

CODICE ETICO

PRINCIPI E POLITICA SULLA CONDOTTA AZIENDALE RESPONSABILE

Il sottoscritto SIMONA PESARO legale rappresentante dell'azienda INTERFIL TP SRL con sede legale in via PONTE VECCHIO 11, 27017 PIEVE PORTO MORONE (PV) garantisce la legalità delle attività aziendali e il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti locali, nazionali ed internazionali applicabili o dei criteri dello standard di certificazione GOTS 7.0 qualora questi fossero più stringenti della normativa.

L'azienda garantisce, in particolare, il rispetto delle norme ambientali e di tutela dei diritti umani e dei lavoratori e, inoltre, delle principali convenzioni dell'International Labour Organization (ILO) e delle condizioni previste dalla contrattazione nazionale in materia, evitando di causare, contribuire, incoraggiare o supportare violazioni dei diritti umani con le proprie attività.

Il presente documento si applica a tutti i dipendenti e a tutti i collaboratori che svolgono funzioni per e/o per conto di INTERFIL TP (siano essi direttamente dipendenti o meno) affinché agiscano con onestà, integrità e coerenza in accordo con il presente codice.

A tal fine, una copia cartacea del presente documento è stata esposta nella bacheca informativa aziendale per la consultazione; le parti esterne all'Azienda riceveranno una copia in formato digitale.

Per quanto possibile, INTERFIL TP si impegna a diffondere il presente documento anche presso i propri partner commerciali, invitando gli stessi ed i loro subappaltatori ad aderire ai principi in esso riportati in modo da diffondere e condividerne principi e comportamenti lungo tutta la filiera.

L'Azienda si aspetta che il comportamento dei destinatari sia in linea con i contenuti e le previsioni del Codice Etico.

Ciò presso l'azienda si impegna a:

Principi e codice di condotta: Diritti umani dei lavoratori

- **Non ricorrere al lavoro forzato o obbligato.** Nessun lavoratore deve essere costretto a lavorare sotto minaccia di sanzioni, con l'uso della forza o di intimidazioni. I lavoratori possono porre fine volontariamente al proprio rapporto di lavoro, dopo un ragionevole preavviso, e non sono tenuti a depositare cauzioni o documenti di identità presso il datore di lavoro o presso terzi. I lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro al termine del proprio turno e non sono tenuti a pagare compensi o altri costi per l'assunzione o il mantenimento del posto di lavoro. I lavoratori non sono costretti a utilizzare l'alloggio o il trasporto forniti dall'azienda.
- **Non ricorrere al lavoro infantile.** L'azienda non impiega bambini di età inferiore a quella prevista dalle leggi nazionali per l'accesso al lavoro o a quella prevista per la scuola dell'obbligo, e comunque inferiore a 15 anni (0 14 anni nel caso di paesi in via di sviluppo ai sensi della Convenzione 138 dell'ILO). Qualora un bambino di età inferiore all'età minima stabilita fosse impiegato in azienda, questa adotterà tutte le misure appropriate per allontanare il bambino dal posto di lavoro e per garantire un rimedio adeguato, compreso il sostegno attivo all'accesso all'istruzione.
- **Tutelare i giovani lavoratori.** I giovani lavoratori (con età inferiore a 18 anni) non vengono impiegati durante le ore notturne o in condizioni che ne compromettano la salute, la sicurezza o l'integrità morale e/o che danneggino il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. I giovani lavoratori non lavorano per più di 8 ore al giorno o per un numero di ore superiore al limite legale nazionale applicabile. I giovani lavoratori non svolgono ore di lavoro straordinario e possono godere di un periodo minimo consecutivo di riposo di 12 ore, oltre ai consueti giorni di riposo settimanale. Viene comunque consentito l'accesso alla formazione continua o a opportunità educative aggiuntive, come la formazione professionale o tecnica.
- **Astenersi dal praticare e non tollerare discriminazione, molestie e violenza.** L'azienda non adotta, sostiene o tollera discriminazioni nell'occupazione, inclusi reclutamento, assunzione, opportunità di formazione, condizioni di lavoro, incarichi di lavoro, retribuzione, benefits, promozioni, disciplina, licenziamento o pensionamento sulla base di sesso, identità di genere, età, religione, stato civile, stato genitoriale, razza, casta, background sociale, malattie, disabilità, gravidanza, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a organizzazioni dei lavoratori compresi i sindacati, affiliazione politica, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. L'azienda promuove un ambiente privo di molestie e violenza, in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità e incoraggia la segnalazione anonima di abusi o trattamenti duri. L'azienda tratterà e approfondirà con serietà tutte le accuse di discriminazione, violenza e molestie, applicando, se del caso, misure disciplinari, fino al licenziamento nei confronti degli autori di tali azioni. Le procedure disciplinari adottate dall'azienda sono scritte e comunicate a tutti i lavoratori.
- **Raggiungere la parità di genere.** L'azienda offre pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dal loro genere, identità di genere e orientamento sessuale, per tutti gli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale e personale. L'azienda si impegna a raggiungere la parità di genere attraverso procedure e pratiche di reclutamento, promozione e remunerazione eque, giuste e trasparenti. L'azienda tutela da

Interfil TP S.r.l. sottoposta all'attività di Direzione e Coordinamento da parte di Torcitura Padana S.p.A.

sede operativa via Galvani 3, 22070 Luisago (CO) tel +39 031 88 92 111 fax +39 031 88 92 133 email info@interfiltp.it web www.interfiltp.it

sede legale e amministrativa: via Ponte Vecchio 11, 27017 Pieve Porto Morone (PV) | Cap.Soc. € 48.000,00 | C.F./P.I. IT02676720184 | R.E.A. 292861 | pec@pec.interfiltp.it

discriminazioni, licenziamenti e rallentamenti nella carriera le donne incinte, le madri e i loro figli, compresa la loro salute e sicurezza, i lavoratori con responsabilità familiari.

- **Rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.** L'Azienda non interferisce con, ostacola o impedisce il diritto dei lavoratori di aderire o formare sindacati o associazioni di lavoratori di propria scelta e di contrattare collettivamente. L'azienda si impegna a rispettare gli accordi di contrattazione collettiva e a consentire ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza.
- **Assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri.** L'azienda adotta misure adeguate e implementa sistemi per prevenire incidenti, infortuni e malattie associati alle attività lavorative o che si verificano durante il lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro. L'azienda fornisce una protezione speciale in relazione alla salute e alla sicurezza a categorie vulnerabili di lavoratori quali – ma non limitate a – giovani Lavoratori, neomamme e future mamme e persone con disabilità. L'azienda fornisce adeguate protezioni contro gli incendi e garantisce la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, comprese le strutture residenziali ove previste.
- **Riconoscere la giusta retribuzione.** I salari e i benefit che l'azienda corrisponde per il regolare orario di lavoro soddisfano, come minimo, gli standard legali nazionali o gli standard di riferimento del settore, a seconda di quale sia il più elevato. In ogni caso, i salari dovrebbero sempre essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari e a fornire un reddito discrezionale. L'azienda corrisponde una maggiorazione per il lavoro straordinario.
- **Rispettare la normativa sull'orario di lavoro.** L'azienda si impegna affinché l'orario di lavoro sia conforme alle leggi nazionali, agli accordi di contrattazione collettiva e agli standard di riferimento del settore, a seconda di quale offra maggiore protezione per i lavoratori. Ai lavoratori non è richiesto di lavorare più di 8 ore al giorno o 48 ore settimanali su base regolare (esclusi gli straordinari), e sono garantiti i riposi giornalieri e settimanali. Lo straordinario è volontario, non deve superare le 12 ore settimanali e non è richiesto su base regolare.
- **Astenersi da contratti di lavoro precari.** L'azienda si impegna ad istaurare rapporti di lavoro riconosciuti e stabiliti in conformità con la legislazione nazionale e con le norme internazionali sul lavoro. L'azienda si astiene dal fare ricorso a contratti di sola manodopera, subappalti, accordi di lavoro a domicilio, programmi di apprendistato in cui non esiste un reale intento di impartire competenze o fornire lavoro regolare, uso eccessivo di contratti di lavoro stagionali o a tempo determinato, al fine di eludere gli obblighi nei confronti dei dipendenti ai sensi delle leggi e dei regolamenti sul lavoro o sulla previdenza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro.
- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori immigrati.** L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori immigrati rispetto ai lavoratori locali. L'azienda non sottrae ai lavoratori immigrati i documenti di viaggio e fornisce loro un contratto di lavoro scritto in una lingua comprensibile al lavoratore medesimo con informazioni chiare sui termini e le condizioni di lavoro. Nel caso in cui l'azienda fornisca a tali lavoratori vitto, alloggio, trasporto o altri servizi, questi devono essere forniti a una tariffa non superiore alla tariffa di mercato.
- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori a domicilio.** L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori a domicilio rispetto a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale. L'azienda si impegna ad offrire ai lavoratori a domicilio le stesse tutele e gli stessi trattamenti riservati a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale.
- **Tutelare le minoranze.** L'azienda si impegna a rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a specifici gruppi o popolazioni a rischio di particolare vulnerabilità e in relazione ai quali esiste una protezione particolareggiata, comprese le popolazioni indigene, le donne, le minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, i bambini, le persone con disabilità e i lavoratori immigrati e le loro famiglie.

Politica ambientale e chimica: Tutela dell'ambiente

- **Monitorare e ridurre i consumi di energia e di acqua.** L'azienda si impegna a raccogliere dati sul consumo di energia e di acqua e a stabilire e raggiungere obiettivi di riduzione dei consumi. Si impegna, inoltre, ove possibile, ad aumentare il ricorso a fonti di energia rinnovabile.
- **Monitorare e smaltire correttamente i reflui.** L'azienda si impegna a raccogliere dati sulla quantità di reflui eventualmente prodotta attraverso le proprie attività e garantisce che tali reflui ricevano un trattamento adeguato prima di entrare nel flusso d'acqua, al fine di soddisfare i requisiti minimi, fissati dalle leggi nazionali o locali, o dallo standard scelto, qualora questi siano più restrittivi.
- **Monitorare le emissioni di gas in atmosfera.** L'azienda si impegna ad individuare le fonti di emissione di gas serra in atmosfera e raccogliere dati su tali emissioni per poterle monitorare. L'azienda si impegna inoltre a individuare misure per ridurre tali emissioni, per quanto possibile.
- **Monitorare e smaltire correttamente i rifiuti solidi.** L'azienda si impegna a raccogliere dati sulla quantità di rifiuti prodotti, a smaltire tali rifiuti in conformità alle norme locali e nazionali e a ridurre la produzione di rifiuti, favorendo ove possibile, pratiche di riuso e riciclo. L'azienda assicura di non incenerire i rifiuti in loco e di non smaltire i rifiuti in discariche incontrollate.

Interfil TP S.r.l. sottoposta all'attività di Direzione e Coordinamento da parte di Torcitura Padana S.p.A.

- **Assicurare una gestione responsabile dei prodotti chimici utilizzati nella lavorazione di prodotti certificati.** Nel caso in cui l'azienda utilizzi input chimici per le proprie lavorazioni di prodotti certificati, si impegna a raccogliere e conservare informazioni sulla gestione e l'uso in sicurezza di tali input in modo da non arrecare danno alle persone che li impiegano e all'ambiente.
- **L'azienda effettua azioni di autocontrollo e si avvale di fornitori certificati Oeko Tex Standard 100**

Politica antitangenti e anticorruzione

È illegale offrire, promettere, pagare, richiedere o ricevere una tangente o altro vantaggio indebito, direttamente o indirettamente.

Una tangente può includere la donazione di denaro o qualsiasi cosa di valore per influenzare le azioni di un'altra persona; copre anche pagamenti o regali come ricompensa per le azioni improprie di un'altra persona.

È vietato corrispondere o ricevere qualsiasi somma di denaro e/o qualsiasi oggetto di valore da un Funzionario del Governo e/o da chiunque nel settore privato laddove ciò sia per ottenere o mantenere business o altro vantaggio commerciale per l'Organizzazione.

I pagamenti di facilitazione sono un tipo di tangente. È illegale corrispondere o ricevere qualsiasi somma di denaro e/o qualsiasi oggetto di valore a/da un funzionario governativo laddove ciò sia per ottenere o mantenere business o altri vantaggi commerciali per l'Organizzazione.

Trasparenza Libri e Registri, contabilità e controllo interno

I registri aziendali dell'Organizzazione devono essere accurati e affidabili. Tutti i documenti aziendali, inclusi i resoconti delle spese, i rendiconti finanziari, i rapporti operativi e di produzione, i rapporti ai revisori dei conti e i rapporti alle agenzie governative, devono essere preparati con diligenza e onestà.

Nessuna voce falsa o fuorviante deve essere inserita nei registri dell'Organizzazione per nessun motivo. È sempre richiesto il rispetto dei principi contabili generalmente accettati e dei controlli interni stabiliti.

Tutti i pagamenti devono essere supportati da una fattura e un contratto o un ordine contenente dettagli sufficienti per riflettere i servizi che sono stati eseguiti e devono essere registrati accuratamente, in modo tempestivo e con dettagli ragionevoli. Sono severamente vietate scritture false, fuorvianti, incomplete, inesatte o artificiose nei libri, nei registri e nei conti della Società.

Rapporti con partner commerciali e pratiche di approvvigionamento responsabili

Interfil TP conferma il proprio impegno nel sensibilizzare i partner commerciali

- al rispetto dei principi e standard sociali in materia di lavoro e diritti umani stabiliti a livello nazionale e dalle convenzioni internazionali
- al rispetto dell'ambiente e ad un corretto utilizzo delle risorse naturali

Politica per il whistleblowing

L'Organizzazione si impegna a rispettare i più elevati standard di trasparenza, probità e responsabilità. Un aspetto importante della responsabilità e della trasparenza è un meccanismo che consenta al personale e agli altri membri dell'Organizzazione di esprimere le proprie preoccupazioni /segnalazioni/reclami/suggerimenti in modo responsabile ed efficace.

In base a ciò, la presente "Politica di Whistleblowing" stabilisce le modalità di segnalazione di un atto od omissione illecita che costituisce, o può costituire violazione di leggi e regolamenti, dei valori e dei principi stabiliti nel Codice della Società, e/o che potrebbe arrecare qualsiasi tipo di danno (es. economico, ambientale, alla sicurezza dei lavoratori o di terzi, o meramente reputazionale) all'Organizzazione, ai suoi clienti, partner, terzi.

La presente Politica costituisce il documento di riferimento per la Società, fatte salve eventuali specifiche leggi locali in materia che si trovino in contrasto con la stessa.

Destinatari della presente Politica sono i componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori.

I Destinatari che scoprono o comunque vengano a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità, devono immediatamente segnalare gli atti, gli eventi e le circostanze che ritengono, in buona fede e sulla base di ragionevoli motivi, abbiano determinato le suddette violazioni.

Questa politica incoraggia le persone a mettere il loro nome in qualsiasi divulgazione che fanno, ma le segnalazioni possono essere fatte in forma anonima.

Le segnalazioni vanno riportate direttamente a Claudio Malinverno (claudio.malinverno@interfiltp.it) che è responsabile per la ricezione e l'analisi delle segnalazioni, oppure inserite nelle apposite cassette accessibili sia da personale interno che esterno

In ogni caso, le segnalazioni devono essere dettagliate e documentate, in modo da fornire informazioni utili e adeguate a verificare efficacemente la validità degli eventi segnalati.

L'Organizzazione garantisce la riservatezza della segnalazione e delle informazioni in essa contenute, nonché l'anonimato del segnalante o del mittente, anche qualora la segnalazione si riveli successivamente errata o infondata. Non è tollerato alcun tipo di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del segnalante.

L'Organizzazione garantisce che i dati personali degli informatori e degli eventuali altri soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni (ivi compresi gli eventuali dati sensibili) saranno trattati nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Saranno trattati solo i dati strettamente necessari alla verifica della validità della segnalazione e alla sua gestione.

Gestione dei dati personali - privacy

INTERFIL TP si impegna a trattare i dati personali in modo da adempiere agli obblighi in materia di garanzia e tutela dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone fisiche, in particolare il diritto all'intimità, alla vita familiare e alla vita privata, rispetto al trattamento dei dati personali. L'azienda ha adottato misure tecniche e organizzative adeguate a proteggere i dati personali contro la distruzione, la perdita, l'alterazione, la divulgazione, l'accesso non autorizzato o qualsiasi altra forma di trattamento illecito accidentale o illecito.

Violazioni e Sistema sanzionatorio

Ogni comportamento non conforme a quanto previsto dal presente Codice di condotta comporta, indipendentemente e prescindendo da ogni azione legale nei confronti dell'autore del reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi della normativa vigente e/o del contratto di lavoro o alla risoluzione del rapporto contrattuale

L'organizzazione si impegna a fornire le risorse necessarie (tecniche, economiche e professionali) affinché gli obiettivi della presente politica vengano integralmente raggiunti. La presente Politica è condivisa con tutto il personale, invitato, per quanto di sua competenza, a collaborare attivamente affinché tutti gli obiettivi in essa contenuti vengano raggiunti.

Politica sulla Condotta Aziendale Responsabile

Gli impegni descritti nel presente documento rispecchiamo i requisiti dello Standard GOTS 7.0 e sono concretizzati attraverso un processo di **Due Diligence** che l'azienda si impegna ad utilizzare al fine di identificare, prevenire e contenere gli impatti negativi (effettivi e potenziali) sui diritti umani, dei lavoratori e sull'ambiente, che le proprie azioni e la catena di fornitura potrebbero avere.

La Due Diligence è un processo preventivo dinamico e basato sul rischio informato risultato da un monitoraggio continuo delle parti interessate

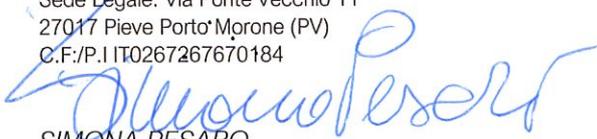
INTERFIL TP si impegna a:

- utilizzare la Due Diligence nei processi decisionali che riguardano tutte le questioni attinenti i criteri dello Standard GOTS 7.0 seguendo i seguenti punti
 1. **identificare** gli impatti negativi reali e potenziali
 2. **prevenire** o mitigare i predetti impatti negativi con misure specifiche;
 3. **valutare** come affrontare eventuali impatti negativi **monitorando** le prestazioni e **comunicando** i risultati.
- Coinvolgere nel processo di Due Diligence tutte le parti interessate (interne ed esterne) con comunicazioni attive e tempestive
- Ascoltare ed affrontare tutti i reclami presentati attraverso processi legittimi
- Promuovere una politica sulla condotta responsabile (RBC) che soddisfi le aspettative dell'Ente Certificatore nella propria attività e nella propria catena di fornitura

INTERFIL TP si impegna a riesaminare ed eventualmente aggiornare la Politica sulla Condotta Responsabile periodicamente e, comunque, in ogni occasione in cui se ne ravvisi la necessità. La presente politica sulla condotta responsabile (RBC) viene resa pubblica e comunicata a tutti i dipendenti utilizzando la rete aziendale; viene inoltre resa pubblica a fornitori, altri partner commerciali e parti interessate attraverso il sito internet.

Pieve Porto Morone, 28/01/25

Interfil TP s.r.l.
Sede Legale: Via Ponte Vecchio 11
27017 Pieve Porto Morone (PV)
C.F./P.I. IT0267267670184



SIMONA PESARO

Interfil TP S.r.l. sottoposta all'attività di Direzione e Coordinamento da parte di Torcitura Padana S.p.A.

sede operativa via Galvani 3, 22070 Luisago (CO) tel +39 031 88 92 111 fax +39 031 88 92 133 email info@interfiltp.it web www.interfiltp.it

sede legale e amministrativa: via Ponte Vecchio 11, 27017 Pieve Porto Morone (PV) | Cap.Soc. € 48.000,00 | C.F./P.I. IT026726720184 | R.E.A. 292861 | pec@pec.interfiltp.it