Politica è approvata dal CEO di Industrie Celtex S.p.A. ed è in vigore dal secondo trimestre 2026.



X



Andrea Bernacchi
President & CEO