



RENEWABLE
BIODEGRADABLE
COMPOSTABLE



BILANCIO | *REPORT*
SA8000

ANNO | YEAR
2015

Ci sono molti modi per aiutare il pianeta ad essere un posto migliore dove vivere

Noi ne abbiamo scelti alcuni

Abbiamo scelto di usare biopolimeri biodegradabili e compostabili, ricavati da risorse vegetali rinnovabili

Abbiamo deciso di utilizzare plastiche riciclate derivanti dalla raccolta differenziata post consumo

Abbiamo deciso di utilizzare packaging biodegradabile e compostabile

Abbiamo deciso di compensare le emissioni di CO2 dovute alla produzione dei nostri articoli

Abbiamo deciso di progettare i nostri nuovi secondo i canoni dell'eco-design

Abbiamo deciso di utilizzare energia verde, ricavata da fonti rinnovabili

Abbiamo deciso di aiutare organizzazioni no-profit impegnate in progetti di sostenibilità ambientale e sociale

Abbiamo deciso di ridurre e differenziare sempre più i rifiuti generati nel nostro stabilimento

Abbiamo deciso di utilizzare carta riciclata nei nostri stampati e nei nostri packaging

Abbiamo deciso di essere un'azienda impegnata nell'aiutare il pianeta ad essere un posto migliore dove vivere

Abbiamo deciso di essere parte del cambiamento.

Ora anche tu hai la possibilità di scegliere

*There are many ways to help the planet to be a better place to live in
We have chosen some of them*

*We have chosen to use biopolymers biodegradable and compostable,
coming from renewable vegetal sources*

*We have chosen to use recycled plastics coming from post-consumer
separate collection*

We have chosen to use biodegradable and compostable packaging

*We have chosen to offset the CO2 emission related to production of our
items*

*We have chosen to manage our projects according to eco-design
concept*

We have chosen to use green energy for our plant

*We have chosen to help no-profit organization engaged in environmental
and social sustainability*

*We have chosen to reduce and separate more and more all the waste in
our plant*

*We have chosen to use ecological paper and inks for our leaflets and
packaging*

*We have chosen to be a company committed to helping the planet to be
a better place to live in*

We have chosen to be part of the changing.

Now you have the possibility to make your own choice to

Introduzione

Fabbrica Pinze Schio è un'azienda fatta da persone che credono fermamente nella possibilità di realizzare un nuovo modello di business all'insegna della sostenibilità ambientale e sociale. Da quasi un secolo produciamo e distribuiamo articoli per uso domestico. La costante attenzione alle tendenze del mercato ci ha portati ad evolverci notevolmente negli anni. Siamo infatti passati dalla produzione originaria di manufatti in legno allo stampaggio di materie plastiche fino alla trasformazione di biopolimeri biodegradabili. Fabbrica Pinze Schio Srl è oggi un'azienda impegnata nel ridurre costantemente l'impatto ambientale dei propri prodotti e dei propri processi. Alla lavorazione dei biopolimeri siamo infatti andati ad affiancare altri progetti tra i quali l'utilizzo di plastiche post-consumo derivanti dalla raccolta differenziata, l'adozione di packaging interamente biodegradabili e compostabili, l'azzeramento delle emissioni di CO2, il sostegno di associazioni no-profit e molto altro.

La nostra mission oggi è realizzare prodotti di qualità, rispettosi dell'ambiente ed eticamente sostenibili. In quest'ottica nel 2009 abbiamo deciso di dotarci di un modello di gestione CSR (Corporate Social Responsibility) all'interno del quale esplicitiamo e coordiniamo i nostri impegni in ambito ambientale, sociale ed economico.

Un ruolo rilevante all'interno della CSR è senz'altro la tematica della tutela dei diritti dei lavoratori impiegati presso la nostra azienda e nella nostra filiera di fornitura. Il nostro impegno in tal senso è esplicitato nel presente bilancio ed è certificato in accordo allo standard internazionale SA8000 (Social Accountability).

Intro

Fabbrica Pinze Schio is a company leaded by people who seriously believe that it is possible to realize a new business model in the sign of environmental and social sustainability. Since almost 100 years we manufacture and distribute household items. Driven by the market, during years we changed our skin. Started as a wood carpentry we moved to plastic injection and later, to biodegradable biopolymers. Fabbrica Pinze Schio today is a company committed to constantly reduce the environmental impact of its products and processes. Beside biopolymers we are today working also with post-consumer recycled plastics, coming from separated waste collection, we are moving to biodegradable and compostable packaging, we offset CO2 related to production for our products, we support no-profit organization and many more.

Our mission today is to propose quality products, taking care of environmental and social sustainability. For this reason in 2009 we decided to adopt a CSR (Corporate Social Responsibility) management system, to better define our engagement in social, environmental and economic area.

A main role in CSR is represented by workers' rights for people working in our plants and in our supply chain. This report testify our commitment in this area and it is certified according to the international standard SA8000 (Social Accountability).

Il bilancio SA8000

Lo scopo della SA8000 è fornire uno standard basato sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali sul lavoro, che protegga e contribuisca al rafforzamento di tutto il personale che concorre a realizzare l'attività di un'azienda, chi produce prodotti o fornisce servizi per quell'azienda, incluso il personale impiegato dall'azienda stessa, così come quello impiegato dai propri fornitori/sub-contrattisti, sub-fornitori e lavoratori a domicilio. SA8000 è verificabile attraverso un processo basato su evidenze oggettive. I suoi requisiti sono applicabili a livello universale, indipendentemente dalla grandezza dell'azienda, della collocazione geografica o del settore industriale. Essere conformi ai requisiti di questo standard di responsabilità sociale permetterà all'azienda di:

- sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa può controllare o influenzare
- Dimostrare in maniera credibile alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi esistenti nell'azienda sono conformi ai requisiti della presente normativa.

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui Fabbrica Pinze Schio ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholder e a chiunque sia interessato, ovvero un mezzo sintetico di:

- Evidenza del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in azienda
- Relazione sulle prestazioni "sociali" dell'azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti dell'SA8000

- La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro eventuale confronto con i valori medi settoriali di riferimento
- Il presente Bilancio SA8000 è sottoscritto dal Legale Rappresentante di Fabbrica Pinze Schio, e dal Rappresentante dei Lavoratori per l'SA 8000 ed è reso disponibile agli Stakeholder ed al pubblico attraverso
- La sua pubblicazione sul sito internet aziendale;
- La distribuzione cartacea o elettronica del documento a una selezione di Stakeholder.

Ai fini della massima ottimizzazione ed efficienza, il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale sarà integrato totalmente con il Sistema Qualità e con il futuro Sistema di Gestione Ambientale.

Report SA8000

The intent of SA8000 is to provide a standard based on international human rights norms and national labour laws that will protect and empower all personnel within a company's scope of control and influence, who produce products or provide services for that company, including personnel employed by the company itself, as well as by its suppliers/subcontractors, sub-suppliers, and home workers. SA8000 is verifiable through an evidenced-based process. Its requirements apply universally, regardless of a company's size, geographic location, or industry sector. Complying with the requirements for social accountability of this standard will enable the company to:

- Develop, maintain, and enforce policies and procedures in order to manage those issues which it can control or influence;*
- Credibly demonstrate to interested parties that existing company policies, procedures, and practices conform to the requirements of this standard.*

This Report SA8000 is the "tool" that Fabbrica Pinze Schio adopted to give to the Stakeholder and to whom it may concern, a simple document to:

- Testify the respect of every single requirement of the Standard SA8000 adopted by the company*
- Report about the social facts and on its constant improvement toward the requirement of SA8000*
- This report will be revised annually in order to highlight the trend of the internal parameters*

- This report SA8000 is subscribed by the Legally Authorized Representative of Fabbrica Pinze Schio e by the Worker Representative for SA8000 and it is available to the Stakeholders and public trough:*

- Company website;*
- Direct sending to certain selected Stakeholder.*

To better operate the management system it will be integrated with Quality Management System and Environmental Management System.

Stakeholder

L'adozione di un sistema di gestione della responsabilità sociale SA8000 comporta ripercussioni su tutto l'insieme dei soggetti che hanno rapporti diretti con l'azienda ma anche su coloro i quali, attraverso questi soggetti, vengono a loro volta coinvolti.

Per il coinvolgimento degli stakeholder abbiamo approntato un Piano di Comunicazione dove abbiamo specificato le modalità attraverso le quali ci impegniamo a gestire la comunicazione all'interno e all'esterno della nostra azienda.

Per un ulteriore coinvolgimento degli stakeholder si rimanda al modulo per la raccolta delle osservazioni e dei commenti e in ogni caso permane sempre la possibilità di contattare direttamente il responsabile SA8000 via e-mail all'indirizzo antonio@ecozema.com

STAKEHOLDER INTERNI

SOCI : dare evidenza della situazione contingente e del nostro impegno al miglioramento interno/esterno. Dare una risposta ad una categoria di clienti particolarmente sensibili a queste tematiche. Rendere trasparente e rassicurare il consumatore riguardo la gestione della filiera che sta dietro tutti i prodotti di Fabbrica Pinze Schio.

LAVORATORI & COLLABORATORI : Dare maggiore consapevolezza e trasparenza riguardo l'azienda per cui stanno lavorando. Sentirsi coinvolti nel miglioramento della propria condizione di lavoro avendo a disposizione strumenti concreti per contribuire al cambiamento. Strumenti per valutare e confrontarsi con la propria posizione.

STAKEHOLDER ESTERNI

CLIENTI E CONTATTI : tipologie estese di clienti che spaziano dal singolo consumatore alla multinazionale con interessi e aspettative profondamente diversi. Una seconda differenziazione è anche dovuta alla linea prodotto in quanto l'acquirente di una può avere interessi e aspettative diversi dall'acquirente di un'altra linea. Dare maggiore consapevolezza e trasparenza riguardo l'azienda da cui stanno acquistando. Sentirsi coinvolti nell'opportunità di migliorare le condizioni di lavoro e diritti umani. Strumento di confronto per operare scelte verso valori di sostenibilità.

ASSOCIAZIONI SINDACALI E DI CATEGORIA : facilitazione e trasparenza nel rapporto. Rassicurazione riguardo la condizione dei lavoratori.

FORNITORI + SUBFORNITORI : diverse tipologie di fornitori (Italia/EU/Extra EU) con diverse problematiche. Istituire e consolidare rapporti di partnership mirati all'ampia condivisione degli obiettivi individuati da Fabbrica Pinze Schio in un'ottica di responsabilità sociale. Per i fornitori Far East esser visti come supporto/aiuto alla soluzione di problematiche e miglioramento.

O.N.G. e mondo no-profit : avvicinamento culturale e impegno concreto sulla risoluzione dei problemi di carattere sociale. Rispetto diritti umani, condizioni dei lavoratori, proattività.

ISTITUZIONI LOCALI E NAZIONALI : rispetto delle normative cogenti nell'ambito della disciplina del lavoro e della sicurezza. Sia un riferimento per potenziali buone pratiche sulla base del quale legiferare (es. bandi).

Stakeholder

The corporate management system toward SA8000 have reflects for all the persons who have direct relation with the company but also for further persons who are indirectly involved.

To involve the stakeholders we have planned a Communication Plan where we have specified the ways that we use to manage the communication inside and outside our company.

For a further involvement it is publicly available a Notice Form (on the website) and it is possible to directly contact in any moment the person in charge of SA8000 via e-mail at the following address antonio@ecozema.com

INTERNAL STAKEHOLDER

SHAREHOLDERS : to inform about our situation and about our commitment to internal and external improvement. To give an answer to all the people particularly interested to this subjects. To be transparent and to reassure consumers about we manage our supply chain behind all the products of Fabbrica Pinze Schio.

WORKERS & PARTNERS : to give more information and transparency about the company that they are working for. To be more involved in the constant improving of their working conditions, having the "tool" to contribute to the changing. A system to compare and evaluate their own conditions.

EXTERNAL STAKEHOLDER

CUSTOMER & CONTACTS : a wide range of contact that moves from the private consumer to multinational companies, that have different interests and expectations. Another differentiation is due to product range, since the customer of a range could have different interests and expectations than the customer of a different range. To give more information and transparency about the company from whom they are purchasing. To feel involved in the opportunity to improve the working conditions and human rights. Comparing tool to make responsible choices toward sustainability.

TRADE & LABOUR UNION : facilitation and transparency in relation. Reassure about workers conditions.

SUPPLIERS & SUBCONTRACTORS : there are various kind of suppliers (Italy/EU/Extra EU) with different issues. To establish and strengthen the partnership relation, sharing the target set by Fabbrica Pinze Schio toward social responsibility. To help Extra EU suppliers in solving problems and getting improvement.

O.N.G. & no-profit organization : cultural approach and efforts in solving social problems. Respect of human rights, working conditions, proactiveness.

LOCAL & NATIONAL INSTITUTIONS : respect of binding laws concerning safety and labour. Propose good practises that could be taken as example when studing new laws

Politica per la responsabilità sociale

Fabbrica Pinze Schio è consapevole dei notevoli impatti che la sua azione imprenditoriale può avere sul territorio in cui si trova ad operare, non solo in riferimento ai propri clienti ma soprattutto in riferimento all'indotto che l'azienda porta con sé.

Fabbrica Pinze Schio intende quindi far diventare il tema della Responsabilità Sociale parte integrante della propria strategia operativa, dotandosi di un sistema di gestione che possa essere certificato da organismi indipendenti e continuamente dimostrato e manifestato tramite lo strumento del Bilancio SA8000.

Per tale motivo, Fabbrica Pinze Schio dichiara il proprio impegno per:

- Definire regole e obiettivi interni che, nell'ambito della Responsabilità Sociale d'Impresa, inneschino la leva del continuo miglioramento che ogni anno preveda un momento di verifica su indicatori precisi, che permettano di misurare in modo oggettivo i risultati della politica di Responsabilità Sociale scelta dall'azienda.
- Rispettare tutta la normativa a livello locale, nazionale e comunitario, e qualsiasi altro accordo sottoscritto in materia di lavoro.
- Rispettare i contenuti e lo spirito dell'SA8000, unitamente alle convenzioni e raccomandazioni internazionali ILO e tutto ciò che è legato al rispetto dei diritti umani.

E' impegno preciso di Fabbrica Pinze Schio, garantire che:

- non sia impiegato e non venga dato sostegno ad alcuna forma di lavoro infantile nell'organizzazione aziendale
- non vi siano situazioni di lavoro obbligato o coercitivo. Tutte le persone che l'azienda impiega, prestano infatti il proprio lavoro

volontariamente, nella consapevolezza dei diritti e dei doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro

- la sicurezza e la salute siano poste con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. A tal proposito, l'azienda investe fortemente affinché quanto prescritto dal D.Lgs. 81/2008 e succ. mod. sia rispettato, in un'ottica di prevenzione di incidenti, infortuni e malattie professionali
- la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano rispettate
- vengano date pari opportunità a tutte le persone che lavorano, ponendo particolare attenzione affinché sia impedita qualsiasi forma di discriminazione
- l'applicazione delle procedure disciplinari avvenga secondo quanto previsto dal CCNL, rispettando l'integrità personale del lavoratore, in un'ottica di risoluzione dei problemi che possa basarsi il più possibile sul dialogo
- l'orario di lavoro ed i salari siano consoni agli standard del settore e a quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali.

Infine, Fabbrica Pinze Schio, credendo nell'importanza di diffondere questi principi, si impegna a condividere tale Politica con i suoi fornitori, appaltatori e sub-fornitori, richiedendo loro un impegno formale nel rispetto e nella promozione dei valori contenuti nella norma SA8000.

Social responsibility policy

Fabbrica Pinze Schio is aware of the fact that its activities have impacts in the area where the company is based, not only referring to its customers but also to satellite people and companies.

For this reason Fabbrica Pinze Schio includes the Corporate Social Responsibility in its strategy, creating a management system that could be certified by third part organization and that could be spread through the Report SA8000.

For this reason Fabbrica Pinze Schio declare its commitment to:

- Define internal rules and targets for Social Responsibility that can be verified and that can become the parameter for constant improvement, trough comparative index to evaluate the result of Social Responsibility Policy defined by the company.
- Respect all the local, national and international laws and normative, and any other agreement about job matter.
- Respect all the requirements and the philosophy of SA8000, the international ILO conventions and recommendations, and anything else concerning the respect of human rights.

It is a clear commitment of Fabbrica Pinze Schio to grant that :

- Any child is employed and any kind of child labour is promoted in the company organization

- There is not forced labour. All the people involved in the company activity are voluntarily working, knowing their rights and duties related to their job contract.
- Health and safety are one of the main interest of the company, in order to grant a safe and healthy working place for workers and for anyone else who is involved in the company activities. On this matter the company is investing, to fulfil the requirements of D.Lgs. 81/2008, so that incidents, injuries and working diseases can be prevented.
- The freedom of association and the right to collective bargain are respected
- Equal opportunity are granted to all workers, especially caring about the prevention of any kind of discrimination
- Disciplinary practises are applied according to CCNL (National Labour Contract), respecting workers, trying to mainly solve problems through dialogue
- Working hours and remuneration agree with sector' standard e to CCNL.

Fabbrica Pinze Schio, considering the importance of spreading this values, share this policy with its suppliers, contractors and sub-contractors, asking them the commitment to respect and spread as well the values as stated in the SA8000.

I ruoli in SA8000

Direzione aziendale: alla Direzione spetta la responsabilità di definire la politica di responsabilità sociale dell'azienda ed il riesame con cadenza annuale come specificato al punto 7.2 del manuale di gestione SA8000.

Rappresentante della Direzione per la SA8000: a questa figura è demandato il compito di provvedere all'implementazione e mantenimento del sistema di gestione della SA8000. RDSA8000 svolge inoltre una funzione intermedia di comunicazione tra la Direzione, il Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. RDSA8000 presiede inoltre al riesame annuale del sistema.

SA8000 functions

Board of direction: *the Direction is responsible to define the social responsibility policy and the annual re-examination as stated at the point 7.2 of SA8000 management system.*

Direction representative for SA8000: *this figure must manage the implementation and keeping of SA8000 management system. DRSA8000 has also a role in facilitating the communication between the Direction, the Worker Representative for SA8000 and the Worker Representative for Health & Safety. DRSA8000 also leads the annual re-examination of the management system.*

Workers Representative for SA8000: *this figure works as a link between DRSA8000 and workers. He has the task to collect and communicate ideas*

Rappresentante dei lavoratori per la SA8000: questa figura funge da collegamento tra RDSA8000 e i Lavoratori. Ha il compito di raccogliere e comunicare spunti di miglioramento, nonché di segnalare problemi e non conformità rispetto al quanto previsto dal sistema di gestione SA8000. RLSA8000 presenza inoltre al riesame semestrale. Il RLSA8000 viene eletto dai lavoratori attraverso elezioni anonime.

Lavoratori: ai Lavoratori spetta la il diritto e la responsabilità di evidenziare problemi, non conformità o spunti di miglioramento per il sistema di gestione SA8000. La comunicazione può avvenire direttamente al RLSA8000 o attraverso la cassetta per i suggerimenti predisposta in azienda.

to improve the system or problem and non-conformities toward SA8000. WRSA8000 also assist at the annual re-examination. The WRSA8000 is elected by workers trough anonymous elections.

Workers: *they have the right and the responsibility to highlight problems and non-conformities or to propose ideas for constant improvement of the SA8000 management system. The communication can be directly to WRSA8000 or through a message box arranged in the company.*

I requisiti della SA8000

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- salute e sicurezza
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzioni

SA8000 requirements

- *child labour*
- *forced labour*
- *health & safety*
- *freedom of association and the right to collective bargaining*
- *discrimination*
- *disciplinary practises*
- *working hours*
- *remuneration*

Lavoro infantile

In azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni ed è fatto esplicito divieto di assunzione o comunque impiego di lavoratori minori di 16 anni in accordo con le norme nazionali. Di seguito riportiamo la composizione dell'organico al 31 dicembre 2015, per fasce d'età. L'età media al 31 dicembre 2015 risulta essere di 43 anni. Per la gestione di potenziali problematiche al nostro interno e soprattutto per la criticità di alcuni fornitori con stabilimenti in paesi a rischio (extra UE), Fabbrica Pinze Schio ha deciso di dotarsi di una procedura scritta che preveda modalità di gestione qualora venga rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro dei fornitori. Tale procedura prevede una serie di azioni di rimedio per varie casistiche che si possono presentare in tale evenienza. Fabbrica Pinze Schio srl si impegna a suggerire al fornitore le azioni da intraprendere per risolvere il problema e a verificarne l'effettiva attuazione da parte del fornitore. Gli step di intervento individuati sono i seguenti:

1. Allontanamento del bambino dai luoghi di lavoro
2. Adozione di rimedi:
 - a. Assunzione di altro familiare
 - b. Supporto percorso scolastico
 - c. Inserimento in una rete sociale di supporto
 - d. Notifica ad eventuali Servizi Sociali o istituzioni preposte del luogo o ONG operanti in quel paese
 - e. Coinvolgimento e supporto per la famiglia nella scelta delle alternative

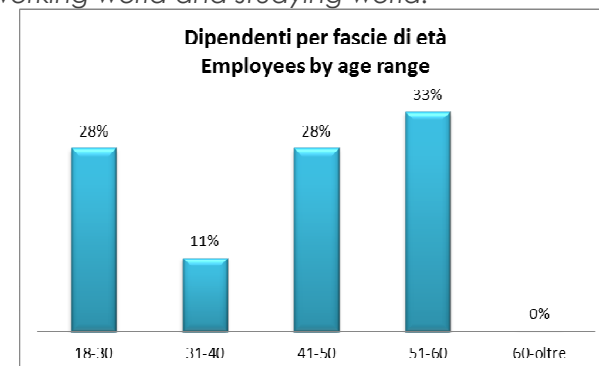
Fabbrica Pinze Schio è inoltre coinvolta in attività a carattere volontario nel progetto di orientamento scolastico/lavorativo di Confindustria Vicenza. Tale progetto prevede momenti di incontro tra imprenditori e studenti delle scuole medie inferiori e superiori oltre all'istituzione di un premio annuale dedicato a gruppi di studenti e professori che presentano progetti di integrazione tra mondo dello studio e mondo del lavoro.

Child labour

In the company there are not workers under 18 years old and it is formally forbidden to employ workers under 16 years old, according to national laws. Above is the workers' distribution, basing on age, at the 31 December 2013. Average age at 31 December 2013 is 44 years. A special procedure has been defined to manage the situation in case child labour is detected into the company or into suppliers plants. This procedure includes various remedy actions for different situations. Fabbrica Pinze Schio srl is committed to suggesting to its supplier the remedy actions to adopt to solve the problem and to verifying the effective implementation. The action step are the following:

1. *To move away the child from the working area*
2. *Remedy actions:*
 - a. *Employment of another family member*
 - b. *Help for school educational path*
 - c. *Bring him into an organization for social assistance*
 - d. *Inform welfare services or other local institution or ONG of that area*
 - e. *Involve and help the family for different choices.*

Moreover Fabbrica Pinze Schio is involved in the voluntary project to help young student in curriculum counseling, organized by Confindustria Vicenza. This project aims to facilitate the chance to meet each other students and businessman during junior high school. Moreover they offer an annual award for group of student that present projects about integration between working world and studying world.



Lavoro forzato

Fabbrica Pinze Schio si impegna a far sì che i propri collaboratori siano a conoscenza dei propri diritti e doveri. A tale scopo rende disponibile il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e copie del regolamento interno. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici etc). L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR) e ne trattiene solo copia.

Al momento dell'assunzione al personale viene consegnato il regolamento aziendale contenente tra l'altro le modalità per dare le dimissioni.

Qualora venissero concessi prestiti al personale, e questo sarebbe solo per casi eccezionali e straordinari, l'azienda si assume l'impegno di gestire tutti passaggi e gli accordi con il lavoratore nella massima trasparenza e nel rispetto delle attuali leggi.

Forced labour

Fabbrica Pinze Schio is committed to informing its co-workers about their rights and duties. For this reason the company provide copy of the National Work Contract and copy of the Internal Policy. The job of every co-worker is absolutely voluntary, no one has been threatened to force him to work for the company.

The company does not deduct any amount from the wage except for legal reasons or when requested by the worker (for example for labor union, retirement account, etc.)

Administration office ask to the worker the just the necessary documents for ordinary fulfilment (identity document, tax code, family certificate, bank details, etc.) and it keep only a copy.

Copy of the internal policy is given to the worker when he is employed, including information to resign.

In case the company lends money to employees, only in exceptional case, the company takes charge of managing all the agreement with the worker with transparency and respecting laws in force.

Salute e sicurezza

Fabbrica Pinze Schio pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari. L'azienda è impegnata ad aggiornare la propria struttura, i propri macchinari e attrezzature in ottemperanza a quanto è previsto in tale materia nel D.Lgs 81/2008 e successivi aggiornamenti. È inoltre in fase di sviluppo un sistema di gestione della sicurezza volto a garantire il costante mantenimento e miglioramento del sistema di prevenzione e protezione.

E' nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed è stato eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. La formazione riguardante salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti secondo un piano di formazione e addestramento. Ai dipendenti viene inoltre consegnato apposito materiale didattico/informativo.

Dal Documento Valutazione Rischi (Edizione 2014 - Rev. 03) si evince che in azienda non sono state rilevate situazioni ad alto rischio.

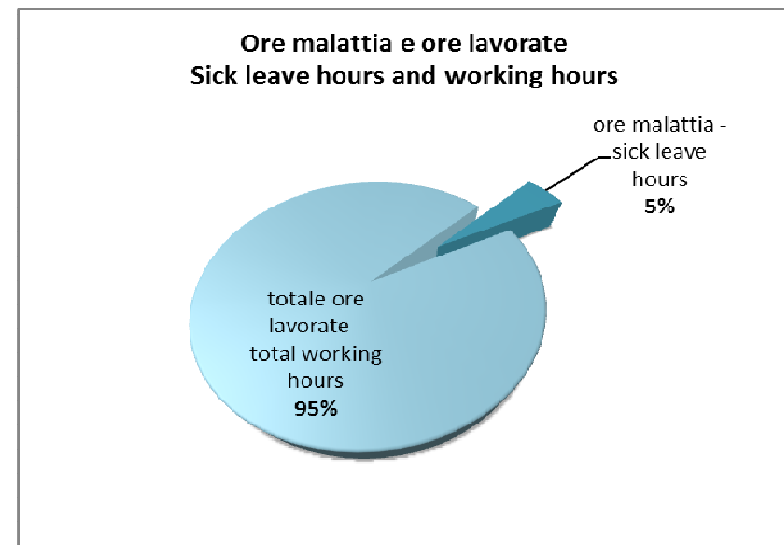
ANNO - YEAR	N° INFORTUNI – N° ACCIDENTS
2013	0
2014	0
2015	0

Health and safety

Health and safety of its workers is one of the main target for Fabbrica Pinze Schio. The company is committed to improving its organization, machineries and tools according to the requirements of D.Lgs 81/2008. The company is also working to establish a Health & Safety Management System, in order to grant a constant improvement of prevention and protection system.

It has been named a Representative for Prevention and Protection System (RSPP) and it has been elected a Worker Safety Representative. Health & Safety training is regularly done, during first employing and following, according to the company training program. Didactic material is given to the employees.

Basing on the Risk Evaluation Document (Ed. 2014 - Rev. 03) there are not high-risk situation in the company.



Libertà di associazione e diritti alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Appositi spazi nelle bacheche aziendali sono destinati ad affiggere comunicazioni, avvisi, etc..

L'azienda si impegna a mettere a disposizione luoghi adeguati per incontri tra lavoratori e loro rappresentanze sindacali.

Ciò nonostante l'analisi dell'ultimo triennio ha evidenziato uno scarso livello di iscritti ai sindacati nonché la totale assenza di partecipazione a scioperi.

In azienda non è presente un R.S.U. (comunque non obbligatorio).

Oltre al CCNL a livello nazionale l'azienda ha concordato con le organizzazioni sindacali un contratto integrativo interno con l'intento di migliorare la contribuzione dei propri dipendenti e di stabilire tempistiche certe per l'assegnazione delle ferie estive.

Freedom of association and right to collective bargaining

The company respect the people's right to join labour unions and to collective bargain.

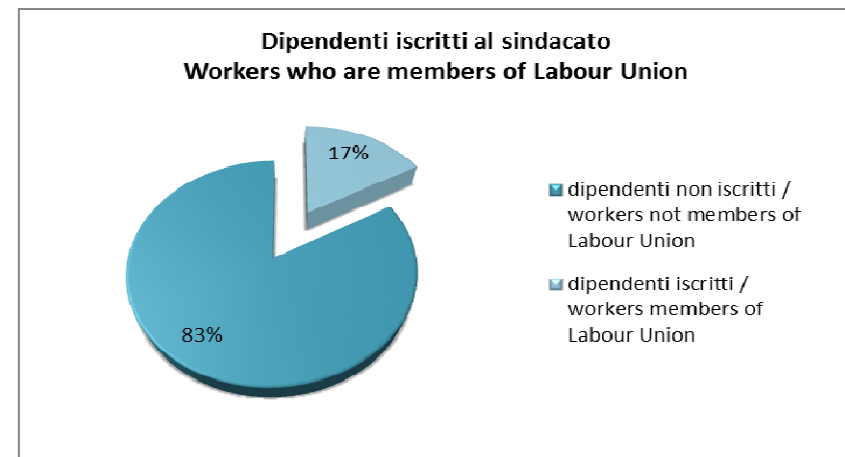
In the notice board there is space available for communication from trade unions.

The company provides places for meeting between workers and trade union representatives.

Looking at the past three years a low number of workers enroll trade unions. The support to strikes is almost absent.

In the company there is not a Trade Union Representative (not compulsory).

Beside the National Job Contract (CCNL) the company has defined, together with trade unions, an integrative contract aiming to improve the salary of its workers and to define a precise timing for summer holiday.



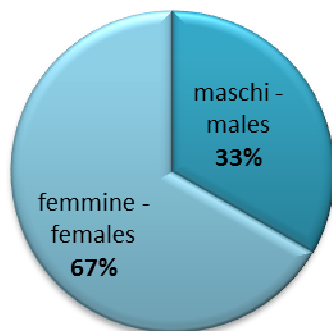
Discriminazione

Fabbrica Pinze Schio non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire e manifestare i propri principi. Come specificato nel Regolamento Aziendale (punto 15) non sono ammessi comportamenti offensivi o minacciosi tra lavoratori e tra lavoratori e azienda, né tra dipendenti e lavoratori in sub-appalto. Come per qualsiasi aspetto riguardante i requisiti della SA8000 invitiamo i dipendenti a utilizzare la prevista cassetta per le comunicazioni per evidenziare eventuali casi di discriminazione. I canali per l'assunzione dei lavoratori sono le agenzie di lavoro interinale, il passaparola e le candidature spontanee. La selezione del personale avviene esclusivamente sulla base del possesso delle competenze e delle candidature pervenute in azienda. Ad oggi in azienda non sono presenti lavoratori stranieri per mancanza di candidature nei ruoli da noi ricercati. A testimonianza dell'assenza di discriminazione in fase di assunzione Fabbrica Pinze Schio si impegna a tenere traccia dei curriculum vitae analizzati per ciascuna posizione e dare evidenza scritta delle motivazioni per cui è stato preferito un candidato piuttosto che un altro. L'anzianità media di impiego è di 18 anni, a dimostrazione del favorevole ambiente che riscontrano in azienda i lavoratori.

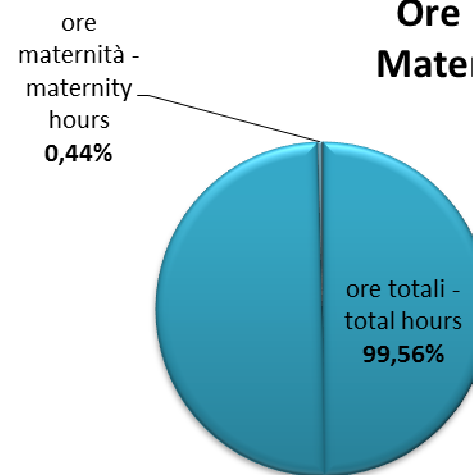
Discriminitation

Fabbrica Pinze Schio does not carry out any kind of discrimination toward its workers, grants equal opportunity to any employee and doesn't allow any kind of meddling in workers' life, religion or any other thing that could give raise to discrimination. There is no obstruction to anyone to follow and to express their values. As stated in the Internal Policy (point 15), it is not allowed to threaten or to offend the workers, neither by other workers neither by the company or other co-worker. Also for this matter it is possible to use the message box to communicate any discrimination case. To select new employee the company refers to human resource agencies, proposal from co-worker and curriculum vitae directly received. The selection will be exclusively based on evaluation of professional qualities. To this day there are not foreign workers since we never received any proposal from foreign workers for searched functions. To testify the absence of discrimination when selecting employees Fabbrica Pinze Schio keep the curriculum vitae evaluated for every function e to explain the reasons of its choice. Average length of service is 13 anni, demonstrating the positive working conditions found by the workers.

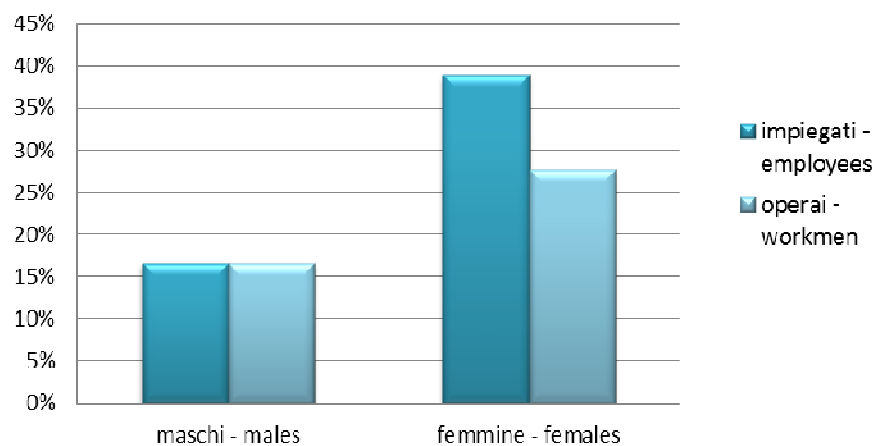
Lavoratori maschi/femmine Male/Female workers



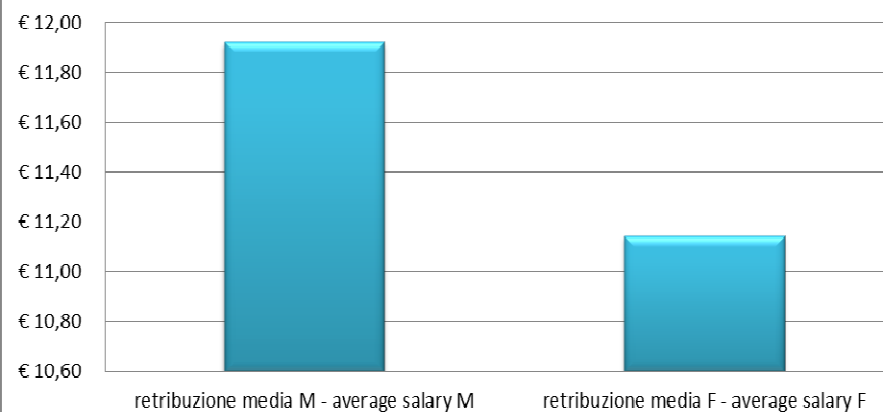
Ore maternità Maternity hours



Impiegati e operai Employees and workmen



Raffronto retribuzione media orario maschi/femmine Average hourly salary comparison male/female



Pratiche disciplinari

Fabbrica Pinze Schio applica quanto previsto dal CCNL (ammonizione verbale, scritta, multa, sospensione, licenziamento). Le pratiche disciplinari sono attuate con modalità trasparenti, come riportato nel regolamento aziendale e nel codice disciplinare, e senza alcun intento coercitivo.

Non sono praticate punizioni corporali e abusi verbali.

Come specificato nel regolamento interno gli importi corrispondenti alle multe erogate vanno destinati all'INPS come previsto dalla legislazione vigente.

Dal grafico sottostante si evince come non siano state attuate pratiche disciplinari nell'ultimo triennio.

Disciplinary practises

Fabbrica Pinze Schio takes action according to National Labour Contract CCNL (oral reprimand, written reprimand, sanction, suspension, dismissal). Disciplinary practises are carried out with transparency, as stated in the internal policy and in the code of conduct, and without any coercive intent.

Corporate punishment and oral abuses are not allowed.

As stated in the internal policy the money coming from sanctions are paid to INPS (national institute for welfare services).

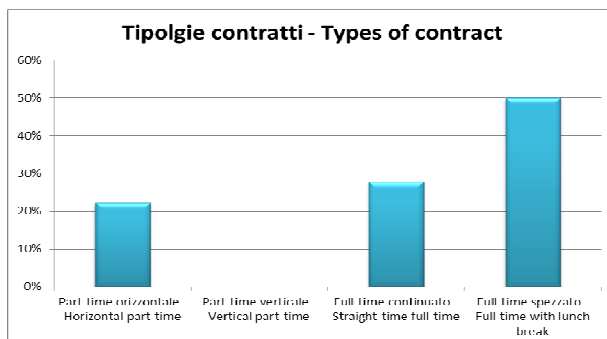
In the above graph there are the number of disciplinary practises adopted during last three years.

ANNO - YEAR	N° PRATICHE DISCIPLINARI – N° DISCIPLINARY PRACTISES
2013	0
2014	0
2015	0

Orario di lavoro

Per venire incontro alle esigenze del singolo dipendente, nel rispetto delle necessità produttive, l'azienda concorda con ognuno dei lavoratori un orario altamente personalizzato. Per via di questa situazione è estremamente difficile identificare un orario di lavoro aziendale standard. Attualmente non si effettuano turni notturni e la fascia oraria dell'attività va dalle 6.00-22.00, dal lunedì al venerdì. La durata della attività lavorativa è fissata, come da CCNL in 40 ore settimanali.

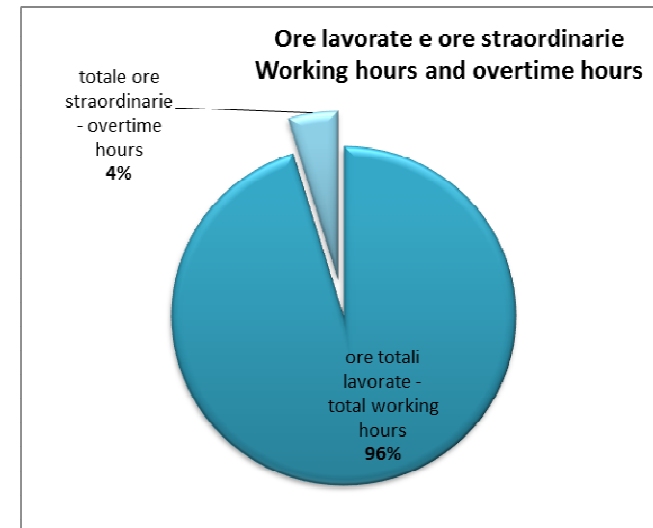
Qualora da parte dell'azienda vi sia la necessità di riformulare momentaneamente l'orario di lavoro, trova piena collaborazione da parte di tutti i suoi dipendenti. Tali variazioni sono concordate col dipendente e vengono registrate attraverso l'apposito "Modulo variazione orario o straordinario rev.0.doc". A sua volta il dipendente può liberamente richiedere variazioni di orari, ferie, permessi. Tali richieste vengono regolarmente concesse nei limiti della necessità aziendale e regolarmente registrate compilando il "Modulo richiesta ferie permessi variazioni rev.0.doc", sia nel caso vengano concesse sia nel caso l'azienda decida per la non concessione. I turni possono essere spezzati o continuati. Il ricorso al lavoro straordinario è saltuario e risponde esclusivamente a necessità dovute a picchi momentanei di lavoro.



Working time

In order to help every single worker the working time is agreed with everyone, according to production necessities. For this reason it is very difficult to set a standard working time. At the moment there are not overnight shift. The plant is working 6.00-22.00, from Monday to Friday. According to CCNL working time is set to 40 hours per week.

Whenever the company need to modify the working time all the workers are usually available to change. These modifies are always agreed with the employee and they are registered in the proper form. The employee is free as well to ask for working time modifies, holiday, licences. This kind of request are mainly satisfied, according to company necessities, and registered with a proper form, both if the request is satisfied or not. Shifts can be split or non-stop. Extra hours are request occasionally and only for peak workload.



Retribuzioni

Le retribuzioni minime applicate dall'azienda sono allineate a quanto prescritto dal CCNL. L'azienda attua una politica di incentivazione concedendo premi di produzione così come prescritto nel contratto integrativo aziendale.

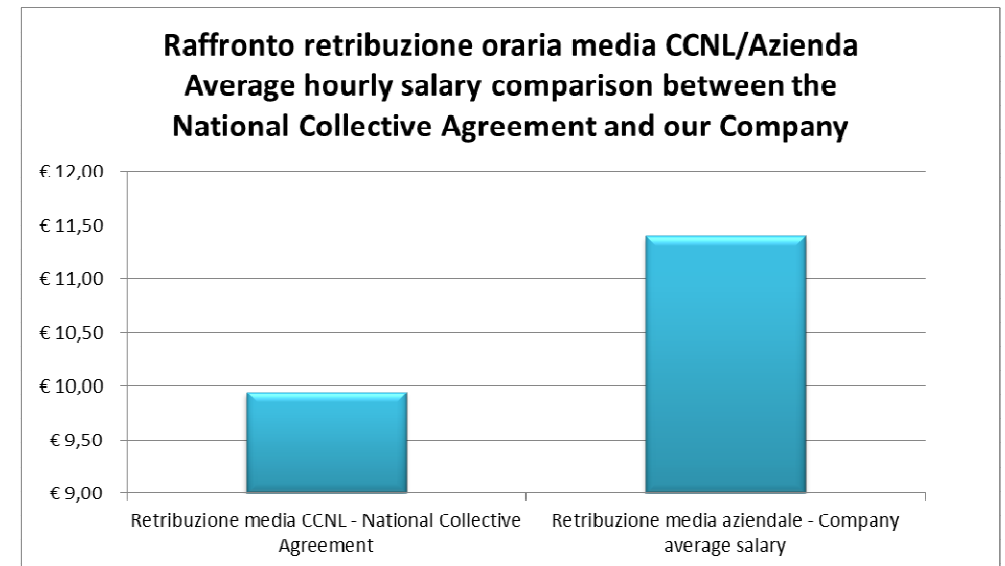
I versamenti degli stipendi vengono eseguiti con bonifico bancario il giorno 15 del mese successivo.

L'azienda mette a disposizione dei dipendenti il personale dell'ufficio amministrativo per l'aiuto nell'interpretazione dei cedolini.

Salaries

Minimum wages granted by the company are aligned to National Labour Contract. The company has an incentive program as stated in the integrative contract

Wages are paid trough bank transfer on the day 15th of every month. The company gives help to workers that need to clear up any matter about salaries.



SISTEMA DI GESTIONE

Fabbrica Pinze Schio ha predisposto un "Manuale SA8000" dove sono riportate le linee guida per l'implementazione, il monitoraggio e il miglioramento del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo norma SA8000. Tale manuale è stato strutturato secondo quanto riportato nella norma stessa e prevede dettagliate istruzioni in merito ai seguenti aspetti

- politica : Fabbrica Pinze Schio si impegna a definire in forma scritta una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, nonché esporre questa politica e lo standard SA8000 in evidenza in un luogo interno ai locali dell'azienda facilmente visibile, allo scopo di informare il personale che è stato volontariamente deciso di conformarsi ai requisiti dello standard SA8000
- riesame della direzione e comunicazione esterna : il riesame della Direzione ha cadenza annuale. Altri riesami possono comunque essere condotti con cadenza inferiore a discrezione della Direzione aziendale o del Responsabile SA8000. Scopo del riesame è monitorare l'adeguatezza, l'idoneità e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma e agli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. In fase di riesame di delineano inoltre le linee guida e gli obiettivi in ottica di miglioramento del sistema. Il documento su cui si basa il riesame è il Bilancio SA8000 che ogni anno viene aggiornato e riporta tutti gli indicatori aggiornati all'anno appena passato. I ruoli coinvolti nel riesame sono la Direzione Aziendale, il Responsabile SA8000, il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza
- rappresentanti dell'azienda : sono stati individuati i ruoli ai fini della gestione del sistema e sono state esplicitate le rispettive responsabilità

- pianificazione e implementazione : la pianificazione delle attività scaturisce dal riesame della Direzione in cui vengono stabilite le linee guida e gli obiettivi per il miglioramento. La responsabilità dell'effettiva realizzazione di quanto stabilito in fase di riesame spetta al RSA8000. Al fine di garantire che i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione l'azienda organizza momenti di formazione e sensibilizzazione in merito ai requisiti della norma e al sistema di gestione descritto nel presente manuale. Tutto il personale è interessato da tale opera di formazione . Per monitorare lo stato del sistema il RSA8000 può avvalersi delle verifiche ispettive interne, durante le quali vengono esaminati uno o più aspetti del sistema
- filiera di fornitura : al fine di garantire un efficace controllo della gestione della responsabilità sociale in tutta la propria filiera di fornitura in questa sezione si trovano le indicazioni per la valutazione e gestione dei fornitori e sub-fornitori dell'azienda
- problematiche e azioni correttive : consci dell'importanza di un efficace scambio di informazioni tra le parti vengono stabiliti sistemi che facilitino la comunicazione sia all'interno dell'azienda che dall'esterno. Lo scopo è individuare prontamente eventuali problematiche e recepire spunti di miglioramento del sistema
- accesso alla verifica e registrazioni : tutte le registrazioni inerenti la SA8000 sono adeguatamente conservate in forma cartacea o elettronica. In caso di audit esterni l'azienda si impegna a garantire l'accesso a tutta la documentazione necessaria per la conduzione di una verifica ispettiva di parte terza nonché l'accesso ai locali e la possibilità di interloquire con tutto il personale dipendente.

MANAGEMENT SYSTEM.

Fabbrica Pinze Schio adopted a "Manual SA8000" where there are the guidelines for implementation, survey and improvement of the management system for social responsibility. This manual has been developed according to SA8000 normative and inside there are specific instructions :

- *Policy* : Fabbrica Pinze Schio defines its social responsibility policy. The policy is available for workers, together with copy of SA8000, to inform them about the company strategy on this matter.
- *Direction re-examination and external communication* : the direction re-examination is made at least once a year. The purpose of the re-examination is to verify the suitability and the effectiveness of the company policy, the procedures and the performances, according to requirements of SA8000. During re-examination also guidelines and target are discussed, looking forward for continuous improvement. The functions involved in re-examination are the Company Direction, the SA8000 Representative, the Worker Representative for SA8000, the Representative for Health & Safety System, the Worker Representative for Health & Safety.
- *Representative functions* : all the representative functions and their responsibility have been defined.
- *Planning and implementation* : activity planning comes from Direction re-examination, where there are guidelines and target for improvement. The Representative SA8000 has the job of realized what is stated in the re-

examination. Educational meeting are organized by the company to make aware every employee about this matter, as described in this report and in the manual. All the employees are subject to this training. SA8000 can organize internal audit to survey one or more aspects of the SA8000 system.

- *Supply chain* : all the suppliers are evaluated and managed according to what is written in this section of the manual, in order to grant a control of social responsibility also in the supply chain.
- *Problems and corrective actions* : internal and external communication are made easier in order to promptly find problems and to get idea for improvement.
- *Document availability* : all the documents about SA8000 are regularly filed (both in electronic and paper format) and are freely available in case of external audit. Auditor personnel can also freely access to all the area of the company and discuss with every employee.

Definizioni e normative di riferimento

DEFINIZIONI

- Personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto dall'azienda, incluso direttori, esecutivi, manager, supervisor e lavoratori.
- Lavoratore: tutto il personale non dirigente.
- Fornitore/subappaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.
- Subfornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.
- Azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e continuo ad una non conformità dello standard SA8000.
- Parte interessata (stakeholder): individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda.
- Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.
- Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore a 18 anni.
- Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- Lavoro forzato e obbligato: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.
- Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito e che successivamente sono stati rimossi da tale lavoro.
- Definizione di Rappresentante SA8000 dei Lavoratori: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, da un lavoratore eletto a tal fine dal personale non dirigente.
- Rappresentante della Direzione: un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.

NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Convenzioni I.L.O. (International Labour Organization - rif. Par. Il norma SA8000). La ILO è dedicata a creare opportunità per donne e uomini di ottenere decenti condizioni di lavoro in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana. I suoi scopi principali sono tutelare i diritti dei lavoratori, promuovere decenti opportunità di impiego, favorire la tutela sociale e rafforzare il dialogo riguardo gli argomenti legati al mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Razziale
- Testo Unico per la sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008 + integrazioni D.Lgs. 106/2009)
- C.C.N.L. (Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro) Sez. Gomma Plastica

Terms, definitions and normatives

DEFINITION

- *Personnel* : all the people, man and woman, directly or non-directly employed, including top manager.
- *Worker* : all the personnel not involved in company direction.
- *Supplier/sub-contractor* : every organization that supply goods or services used by the company to realize its goods or services.
- *Corrective and preventive action* : an immediate and continuing remedy to a non-conformance to the SA8000
- *Stakeholder* : everyone who have interest or influence on the social aspects of the company.
- *Child* : every person below 15 years old, except where local laws set higher minimum age for work or for compulsory school, in that case the limit is the higher one.
- *Young worker* : every worker above the child age (as above explained) and below 18 years old.
- *Child labour* : every work made by child with an age lower than what above written, except for Recommendation ILO 146.
- *Forced labour* : all work or service that a person has not offered to do voluntarily and is made to do under the threat of punishment or retaliation, or is demanded as a means of payment of debt.
- *Worker Representative for SA8000* : a worker elected by other workers to made easier the communication with Direction for matter concerning SA8000.
- *Management Representative* : a member of senior management personnel appointed by the company to ensure that the requirements of the standard are met.

NORMATIVES ELEMENTS

- *I.L.O. Conventions (International Labour Organization - rif. Par. II standard SA8000)*. ILO has been created to create opportunity for women and men to obtain adequate working conditions in freedom, fairness, safety, and human dignity. Its main scopes are to safeguard workers rights, promote adequate working conditions, promote social protection and to promote the discussion about working themes
- *Universal Declaration of Human Rights*
- *International convention on Economic, Social and Cultural rights.*
- *International convention on Civil and Politic rights*
- *United Nation convention for Children rights*
- *United Nation convention to eliminate the discrimination toward women*
- *United Nation convention to eliminate racial discrimination*
- *Health & Safety on workplace (D.Lgs. 81/2008 + D.Lgs. 106/2009)*
- *C.C.N.L. (National Labour Contract) Section Plastic & Rubber*

Osservazioni e commenti

Una corretta predisposizione del bilancio sociale presuppone un atteggiamento di ascolto da parte nostra verso tutte quelle persone, organizzazioni, istituzioni e partner che in qualche modo sono interessate alla nostra attività. La vostra opinione costituisce la spina dorsale rispetto alla quale costruire un bilancio sociale SA8000 il più efficace e “centrato” possibile oltre che permettere effettivi miglioramenti nell’ambito delle condizioni di lavoro.

Invitiamo pertanto ciascun lettore a esprimere il proprio giudizio e a riportare consigli e critiche relative al merito delle prestazioni sociali e alla chiarezza e al metodo espositivo utilizzato nel presente bilancio sociale. Il modulo per esprimere il proprio parere o per segnalare problemi riscontrati in merito al nostro sistema di responsabilità sociale è disponibile sul nostro sito internet www.ecozema.com.

Vi ringraziamo anticipatamente

Notices and comments

To properly issue a Report SA8000 it is fundamental to be opened toward all the people, organization and institution that could be involved in our activity. Your opinions are the main tool to issue an effective report and are the key for continuous improvement of working conditions.

For this reason we hope that you will send us your ideas and suggestions about our social performances and about this report.

The form to send us your suggestion or to notify a problem is available on our website www.ecozema.com.

Thank you in advance for your messages

Emissione ed approvazione

Emission and approval

Il presente Bilancio SA8000 è stato redatto in accordo a quanto riportato nel Manuale SA8000 di Fabbrica Pinze Schio srl. Il manuale viene aggiornato e distribuito annualmente.

This report has been issued according to what is written in the SA8000 Manual of Fabbrica Pinze Schio srl. It is updated and shared annually.

Data / Date: 25/03/2015

Emissione a cura di / Issued by : Antonio Munarini



Responsabile SA8000 / SA8000 Representative : Bruno Luzzi



Fabbrica Pinze Schio srl

Via Campilonghi, 3

36014 Santorso (VI)

info@ecozema.com

www.ecozema.com