



# **CODICE DI CONDOTTA, MANUALE E BILANCIO ETICO SOCIALE**

Rev. 02 del 03/02/2025



## Sommario

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PREMESSA: LA STORIA, GLI IMPIANTI ED IL PROCESSO PRODUTTIVO .....</b>        | <b>3</b>  |
| <b>GLI IMPIANTI.....</b>                                                        |           |
| <b>IparonL PROCESSO PRODUTTIVO .....</b>                                        |           |
| <b>1. SCOPO E REQUISITI ASI .....</b>                                           |           |
| <b>2. PARTI INTERESSATE COINVOLTE.....</b>                                      | <b>7</b>  |
| <b>3. SELEZIONE e VALUTAZIONE DEI FORNITORI .....</b>                           | <b>7</b>  |
| <b>4. RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>                                           | <b>9</b>  |
| <b>5. DIRITTI UMANI E DUE DILIGENCE .....</b>                                   | <b>13</b> |
| <b>6. DIVERSITA' DI GENERE ed EMANCIPAZIONE DELLE DONNE .....</b>               | <b>14</b> |
| <b>7. POPOLAZIONI INDIGENE .....</b>                                            | <b>16</b> |
| <b>7.1: POPOLAZIONI INDIGENE: ANALISI DI DETTAGLIO.....</b>                     | <b>16</b> |
| <b>8. CONSENSO LIBERO, PREVIO ED INFORMATO DELLE POPOLAZIONI INDIGENE .....</b> | <b>18</b> |
| <b>9. LAVORATORI MIGRANTI .....</b>                                             | <b>19</b> |
| <b>10. PATRIMONIO SACRO E CULTURALE DELLE POPOLAZIONI INDIGENE.....</b>         | <b>19</b> |
| <b>11. RIASSETTO E RICOLLOCAMENTO .....</b>                                     | <b>19</b> |
| <b>12. AFFECTED POPULATIONS AND ORGANISATIONS .....</b>                         | <b>20</b> |
| <b>13. ZONE DI CONFLITTO AD ALTO RISCHIO E SECURITY PRACTICE .....</b>          | <b>20</b> |
| <b>14. FUSIONI ED ACQUISIZIONI.....</b>                                         | <b>21</b> |
| <b>15. LAVORO MINORILE .....</b>                                                | <b>21</b> |
| <b>16. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO .....</b>                                     | <b>25</b> |
| <b>17. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....</b>            | <b>26</b> |
| <b>18. CONDIZIONI DI LAVORO GIUSTE E FAVOREVOLI.....</b>                        | <b>26</b> |
| <b>19. DISCRIMINAZIONE .....</b>                                                | <b>27</b> |
| <b>20. PROCEDURE DISCIPLINARI .....</b>                                         | <b>28</b> |
| <b>21. RETRIBUZIONE .....</b>                                                   | <b>28</b> |
| <b>22. L'IMPORTANZA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO .....</b>  | <b>29</b> |

**Allegato 1: Mappatura di filiera, Identificazione aree di rischio e valutazione dei fornitori**

**Allegato 2: Indicatori di performance etico sociali**

**Allegato 3: Analisi del contesto e valutazione dei rischi**

**Allegato 4: Calcolo del salario minimo**

**Allegato 5- Programma strategico per l'equità di genere e l'empowerment delle donne rev.00  
del 03.03.2025**

## PREMESSA: LA STORIA, GLI IMPIANTI ED IL PROCESSO PRODUTTIVO

METRA è un produttore globale e verticalmente integrato di profili complessi in alluminio estruso e servizi ad alto valore aggiunto, tra cui verniciatura, ossidazione, lavorazioni meccaniche, saldatura e assemblaggio. Con una capacità produttiva di oltre 100.000 ton/anno, METRA risponde alle esigenze più sfidanti di oltre 2.300 clienti a livello globale, offrendo soluzioni innovative per l'industria e l'edilizia in Europa e Nord America. METRA ha la sua sede centrale a Rodengo Saiano, Italia, con otto stabilimenti produttivi strategicamente posizionati in Italia, USA e in Canada.



Dal 1962 presidiamo i mercati di tutto il mondo con soluzioni custom-made, prodotte nel rispetto degli standard internazionali. La nostra forza sono le conoscenze accumulate dalle società che compongono il gruppo, ciascuna con una specializzazione chiave su processi produttivi o mercati geografici. Diversità che rappresentano una grande ricchezza: un patrimonio di esperienze nella gestione di grandi, così come di piccole commesse, di normative nazionali e comunitarie, di standard appartenenti a settori lontani tra loro. Diversità che trovano in noi un fertile incubatore di idee, con un comun denominatore: l'alluminio.

## METRA SPA

P.IVA IT00285030177  
Via Stacca 1, Rodengo Saiano  
Brescia – Italy  
Tel. +39 030 68191  
Fax +39 030 6819990

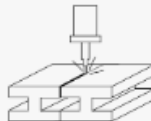
[servizioclienti@metra.it](mailto:servizioclienti@metra.it)



**EXTRUSION**



**MACHINING**



**WELDING**



**FINISHING**



**LOGISTICS**

## METRA SPA

P.IVA IT00285030177  
Via Stacca 1, Rodengo Saiano  
Brescia – Italy  
Tel. +39 030 68191  
Fax +39 030 6819990

[servizioclienti@metra.it](mailto:servizioclienti@metra.it)



**EXTRUSION**



**MACHINING**



**WELDING**



**FINISHING**



**LOGISTICS**

## METRA RAGUSA SPA

P.IVA IT00082200882  
Zona industriale  
97100 Ragusa Italia  
Tel. +39 0932 660911  
Fax +39 0932 667224

[metraragusa@metraragusa.it](mailto:metraragusa@metraragusa.it)



**EXTRUSION**



**FINISHING**

## METRA SERVICE SRL

P.IVA IT01465130175  
Sede Legale: Via Stacca, 1  
25050 Rodengo Saiano (BS) Italia

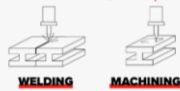
## IMET SPA

P.IVA IT03524740176  
Sede Legale: Via Stacca, 1  
25050 Rodengo Saiano (BS) Italia

## RUSTICI SPA

Via Guido Rossa 69/71  
51037 Montale (PT) Italia  
Centralino: 0573-558216

[info@rusticispa.com](mailto:info@rusticispa.com)



## METRA ALUMINIUM INC.

2000, Fortin boulevard  
Laval (Québec)  
Canada H7S 1P3  
Tel: (450) 629-4260  
(800) 629-7236

[info@metra-aluminium.com](mailto:info@metra-aluminium.com)



## PROFILE CUSTOM EXTRUSIONS LLC

100 Anderson Rd SW  
Rome, GA, U.S.A.  
Tel. +1 706-234-7558

[info@pcextrusions.com](mailto:info@pcextrusions.com)

## METRA USA INC.

5201 Blue Lagoon Drive, Unit #984  
FL 33126 UNITED STATES OF AMERICA  
Tel: +1-305-91509999

[info.usa@metrabuilding.com](mailto:info.usa@metrabuilding.com)

## EXTRUDED ALUMINUM COMPANY LLC

7200 Industrial Dr  
Belding, MI 48809, U.S.A.  
Tel: +1 (616) 794-0300

[eac@extrudedaluminum.com](mailto:eac@extrudedaluminum.com)



## ALUMINUM FABRICATION COMPANY LLC

3801 36th St SE  
Kentwood MI 49512, U.S.A.  
Tel: 616-591-9880

[frank.gray@alumfabrication.com](mailto:frank.gray@alumfabrication.com)



## About METRA

Pionieri dell'alluminio.  
La nostra specializzazione dal 1962.

## HEADQUARTERS

METRA S.p.A.  
via Stacca 1,  
Rodengo Sariano  
Brescia – Italy

## LE DIVISIONI



## SCOPO E REQUISITI ASI

L'ASI Performance Standard definisce principi e criteri ambientali, sociali e di governance, con l'obiettivo di affrontare il tema della sostenibilità nella filiera dell'alluminio. Riconosciuta a livello mondiale, la certificazione ASI stabilisce 59 criteri nell'ambito dei 3 pilastri della sostenibilità sopracitati, affrontando temi chiave come la biodiversità, la tutela dei diritti umani e dei lavoratori e le emissioni di gas a effetto serra.

Uno degli aspetti fondamentali della certificazione ASI è rappresentato dalla previsione del monitoraggio delle prestazioni di tutti i fornitori, in funzione di una fornitura responsabile.

ASI è, infatti basata sul concetto che ogni cliente ha influenza sul fornitore e ogni anello della catena produttiva deve impegnarsi per la tutela dei diritti delle persone e dei lavoratori informando e stimolando i propri fornitori all'adeguamento ai principi dello standard.

Crediamo che un miglioramento sociale e ambientale continuo sia la base per una crescita a lungo termine e profittevole per tutti.

L'azienda si è assunta un impegno dal punto di vista etico, sociale e ambientale, cercando di andare oltre al rispetto della legislazione vigente ed integrando le problematiche sociali ed ambientali in modo volontario nella propria operatività quotidiana, nei rapporti con i vari stakeholders, ossia investendo su capitale umano ed ambientale. Tale percorso può risultare pienamente efficace solo se supportato da un sistema di comunicazione interna ed esterna, nel quale il presente questionario assume un ruolo fondamentale. Nell'applicazione dei requisiti sui diritti fondamentali del lavoro ASI, l'organizzazione deve tenere in debito conto i diritti e gli obblighi stabiliti dalla legge nazionale e allo stesso tempo soddisfare gli obiettivi dei presenti requisiti.

## **1. PARTI INTERESSATE COINVOLTE**

### **PARTI INTERESSATE INTERNE:**

- Proprietà
- Lavoratori e Responsabili di area
- RLS e RSU
- Soci
- RSPP
- Dirigenza

### **PARTI INTERESSATE ESTERNE:**

- ASI international
- Comune e regione
- Clienti
- Fornitori di materia prima
- Fornitori di lingotti (per la commercializzazione)
- Fornitori di servizi e manutenzione
- Banche ed istituti di credito
- RSPP
- ODV
- Associazioni di categoria
- Vicinato
- Finanziatori
- Competitors
- Opinione pubblica
- Ente di certificazione
- Organi societari (CDA; revisori contabili; collegio sindacale)

## **2. SELEZIONE e VALUTAZIONE DEI FORNITORI**

I Fornitori hanno un ruolo fondamentale nel migliorare la competitività complessiva di METRA Spa. La collaborazione dei Fornitori permette di assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei Clienti di METRA Spa, in termini di qualità, costi e servizi, in misura almeno pari alle attese di questi ultimi.

Pertanto, METRA Spa indirizza i rapporti con i propri Fornitori al rispetto delle normative vigenti ed alla promozione di comportamenti onesti, diligenti, trasparenti e cooperativi. Parallelamente, METRA Spa incoraggia i propri Fornitori ad utilizzare i medesimi criteri, con l'intento di beneficiare vicendevolmente degli effetti positivi che solo una stabile relazione, plasmata sulla fiducia, è in grado di produrre.

La comunicazione di METRA Spa, circa i prodotti ed i servizi richiesti, è accurata ed esauriente, in modo che i Fornitori siano in grado di approntare offerte informate e consapevoli i reclami e le segnalazioni di incongruenze nelle forniture devono essere veritieri e non strumentali per avvantaggiare indebitamente METRA Spa.

I Fornitori sono selezionati e qualificati secondo metodi adeguati e oggettivi, sulla base della loro capacità di offerta e secondo principi di imparzialità, correttezza e qualità. In ogni caso, METRA Spa bilancia l'esigenza di ottenere condizioni economiche convenienti con la necessità di non derogare ai parametri di qualità nelle forniture di beni e servizi. Tali requisiti di selezione sono dichiarati e

verificabili, affinché le negoziazioni siano contraddistinte da un dialogo franco ed aperto. Sono, in oltre, segnalati tempestivamente ai Fornitori eventuali mutamenti significativi nei requisiti che afferiscono la qualificazione, affinché sia consentito loro di attivarsi in merito, nell'interesse alla continuità dei rapporti con METRA.

In METRA Spa crediamo che la responsabilità sociale di impresa non si debba limitare alle attività condotte dalla nostra azienda e presso la nostra azienda, ma che si debba estendere alla filiera di approvvigionamento. Infatti, in questo modo è possibile promuovere comportamenti virtuosi lungo l'intera catena del valore. La componente principale di questa filosofia è la costruzione di relazioni solide e durature con i nostri fornitori, basate sulla fiducia, il rispetto e l'impegno reciproco, che conducano a un modello di comportamento responsabile.

Ci aspettiamo che tutti i nostri fornitori siano allineati con i nostri valori e dunque chiediamo che rispettino il Codice Etico, a disposizione in versione aggiornata sul sito internet aziendale.

Qualora uno dei nostri fornitori non sia in grado di soddisfare gli standard minimi da noi richiesti, lavoreremo consolidando la partnership per affrontare la criticità e promuoverne la crescita.

## **2.1 VALUTAZIONE DEI FORNITORI E MAPPATURA**

L'azienda si è assunta un impegno dal punto di vista etico, sociale e ambientale, cercando di andare oltre al rispetto della legislazione vigente ed integrando le problematiche sociali ed ambientali in modo volontario nella propria operatività quotidiana, nei rapporti con i vari stakeholders, ossia investendo su capitale umano ed ambientale. Tale percorso può risultare pienamente efficace solo se supportato da un sistema di comunicazione interna ed esterna, nel quale il presente questionario assume un ruolo fondamentale.

Per quanto concerne la mappatura dei fornitori, l'azienda ha costruito "Allegato 1: Mappatura di filiera, Identificazione aree di rischio e valutazione dei fornitori".

La classificazione dei fornitori è stata definita sul sito <https://riskmap.fairtrade.net/countries/italy>, ossia una mappatura dei rischi per supportare le aziende e le organizzazioni nella valutazione dei rischi legati ai diritti umani ed ambiente.

### 3. RIFERIMENTI NORMATIVI

La Direzione rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, nonché il presente Standard.

| N. CONSECUTIVO (AZZURRO SE IN FORMATO DIGITALE) | TEMA                     | CODICE                  | DATA | TITOLO                                               | COLLEGAMENTO IPERTESTUALE                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NORM - E1001</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione         | 1921 | Riposo settimanale                                   | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1001 - CONVENZIONE 14 - 1921 - RIPOSO SETTIMANALE.pdf</a>                                                     |
| <b>NORM - E1002</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 29      | 1930 | Lavoro Forzato                                       | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1002 - CONVENZIONE 29 - 1930 - LAVORO FORZATO.pdf</a>                                                         |
| <b>NORM - E1003</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 77 e 78 | 1946 | Esame medico degli adolescenti                       | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1003 - CONVENZIONE 77 - 1946 - ESAME MEDICO ADOLESCENTI.pdf</a>                                               |
| <b>NORM - E1004</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione         | 1947 | Ispezione del lavoro                                 | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1004 - CONVENZIONE 81 - 1947 - ISPEZIONE DEL LAVORO.pdf</a>                                                   |
| <b>NORM - E1005</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 87      | 1948 | Libertà sindacale e protezione dei diritti sindacali | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1005 - CONVENZIONE 87 - 1948 - LIBERTA' SINDACALE.pdf</a>                                                     |
| <b>NORM - E1006</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 95      | 1949 | Protezione del salario                               | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1006 - CONVENZIONE 95 - 1949 - PROTEZIONE DEL SALARIO.pdf</a>                                                 |
| <b>NORM - E1007</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 98      | 1949 | Diritto organizzazione e negoziazione Collettiva     | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1007 - CONVENZIONE 98 - 1949 - DIRITTO ORGANIZZAZIONE E NEGOZIAZIONE COLLETTIVA.pdf</a>                       |
| <b>NORM - E1008</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 100     | 1951 | Eguaglianza di retribuzione                          | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1008 - CONVENZIONE 100 - 1951 - EGUAGLIANZA DI RETRIBUZIONE.pdf</a>                                           |
| <b>NORM - E1009</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 102     | 1952 | Sicurezza sociale                                    | <a href="#">N:\utenti\IlarioMolinari\public\LEGISLAZIONE\DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1009 - CONVENZIONE 102 - 1952 - MINIMA SICUREZZA SOCIALE.pdf</a> |
| <b>NORM - E1010</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 103     | 1952 | Protezione della maternità                           | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1010 - CONVENZIONE 103 - 1952 - PROTEZIONE DELLA MATERNITA'.pdf</a>                                           |
| <b>NORM - E1011</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 105     | 1957 | Abolizione del lavoro forzato                        | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1011 - CONVENZIONE 105 - 1957 - CONVERSIONE ABOLIZIONE LAVORO FORZATO.pdf</a>                                 |
| <b>NORM - E1012</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 111     | 1958 | Discriminazione in materia di impiego                | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1012 - CONVENZIONE 111 - 1958 - Discriminazione in materia di impiego.pdf</a>                                 |
| <b>NORM - E1013</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 118     | 1962 | Eguaglianza di trattamento                           | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1013 - CONVENZIONE 118 - 1962 - Eguaglianza di trattamento.pdf</a>                                            |
| <b>NORM - E1014</b>                             | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 119     | 1963 | Protezione dalle macchine                            | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1014 - CONVENZIONE 119 - 1963 - Protezione dalle macchine.pdf</a>                                             |

|                     |                          |                     |      |                                                                    |                                                                                                                                                    |
|---------------------|--------------------------|---------------------|------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NORM - E1015</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 120 | 1964 | Igiene (aziende commerciali e uffici)                              | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1015 - CONVENZIONE 120 - 1964 - Protezione dalle macchine.pdf</a>                                          |
| <b>NORM - E1016</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 131 | 1970 | Salario minimo                                                     | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1016 - CONVENZIONE 131 - 1970 - Salario minimo.pdf</a>                                                     |
| <b>NORM - E1017</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 135 | 1971 | Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori                      | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1017 - CONVENZIONE 135 - 1971 - Protezione Rappresentante dei Lavoratori.pdf</a>                           |
| <b>NORM - E1018</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 138 | 1973 | Età minima                                                         | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1018 - CONVENZIONE 138 - 1973 - Età minima.pdf</a>                                                         |
| <b>NORM - E1019</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 142 | 1975 | Valorizzazione delle Risorse Umane                                 | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1019 - CONVENZIONE 142 - 1975 - Valorizzazione delle Risorse Umane.pdf</a>                                 |
| <b>NORM - E1020</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 148 | 1977 | Per la protezione dell'ambiente di lavoro                          | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1020 - CONVENZIONE 148 - 1977 - Per la protezione dell'ambiente di lavoro.pdf</a>                          |
| <b>NORM - E1021</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 154 | 1981 | Contrattazione collettiva                                          | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1021 - CONVENZIONE 154 - 1981 - Contrattazione collettiva.pdf</a>                                          |
| <b>NORM - E1022</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 155 | 1981 | Sicurezza e Salute sul Lavoro                                      | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1022 - CONVENZIONE 155 - 1981 - Sicurezza e Salute sul Lavoro.pdf</a>                                      |
| <b>NORM - E1023</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 158 | 1982 | licenziamento                                                      | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1023 - CONVENZIONE 158 - 1982 - licenziamento.pdf</a>                                                      |
| <b>NORM - E1024</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 159 | 1983 | Reinserimento Professionale e l'occupazione delle persone disabili | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1024 - CONVENZIONE 159 - 1983 - Reinserimento Professionale e l'occupazione delle persone disabili.pdf</a> |
| <b>NORM - E1025</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 161 | 1985 | Servizi sanitari sul lavoro                                        | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1025 - CONVENZIONE 161 - 1985 - Servizi sanitari sul lavoro.pdf</a>                                        |
| <b>NORM - E1026</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 167 | 1988 | Sicurezza e Salute nelle costruzioni                               | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1026 - CONVENZIONE 167 - 1988 - Sicurezza e Salute nelle costruzioni.pdf</a>                               |
| <b>NORM - E1027</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 171 | 1990 | Lavoro notturno                                                    | <a href="#">N:\utenti\larioMolinari\public\LEGISLAZIONE\DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1027 - CONVENZIONE 171 - 1990 - Lavoro notturno.pdf</a>        |
| <b>NORM - E1028</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 175 | 1994 | Lavoro Part-Time                                                   | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1028 - CONVENZIONE 175 - 1994 - Lavoro Part-Time.pdf</a>                                                   |
| <b>NORM - E1029</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 177 | 2000 | Lavoro a casa                                                      | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1029 - CONVENZIONE 177 - 2000 - Lavoro a casa.pdf</a>                                                      |
| <b>NORM - E1030</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 182 | 1999 | Peggiori forme di lavoro infantile                                 | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1030 - CONVENZIONE 182 - 1999 - Peggiori forme di lavoro infantile.pdf</a>                                 |
| <b>NORM - E1031</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 183 | 2000 | Protezione della maternità                                         | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1031 - CONVENZIONE 183 - 2000 - Protezione della maternità.pdf</a>                                         |
| <b>NORM - E1032</b> | Documenti Internazionali | ILO Convenzione 187 | 2006 | Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro        | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1032 - CONVENZIONE 187 - 2006 - Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.pdf</a>        |

|                     |                          |                                                                                 |      |                                                                       |                                                                                                                                                      |
|---------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NORM - E1033</b> | Documenti Internazionali | ILO Protocollo 29                                                               | 2014 | Sulla convenzione sul Lavoro Forzato del 1930                         | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1033 - PROTOCOLLO 029 - 2014 - Sulla convenzione sul Lavoro Forzato del 1930.pdf</a>                         |
| <b>NORM - E1034</b> | Documenti Internazionali | ILO Protocollo 155                                                              | 2002 | Sulla convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori del 1981 | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1034 - PROTOCOLLO 155 - 2002 - Sulla convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori del 1981.pdf</a> |
| <b>NORM - E1035</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 35                                                                  | 1930 | Costrizione indiretta sul lavoro                                      | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1035 - RACCOMANDAZIONE 035 - 1930 - Costrizione indiretta sul lavoro.pdf</a>                                 |
| <b>NORM - E1036</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 85                                                                  | 1949 | Protezione del salario                                                | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1036 - RACCOMANDAZIONE 085 - 1949 - Protezione del salario.pdf</a>                                           |
| <b>NORM - E1037</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 90                                                                  | 1951 | Eguaglianza di retribuzione                                           | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1037 - RACCOMANDAZIONE 090 - 1951 - Eguaglianza di retribuzione.pdf</a>                                      |
| <b>NORM - E1038</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 99                                                                  | 1955 | Adattamento e riadattamento degli invalidi                            | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1038 - RACCOMANDAZIONE 099 - 1955 - Adattamento e riadattamento degli invalidi.pdf</a>                       |
| <b>NORM - E1039</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 102                                                                 | 1956 | Servizi sociali                                                       | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1039 - RACCOMANDAZIONE 102 - 1956 - Servizi sociali.pdf</a>                                                  |
| <b>NORM - E1040</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 111                                                                 | 1958 | discriminazione                                                       | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1040 - RACCOMANDAZIONE 111 - 1958 - discriminazione.pdf</a>                                                  |
| <b>NORM - E1041</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 134                                                                 | 1969 | Cure mediche e indennità di malattia                                  | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1041 - RACCOMANDAZIONE 134 - 1969 - Cure mediche e indennità di malattia.pdf</a>                             |
| <b>NORM - E1042</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 146                                                                 | 1973 | Età minima                                                            | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1042 - RACCOMANDAZIONE 146 - 1973 - Età minima.pdf</a>                                                       |
| <b>NORM - E1043</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 164                                                                 | 1981 | Salute e sicurezza dei lavoratori                                     | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1043 - RACCOMANDAZIONE 164 - 1981 - Salute e sicurezza dei lavoratori.pdf</a>                                |
| <b>NORM - E1044</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 178                                                                 | 1990 | Lavoro notturno                                                       | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1044 - RACCOMANDAZIONE 178 - 1990 - Lavoro notturno.pdf</a>                                                  |
| <b>NORM - E1045</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 190                                                                 | 1999 | Forme peggiori del lavoro minorile                                    | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1045 - RACCOMANDAZIONE 190 - 1999 - Forme peggiori del lavoro minorile.pdf</a>                               |
| <b>NORM - E1046</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 191                                                                 | 2000 | Protezione della maternità                                            | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1046 - RACCOMANDAZIONE 191 - 2000 - Protezione della maternità.pdf</a>                                       |
| <b>NORM - E1047</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 197                                                                 | 2006 | Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro           | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1047 - RACCOMANDAZIONE 197 - 2006 - Quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro.pdf</a>      |
| <b>NORM - E1048</b> | Documenti Internazionali | ILO Raccom. 203                                                                 | 2014 | Lavoro forzato                                                        | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1048 - RACCOMANDAZIONE 203 - 2014 - Lavoro forzato.pdf</a>                                                   |
| <b>NORM - E1049</b> | Documenti Internazionali | Dichiarazione Universale dei Diritti Umani                                      | 1948 |                                                                       | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1049 - Dichiarazione universale dei diritti umani.pdf</a>                                                    |
| <b>NORM - E1050</b> | Documenti Internazionali | Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione | 1979 |                                                                       | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI/NORM - E1050 - convenzione eliminazione discriminazione donne.pdf</a>                                                |

|                     |                             |                                                                  |            |                                                                     |                                                                                                                                      |
|---------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |                             | contro le<br>donne                                               |            |                                                                     |                                                                                                                                      |
| <b>NORM - E1051</b> | Documenti<br>Internazionali | Convenzione<br>delle Nazioni<br>Unite sui Diritti<br>del Bambino | 1989       |                                                                     | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1051 - Convenzione<br/>sui diritti del fanciullo.pdf</a>                                     |
| <b>NORM - E1052</b> | Lavoro                      | L. 300/70                                                        | 20/05/1970 | Statuto dei lavoratori                                              | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1052 - L 300-70 -<br/>Statuto dei Lavoratori.pdf</a>                                         |
| <b>NORM - E1053</b> | Lavoro                      | L. 236/93                                                        | 19/07/1993 | Collocamento –<br>Mercato del Lavoro                                | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1053 - legge-236-<br/>1993 - collocamento-mercato del lavoro.pdf</a>                         |
| <b>NORM - E1054</b> | Lavoro                      | D. Lgs 345                                                       | 04/08/1999 | Apprendistato, Tutela<br>del lavoro dei<br>bambini e<br>adolescenti | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1054 - Decreto<br/>Legislativo 4 agosto 1999, n. 345.pdf</a>                                 |
| <b>NORM - E1055</b> | Lavoro                      | L. 108/90                                                        | 11/05/1990 | Licenziamenti<br>Individuali                                        | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1055 - legge 108-90 -<br/>Licenziamenti individuali.pdf</a>                                  |
| <b>NORM - E1056</b> | Lavoro                      | L. 863/84                                                        | 19/12/1984 | Cassa Integrazione<br>Guadagni                                      | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1056 - LEGGE 19<br/>DICEMBRE 1984 N.863 - MIS URE URGENTI A<br/>SOSTEGNO E AD INCRE-.pdf</a> |
| <b>NORM - E1057</b> | Lavoro                      | L. 903/77                                                        | 09/12/1977 | Parità trattamento<br>Uomo Donna                                    | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1057 - LEGGE 9<br/>dicembre 1977, n. 903.pdf</a>                                             |
| <b>NORM - E1058</b> | Lavoro                      | D. Lgs<br>645/1996                                               | 25/11/1996 | Delle gestanti,<br>puerpere e in periodo<br>allattamento            | <a href="#">DOCUMENTI NORMATIVI\NORM - E1058 - DECRETO<br/>LEGISLATIVO 25 novembre 1996, n. 645.pdf</a>                              |

**Per quanto concerne gli aggiornamenti di tutte le convenzioni ILO, si rimanda al seguente  
percorso: [https://www.ilo.org/it/regioni-e-paesi/europe-and-central-asia/italia/convenzioni-  
ratificate-dallitalia](https://www.ilo.org/it/regioni-e-paesi/europe-and-central-asia/italia/convenzioni-ratificate-dallitalia)**

L'azienda applica il **CCNL INDUSTRIA METALMECCANICA PRIVATA**; il documento nella sua  
interessa viene fornito all'atto dell'assunzione. Risulta presente una copia del CCNL presso l'ufficio  
delle risorse umane per la consultazione.

L'azienda inoltre ha adottato un modello di organizzazione conforme alla 231/2021 e rispetta le leggi di  
anticorruzione italiane.

## 4. DIRITTI UMANI E DUE DILIGENCE

### (Rif. punto 9.1 ASI VS3-Human Rights Due Diligence)

METRA S.p.a rispetta i diritti umani e osserva i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti. L'azienda ha integrato la propria Politica integrata inserendo tra gli obiettivi primari questi principi e si impegna ad aggiornare la stessa almeno ogni 5 anni oppure in relazione a modifiche delle attività che possano alterare i rischi per i diritti umani oppure in caso di indicazione di una lacuna in fase di controllo. La politica integrata è esposta all'interno dell'organizzazione aziendale, consegnata a tutti i lavoratori in fase di assunzione, presente sul sito aziendale nella sezione "certificazioni" in modo da essere fruibile per tutti gli stakeholders.

L'azienda inoltre ha inoltrato a tutti i fornitori, informativa e Politica integrata.

Nel caso venisse segnalata, dalle parti interne o dagli stakeholders, una mancanza dei requisiti di rispetto etico sui concetti legati ai Diritti Umani, verrà attuata opportuna Due diligence composta in tre fasi principali:

- ✓ **Considerare tutti i diritti umani:** la valutazione del rischio deve coprire tutti i diritti umani, poiché i diversi rischi sono fortemente correlati.
- ✓ **Analizzare** si affidano l'uno all'altro.
- ✓ **le cause alla radice:** le valutazioni del rischio devono includere un'analisi delle cause principali e una valutazione del modello di business, delle politiche e delle pratiche dell'azienda, perché gli attori della catena di approvvigionamento **Impegnarsi in un dialogo significativo con le parti interessate:** una valutazione del rischio credibile si basa fortemente su statistiche e ricerche indipendenti, ma anche su un impegno significativo con le parti interessate e potenzialmente interessate, secondo le linee guida dell'Ocse.

Per migliorare la valutazione sopra descritta, viene richiesto a tutti coloro che rilevino direttamente un caso di non rispetto dei diritti umani o vengano a conoscenza di un possibile non rispetto dei diritti umani all'interno di METRA S.p.a o presso fornitori/subfornitori, ne devono dare immediata comunicazione all'azienda e Responsabile HR/ responsabile etico seguendo le modalità di segnalazione definita nella comunicazione direzionale consegnata a tutti i lavoratori.

Il processo sopra descritto verrà rivisto almeno ogni 5 anni oppure in relazione a modifiche delle attività che possano alterare i rischi per i diritti umani oppure in caso di indicazione di una lacuna in fase di controllo.

## **5. DIVERSITA' DI GENERE ed EMANCIPAZIONE DELLE DONNE**

**(Rif. punto 9.2 ASI VS3- Gender Equity and Women's Empowerment)**

METRA S.p.a ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità aziendale in cui ogni persona si senta parte e in cui possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e.

METRA S.p.a rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale.

METRA S.p.a si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia, nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione, mediante l'adozione di azioni concrete:

- l'integrazione del principio di pari trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e del valore delle risorse umane, cosicché le decisioni relative ad assunzione, formazione e avanzamenti di carriera siano assunte esclusivamente sulla base delle capacità, dell'esperienza e del potenziale professionale delle persone;
- l'eliminazione delle cause e/o le disfunzioni nell'organizzazione del lavoro che potrebbero, anche involontariamente, creare discriminazione;
- la condanna dell'uso di pratiche persecutorie, vessatorie, di abusi morali o psichici compiuti con l'intento afflittivo e con motivazioni discriminatorie;

Al fine di rispettare quanto sopra METRA S.p.a si impegna a garantire:

- che dalla composizione della busta paga non emergano discrepanze per persone che svolgono mansioni analoghe;
- che le lavoratrici a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori;
- che nel momento dell'assunzione del personale non venga applicato alcun criterio discriminatorio;
- che non venga effettuata discriminazione né in riferimento alla retribuzione né in riferimento alla promozione e formazione;

- che i documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, tipo di mansioni svolte e competenze professionali;
- che a parità di genere, funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative;
- che nel caso di lavoratrici/lavoratori, venga registrato il pagamento delle indennità stabilite dalla legge per congedo di maternità/paternità;
- che nel caso di lavoratrici madri vengano concessi, entro il primo anno di vita del bambino, i riposi o permessi.

METRA S.P.A. ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità aziendale di cui ogni persona si senta parte e in cui possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e.

METRA S.P.A. rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale.

Si riportano di seguito alcuni dati aziendali:

**DATI SENSIBILI OMESSI [...]**

## 6. POPOLAZIONI INDIGENE

(Rif. punto 9.3 ASI VS3- Indigenous Peoples)

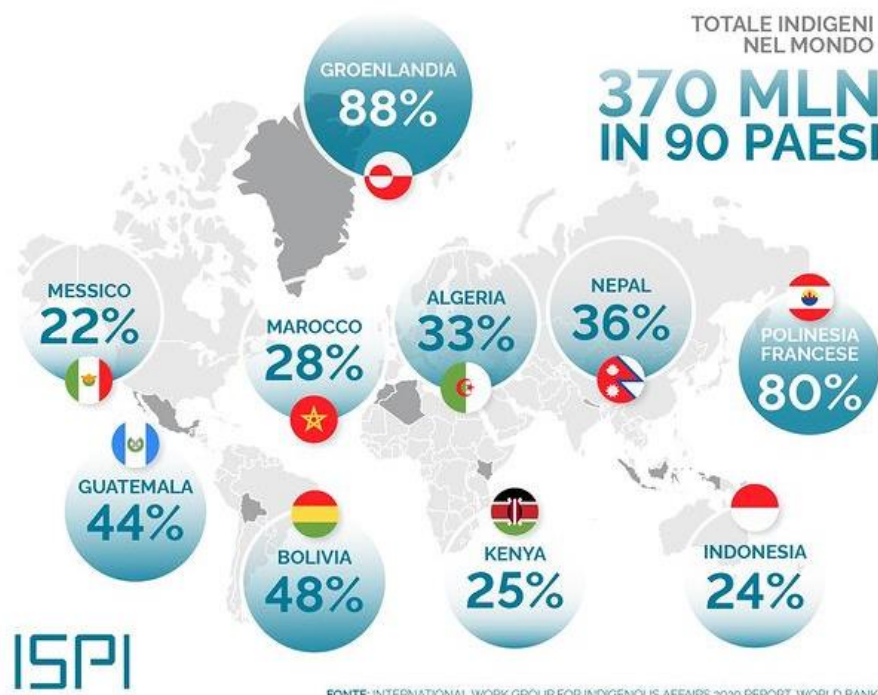
METRA S.p.a da sempre attua politiche e processi che garantiscano il rispetto dei diritti e degli interessi delle popolazioni indigene, in linea con gli standard internazionali, tra cui la Convenzione 169 dell'ILO e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle popolazioni indigene.

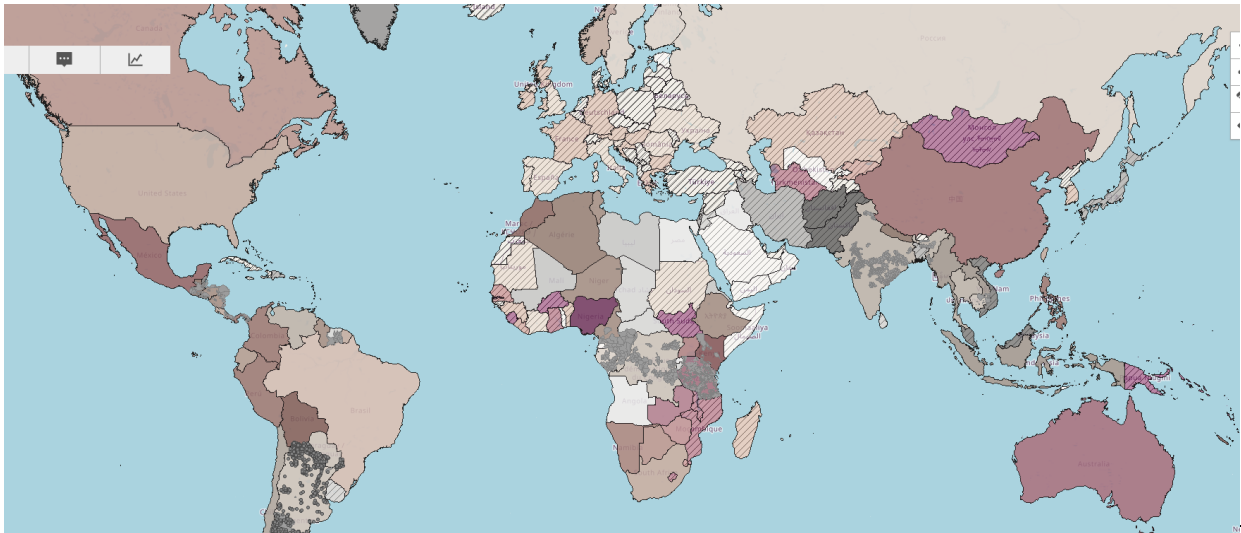
METRA S.p.a si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali nei Paesi in cui opera e a ridurre l'impatto sociale e ambientale delle attività sviluppate nei siti produttivi. METRA S.p.a contribuisce alla crescita sociale ed economica delle comunità e si impegna a porre in essere comportamenti rispettosi dei contesti nei quali si colloca e a esercitare un'influenza positiva sui territori.

METRA S.p.a agisce per costruire un solido rapporto di cooperazione con i propri stakeholder, con l'obiettivo di creare valore a lungo termine e opportunità di crescita e sviluppo, nonché per promuovere un dialogo aperto e trasparente e rapporti basati sulla reciproca fiducia.

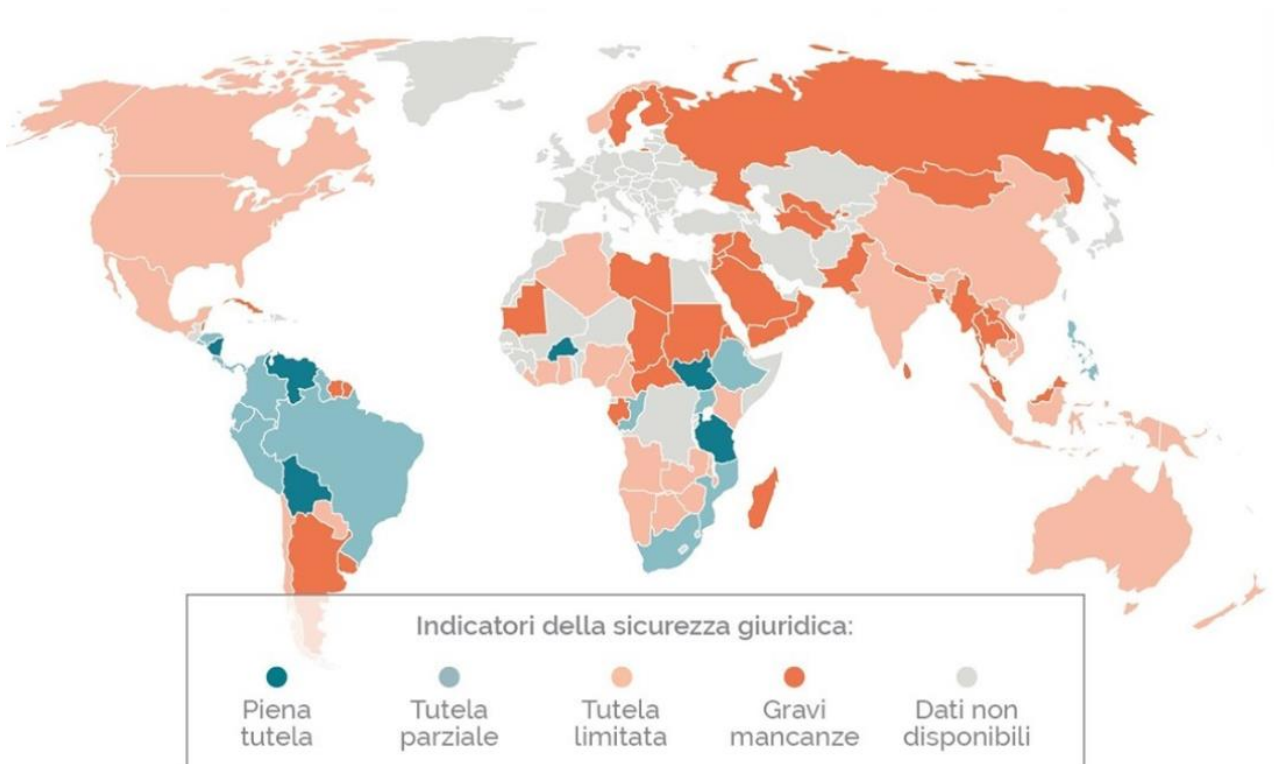
### 7.1: POPOLAZIONI INDIGENE: ANALISI DI DETTAGLIO

Il 14 gennaio 2020 le Nazioni Unite hanno presentato per la prima volta un rapporto sulle popolazioni indigene del Pianeta, dalla stessa Onu stimate in "oltre 370 milioni di persone in una novantina di Paesi". Il 5% della popolazione mondiale, ma il 15% di tutti i poveri.





Fonte LENDMARK: Piattaforma di dati globale di terre indigene e comunitarie



L'azienda si è documentata per identificare eventuali Popoli indigeni presenti nelle località in cui opera e per verificare eventuali presenze di popoli nelle realtà in cui sono dislocati i suoi principali fornitori. La sede di METRA S.p.a oggetto di questo manuale, ovvero: RODENGO SAIANO (BS) sorge in un territorio nel quale non sono previste presenze di popolazioni indigene.

Medesimo discorso può essere condotto per tutta la rete di aziende site nel territorio Italiano.

METRA S.p.a si impegna a rivedere l'analisi e la mappatura dei fornitori almeno ogni anno; la politica ed i processi verranno rivisti almeno ogni 5 anni oppure dopo qualsiasi modifica del rischio per i diritti e gli interessi delle popolazioni indigene oppure in assenza di controlli.

La Politica è presente sul sito aziendale e fruibile a tutti gli stakeholders ed è stata inoltrata come informativa diretta a tutti i fornitori.

## 7. CONSENSO LIBERO, PREVIO ED INFORMATO DELLE POPOLAZIONI INDIGENE

(Rif. punto 9.4 ASI VS3- Free, Prior, and Informed Consent (FPIC))

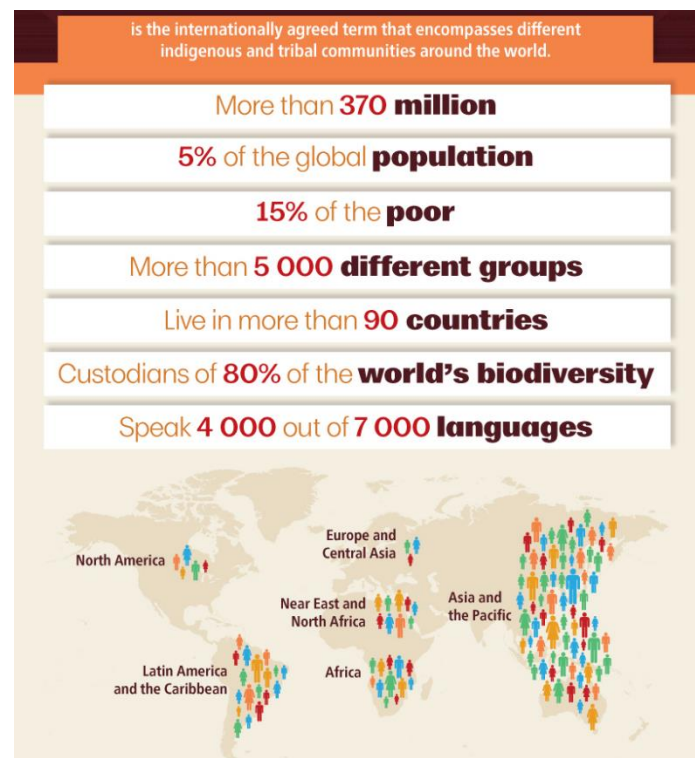
Il consenso libero, previo e informato è definito come il diritto delle comunità indigene e nazioni native di essere completamente informate su qualsiasi sviluppo che interessa le loro terre e risorse, in particolare in relazione allo sviluppo, all'utilizzo o allo sfruttamento di minerali, acqua, ambiente o altre risorse e qualsiasi azione legislativa o amministrativa che possa interessare la nostra comunità, in modo tempestivo, e per fornire il consenso prima dell'inizio dello sviluppo o dell'azione.

Come si evince dal paragrafo 7 (Rif. Punto 9.3 ASI VS3), l'azienda ha condotto un'analisi di dettaglio finalizzata a capire se le rispettive sedi operative o quelle dei principali fornitori possano in alcun modo essere a contatto con popolazioni indigene.

Dall'analisi non risulta possibile questo rischio.

METRA S.p.a si impegna a rivedere l'analisi e la mappatura dei fornitori almeno ogni anno; la politica ed i processi verranno rivisti almeno ogni 5 anni oppure dopo qualsiasi modifica del rischio per i diritti e gli interessi delle popolazioni indigene oppure in assenza di controlli.

La Politica è presente sul sito aziendale e fruibile a tutti gli stakeholders ed è stata inoltrata come informativa diretta a tutti i fornitori.



## 8. LAVORATORI MIGRANTI

Per quanto concerne i **lavoratori migranti**, di seguito si riporta la definizione:

*La definizione comune è un lavoratore che si sposta da un luogo all'altro, svolgendo spesso lavori stagionali. In altre parti del mondo, un lavoratore migrante è una persona che lavora al di fuori del proprio paese di origine.*

DATI SENSIBILI OMESSI [...]

## 9. PATRIMONIO SACRO E CULTURALE DELLE POPOLAZIONI INDIGENE

(Rif. punto 9.5 ASI VS3- Cultural and Sacred Heritage)

Come si evince dal paragrafo 7 (Rif. Punto 9.3 ASI VS3), l'azienda ha condotto un'analisi di dettaglio finalizzata a capire se le rispettive sedi operative o quelle dei principali fornitori possano in alcun modo essere a contatto con popolazioni indigene. Dall'analisi non risulta possibile questo rischio.

Pertanto non sono stati identificati siti e o valori del patrimonio sacro o culturale all'interno dell'area di influenza aziendale e per questa ragione, allo stato attuale, non sono state intraprese azioni per evitare o rimediare gli impatti.

## 10. RIASSETTO E RICOLLOCAMENTO

(Rif. punto 9.6 ASI VS3- Displacement)

METRA S.p.a è consapevole del fatto che ogni riassetto o ricollocamento fisico dell'azienda possa comportare problematiche importanti. Allo stato attuale e per il prossimo anno non sono previsti ricollocamenti o riassetto societari. L'azienda comunque, qualora si dovessero presentare queste opportunità, cercherà di valutare alternative fattibili nella progettazione per evitare o ridurre al minimo lo spostamento fisico e/o economico, bilanciando i costi e i benefici ambientali, sociali e finanziari, prestando particolare attenzione agli impatti sui poveri e sulle persone vulnerabili o a rischio, comprese le donne.

DATI SENSIBILI OMESSI [...]

## **11. AFFECTED POPULATIONS AND ORGANISATIONS**

**(Rif. punto 9.7 ASI VS3- Affected Populations and Organisations)**

METRA S.p.a rispetta, con modalità adeguate alle sue dimensioni e circostanze, i diritti e gli interessi legali e consuetudinari delle popolazioni e organizzazioni colpite nelle loro terre, nei loro mezzi di sussistenza e nell'uso delle risorse naturali, tra cui, come minimo:

- a. Attuare un piano per identificare, prevenire, monitorare, mitigare e rendere conto di qualsiasi impatto significativo, compresi gli impatti sulla salute e sulla sicurezza, sui diritti umani sociali e culturali e sull'ambiente derivanti dalle sue attività.
- b. Sviluppare il piano in consultazione e, ove possibile, con la partecipazione delle popolazioni e delle organizzazioni interessate.
- c. In conformità con il piano, impegnare risorse per lo sviluppo della comunità locale.
- d. Rivedere il piano almeno ogni 5 anni.
- e. Rivedere il piano in seguito a qualsiasi cambiamento dell'azienda che modifichi i rischi ambientali, sociali e di governance rilevanti.
- f. Rivedere il piano in caso di indicazione di una lacuna di controllo.
- g. Divulgare pubblicamente l'ultima versione del piano.
- h. Esplorare con le popolazioni e le organizzazioni interessate le opportunità di rispettare e sostenere i loro mezzi di sussistenza

## **12. ZONE DI CONFLITTO AD ALTO RISCHIO E SECURITY PRACTICE**

**(Rif. punto 9.8 ASI VS3- Conflict-Affected and High-Risk Areas**

**Rif.punto 9.9- Security Practice)**

Al fine di evitare il coinvolgimento in conflitti armati o abusi dei diritti umani, METRA S.p.a esercita una Due Diligence basata sul rischio sulla propria catena di approvvigionamento dell'alluminio, in conformità con la Guida dell'OCSE sulla Due Diligence dei minerali provenienti da aree colpite da conflitti e ad alto rischio (Guida dell'OCSE), secondo modalità adeguate alle nostre dimensioni e circostanze.

In METRA S.p.a crediamo che la nostra responsabilità sociale di impresa, non si esaurisca nelle singole attività condotte dalla nostra azienda, ma si ripercuota su tutta la catena del valore. Pertanto, consideriamo l'approvvigionamento sostenibile non solo eticamente corretto e necessario, ma anche un potente mezzo per promuovere comportamenti responsabili lungo l'intera filiera di approvvigionamento. La componente principale di questa filosofia è la costruzione di partnership solide e durature con i nostri fornitori che siano basate sulla fiducia, il rispetto e l'impegno reciproco e che conducano a un comportamento responsabile. La sostenibilità è un elemento essenziale del nostro

modello di gestione dei fornitori.

METRA S.p.a inoltre compila la dichiarazione sotto riportata nella quale dichiara di acquistare materia prima da paesi o terre in cui non sono presenti zone di conflitto ad alto rischio.

La nostra mission è riportata nella politica aziendale.

L'azienda ha comunque definito una Due Diligence nel caso in cui venissero prelevate delle materie in zone denominate "ad alto rischio"; di seguito si riporta il dettaglio:

- a. Stabilire solidi sistemi di gestione, tra cui una politica della catena di approvvigionamento, responsabilità e risorse, raccolta di informazioni e coinvolgimento dei fornitori (Fase 1).
- b. Identificare e valutare i rischi nella catena di fornitura (Fase 2).
- c. Progettare e attuare una strategia per rispondere ai rischi identificati (Fase 3).
- d. Sottoporsi a un audit delle pratiche di Due Diligence (Fase 4).
- e. Riferire annualmente sulla Due Diligence della catena di fornitura (Fase 5).

## **13. FUSIONI ED ACQUISIZIONI**

(Rif.punto 2.9- Security Practice)

Allo stato attuale, l'azienda ha in previsione la vendita del sito di Ragusa. E' stata svolta per questa attività opportuna Due Diligence e definizione del piano industriale seguendo i seguenti passaggi:

- a. Nei processi di Due Diligence per le fusioni e le acquisizioni, rivedere le proprie pratiche ambientali, sociali e di governance relative a questo Standard, comprese quelle associate alle Operazioni storiche dell'alluminio.
- b. Dopo la fusione o l'acquisizione:
  - i. Condividere con le popolazioni e le organizzazioni interessate le informazioni relative agli impatti materiali ambientali, sociali e di governance delle Operazioni storiche con l'alluminio.
  - ii. Attuare un piano, sviluppato in consultazione e, ove possibile, con la partecipazione delle popolazioni e delle organizzazioni interessate, per mitigare gli impatti ambientali, sociali e di governance rilevanti delle Operazioni storiche con l'alluminio.
  - iii. Condividere annualmente con le popolazioni e le organizzazioni interessate i progressi compiuti rispetto al piano di mitigazione degli impatti.

**DATI SENSIBILI OMESSI [...]**

## **14. LAVORO MINORILE**

### **14.1 Definizioni**

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano

un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata

Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni

Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146 (Età minima)

## **14.2 Descrizione e modalità operative**

METRA S.p.a Rifiuta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro minorile e di persone con età inferiore a quella minima stabilita dalla legge, così come definito dalle normative vigenti.

METRA S.p.a adotta specifiche procedure per la selezione ed assunzione dei lavoratori/lavoratrici. Tali procedure definiscono la documentazione necessaria da produrre, da parte del lavoratore/lavoratrice, ai fini dell'assunzione; la valutazione di tale documentazione consente di prevenire il verificarsi di situazioni di lavoro infantile.

METRA S.p.a si impegna a:

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 16 anni d'età;
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda;
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori;
- attivare forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

In fase di selezione del nuovo candidato/a, il responsabile di funzione e il responsabile Risorse Umane, specificano alla società di selezione incaricata o nell'annuncio 'ricerca lavoro', la sussistenza del compimento del 16 anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione.

Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, l'Ufficio Amministrazione del Personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

## **14.3 Destinatari**

METRA S.p.a richiede ai propri fornitori, monitorandone l'applicazione, l'impegno a non utilizzare o a dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile e a verificare che tale requisito sia rispettato anche presso i subfornitori.

Va premesso che METRA S.p.a si accerta, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino, in forma scritta, al rispetto di tale principio attraverso la sottoscrizione di un Codice Etico e alla compilazione di un questionario mirato. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subfornitori, METRA S.p.a. con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private), attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o subfornitore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la regolarizzazione.

METRA S.p.a si impegna con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private) a garantire la futura protezione del bambino seguendo il successivo percorso lavorativo/scolastico. In riferimento ai giovani lavoratori invece METRA S.p.a cercherà di sensibilizzare il fornitore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;
- consenta l'attuazione/completamento del percorso di istruzione laddove necessario;
- supporti il minore e la famiglia per il proprio sostentamento.

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate saranno trattate e gestite come gravi NC che incideranno sullo stato di qualifica del fornitore. Laddove il peso di METRA S.p.a nei confronti del fornitore non lasciasse prevedere il successo di una iniziativa di questo tipo, si provvederà a promuovere la ricerca di un canale più appropriato per il coinvolgimento del fornitore (ad esempio, attraverso la sensibilizzazione ad opera di ONG).

**DATI SENSIBILI OMESSI [...]**

## **14.4 Azioni di rimedio (Due Diligence)**

Tutti coloro che rilevino direttamente un caso di lavoro infantile o vengano a conoscenza di un possibile utilizzo di lavoro minorile all'interno di METRA S.p.a o presso fornitori/subfornitori, ne devono dare immediata comunicazione all'azienda e Responsabile HR/ responsabile etico.

Le segnalazioni possono essere fatte secondo le seguenti modalità:

- Personalmente al responsabile etico/ASI e del comitato di sostenibilità ed ASI.

Una volta ricevuta la segnalazione, il Responsabile etico/ASI, avvia l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni avvalendosi della collaborazione della Direzione delle Risorse Umane e delle figure aziendali responsabili del presidio dei processi aziendali e/o del servizio/struttura interessati. Qualora si riscontri una situazione di lavoro infantile, il Responsabile Etico/ASI e la Direzione delle

Risorse Umane attiva le azioni necessarie per la rimozione immediata del bambino dalla situazione stessa.

Una volta effettuata la rimozione della situazione di lavoro infantile, il Responsabile Etico/ASI, ha il compito di avviare le azioni di rimedio necessarie al fine di garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo del bambino:

- effettuare immediata comunicazione agli organi competenti
- definire, in collaborazione con gli organismi di legge competenti e con i genitori, un piano di sostegno del bambino che pianifichi:
  - a) l'erogazione di un sostegno economico per il bambino
  - b) la possibilità per il bambino di riprendere la scuola o garantirne la continuazione
  - c) se necessario, il pagamento delle tasse scolastiche, il materiale didattico per garantire la continuazione del percorso scolastico
  - d) adeguate modalità per garantire una forma di sostentamento alternativo alla famiglia del bambino, anche eventualmente attraverso l'assunzione di uno dei membri della famiglia
  - e) le azioni atte a garantire il monitoraggio continuo della situazione del bambino e l'efficacia degli interventi attuati

Il Responsabile Etico/ASI, contestualmente alle azioni sopra descritte, effettua una attenta valutazione (avvalendosi della collaborazione e con il coinvolgimento delle figure aziendali preposte al presidio dei processi interessati) delle cause che hanno generato il verificarsi della situazione di lavoro infantile individuato. Il Responsabile Etico/ASI provvede alla apertura di una Azione Correttiva con l'obiettivo di pianificare e mettere in atto gli interventi necessari al superamento della non conformità e a prevenire l'insorgenza di ulteriori criticità. Il Responsabile Etico/ASI effettua la registrazione dell'evento, delle azioni intraprese per il superamento delle condizioni di criticità riscontrate, delle azioni di monitoraggio individuate, delle AC aperte, degli esiti degli interventi e la chiusura della situazioni di criticità. Il Responsabile Etico/ASI effettua inoltre il monitoraggio della situazione del bambino e l'esito degli interventi definiti registrandone gli esiti.

Al fine di garantire una adeguata ed esaustiva comunicazione all'intera organizzazione in merito alle segnalazioni ricevute su situazioni che rientrano nella definizione di lavoro infantile e possibile utilizzo di lavoro minorile all'interno di METRA S.p.a o presso fornitori/subfornitori, i dati relativi alle segnalazioni sono riportati nel Bilancio Sociale che è documento di riesame dell'efficacia dell'applicazione dei principi etici e sociali.

Il Bilancio Sociale è accessibile all'organizzazione e a tutte le parti interessate attraverso il portale aziendale. I dati relativi alle segnalazioni inoltre sono analizzati dall'azienda nel corso degli incontri

periodici finalizzati al riesame dell'efficacia delle procedure adottate al fine di identificare eventuali azioni di miglioramento.

## 14.5 Indicatori di performance

DATI SENSIBILI OMESSI [...]

## 15. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

METRA S.p.a rifiuta l'uso di lavoro forzato o obbligatorio e garantisce condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica

A tale fine si impegna a:

- Rispettare lo Statuto dei lavoratori
- Astenersi dal richiedere al personale di lasciare depositi e/o documenti d'identità originali
- Astenersi dal richiedere al personale, al momento dell'inizio del rapporto lavorativo, di lasciare depositi in denaro che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso
- Dare evidenza della volontarietà dell'impiego, attraverso la presenza del contratto individuale firmato
- non obbligare i lavoratori a contrarre debiti con l'azienda e qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate siano comunque identiche o migliori a quelle di mercato
- non costringere i lavoratori a straordinari obbligatori e/o non retribuiti
- garantire il pagamento di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta
- garantire a tutti i lavoratori un salario dignitoso
- garantire il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti
- garantire la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio personale, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare
- illustrare al momento dell'assunzione il CCNL applicabile e le modalità di lettura della busta paga in modo che il lavoratore possa comprenderne tutte le voci e che verifichi la legittimità delle varie trattenute.

- Assicurarsi che, nell' eventuale assunzione di detenuti, fuori o dentro la prigione, i lavoratori siano in possesso del permesso di lavorare con privati e che i termini e le condizioni del contratto siano le stesse di lavoratori liberi

La direzione assicura inoltre:

- La libertà del lavoratore/ lavoratrici di andarsene alla fine del turno di lavoro, secondo quanto stabilito dal CCNL
- Una chiara diffusione dell'informazione delle regole aziendali, delle politiche aziendali e delle modalità di recesso dal contratto di lavoro (es: i lavoratori sono liberi di porre fine al contratto di lavoro, dandone il dovuto preavviso secondo quanto previsto dal CCNL applicato all'azienda).

**DATI SENSIBILI OMESSI [...]**

## **16. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

METRA S.p.a riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione per la difesa e la promozione dei loro interessi, nonché il diritto di essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, secondo la legislazione e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui sono impiegati. La contrattazione collettiva è riconosciuta quale strumento privilegiato per la determinazione delle regole e condizioni contrattuali dei propri dipendenti, nonché per la disciplina dei rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali. METRA S.p.a si impegna affinché i rappresentanti dei dipendenti non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione.

Di seguito riporto estrapolato dei dati aziendali per il biennio 2023-2024:

**DATI SENSIBILI OMESSI [...]**

## **17. CONDIZIONI DI LAVORO GIUSTE E FAVOREVOLI**

METRA S.p.a ritiene che politiche retributive, benefit e condizioni di lavoro debbano garantire un livello di vita adeguato a tutti i lavoratori; per questo motivo METRA S.p.a promuove una condizione lavorativa

in cui tutti i dipendenti ricevono compensi e benefit giusti ed equi secondo la tipologia di lavoro svolto, l'inquadramento contrattuale e il Paese in cui sono impiegati.

In METRA S.p.a la retribuzione minima dei dipendenti non è inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative in forza nei diversi Paesi in cui l'azienda opera.

## **18. DISCRIMINAZIONE**

METRA S.p.a rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale.

METRA S.p.a si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia, nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto ostacola tale realizzazione, mediante l'adozione di azioni concrete:

- l'integrazione del principio di pari trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e del valore delle risorse umane, cosicché le decisioni relative ad assunzione, formazione e avanzamenti di carriera siano assunte esclusivamente sulla base delle capacità, dell'esperienza e del potenziale professionale delle persone;
- l'eliminazione delle cause e/o le disfunzioni nell'organizzazione del lavoro che potrebbero, anche involontariamente, creare discriminazione;
- la condanna dell'uso di pratiche persecutorie, vessatorie, di abusi morali o psichici compiuti con l'intento afflittivo e con motivazioni discriminatorie;

Al fine di rispettare quanto sopra METRA S.p.a si impegna a garantire:

- che dalla composizione della busta paga non emergano discrepanze per persone che svolgono mansioni analoghe;
- che le lavoratrici a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori;
- che nel momento dell'assunzione del personale non venga applicato alcun criterio discriminatorio;
- che non venga effettuata discriminazione né in riferimento alla retribuzione né in riferimento alla promozione e formazione;
- che i documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, tipo di mansioni svolte e competenze professionali;
- che a parità di genere, funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative;
- che nel caso di lavoratrici/lavoratori, venga registrato il pagamento delle indennità stabilite dalla legge per congedo di maternità/paternità;

- che nel caso di lavoratrici madri vengano concessi, entro il primo anno di vita del bambino, i riposi o permessi.

**DATI SENSIBILI OMESSI [...]**

## **19. PROCEDURE DISCIPLINARI**

METRA S.p.a in ottemperanza alla legislazione vigente, non utilizza o da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'azienda applica nel caso in cui se ne riscontrasse la necessità provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

L'azienda, nel corso della sua storia, ha adottato pratiche disciplinari nei confronti dei lavoratori conformemente a quanto previsto nel CCNL applicato.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Procedure Disciplinari.

## **20. RETRIBUZIONE**

METRA S.p.a corrisponde ai lavoratori una retribuzione in grado di garantire al lavoratore un reddito aggiuntivo oltre la soddisfazione delle necessità fondamentali. Le buste paga indicano la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge ecc. I contratti di lavoro debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga sono archiviati rispettivamente presso il Consulente del lavoro e il Commercialista. La modalità di pagamento degli stipendi è quella del pagamento tramite bonifico, in quanto i lavoratori hanno scelto per comodità tale modalità di pagamento. L'azienda garantisce che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori. METRA S.p.a garantisce che non vengano stipulati accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale. Il grafico sottostante riguarda la tipologia contrattuale dei vari addetti. L'Azienda ha siglato un accordo di secondo Livello; per ulteriori dettagli si rimanda alla documentazione archiviata presso ufficio HR.

**DATI SENSIBILI OMESSI [...]**

## 21. L'IMPORTANZA DELLA SALUTE E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Per METRA S.p.a la salvaguardia dei diritti fondamentali della persona è imprescindibile in qualunque manifestazione della convivenza sociale, iniziando dal diritto a operare in ambienti e in condizioni idonee ad assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori. METRA S.p.a si impegna a garantire condizioni di lavoro salubri e sicure e a promuovere la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza tra tutti i lavoratori, anche nell'ambito della catena di fornitura. METRA S.p.a si impegna affinché tutte le attività siano pianificate ed eseguite al fine di preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e a garantire i più elevanti standard in materia.

