

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

GENERALITA'

I dieci principi del Patto globale delle Nazioni Unite

La sostenibilità aziendale inizia con il sistema di valori di un'azienda e un approccio basato sui principi per fare affari. Ciò significa operare in modi che, come minimo, soddisfino le responsabilità fondamentali nelle aree dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione. Le aziende responsabili mettono in atto gli stessi valori e principi ovunque siano presenti e sanno che le buone pratiche in un'area non compensano i danni in un'altra. Incorporando i Dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite in strategie, politiche e procedure e stabilendo una cultura di integrità, le aziende non solo mantengono le loro responsabilità fondamentali nei confronti delle persone e del pianeta, ma preparano anche il terreno per un successo a lungo termine.

L'applicazione di tali principi costituisce una condizione fondamentale ed operativa per MAGGIONI TYPE S.R.L.

I dieci principi del Patto globale delle Nazioni Unite

Diritti umani

Principio 1 : Le imprese dovrebbero sostenere e rispettare la tutela dei diritti umani proclamati a livello internazionale;

Questo Principio stabilisce le aspettative generali del Global Compact delle Nazioni Unite per le aziende in materia di diritti umani, vale a dire, rispettare e sostenere i diritti umani. Rispettare i diritti umani significa che un'azienda dovrebbe usare la dovuta diligenza per evitare di violare i diritti umani ("non nuocere") e dovrebbe affrontare gli impatti negativi sui diritti umani in cui è coinvolta. Inoltre, oltre a rispettare i diritti umani, le aziende sono incoraggiate ad agire per sostenere i diritti umani. Ciò significa vedere l'opportunità di intraprendere azioni volontarie per dare un contributo positivo alla protezione e al rispetto dei diritti umani, sia attraverso il core business, investimenti sociali strategici/filantropia, impegno/advocacy delle politiche pubbliche e/o partnership e altre azioni collettive. L'azione per sostenere i diritti umani dovrebbe essere un complemento e non un sostituto dell'azione per rispettare i diritti umani. Dovrebbe essere prestata particolare attenzione ai diritti dei gruppi vulnerabili, tra cui donne, bambini, persone con disabilità, popolazioni indigene, lavoratori migranti, anziani ecc.

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

Le aziende hanno il potenziale di avere un impatto, positivo e negativo, su praticamente tutti i diritti umani. Di conseguenza, le aziende dovrebbero considerare il loro potenziale impatto su tutti i diritti. Tuttavia, alcuni impatti effettivi o potenziali richiederanno una considerazione speciale, ad esempio, quando gli impatti effettivi o potenziali sono molto gravi e/o c'è una forte connessione tra l'azienda e l'abuso.

Principio 2 : assicurarsi che non siano complici di violazioni dei diritti umani.

Complicità significa essere implicati in un abuso dei diritti umani causato da un'altra azienda, governo, individuo o altro gruppo. Il rischio di complicità in un abuso dei diritti umani può essere particolarmente elevato in aree con una governance debole e/o dove l'abuso dei diritti umani è diffuso. Tuttavia, il rischio di complicità esiste in ogni settore e in ogni paese.

Il requisito di rispettare i diritti umani, ai sensi del Principio 1 del Global Compact e dei [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani](#) , include l'evitare la complicità, che è un altro modo, oltre alle proprie attività commerciali dirette, in cui le aziende rischiano di interferire con il godimento dei diritti umani. Il rischio di un'accusa di complicità è ridotto (ma non eliminato) se un'azienda ha un approccio di gestione sistematico ai diritti umani, inclusi processi di due diligence che coprono le relazioni commerciali dell'entità. Tali processi dovrebbero identificare e prevenire o mitigare i rischi per i diritti umani in cui l'azienda potrebbe essere coinvolta tramite collegamenti ai suoi prodotti, operazioni o servizi.

Le accuse di complicità possono sorgere in diversi contesti:

- **Complicità diretta** : quando un'azienda fornisce beni o servizi che saranno utilizzati per commettere l'abuso
- **Complicità benefica** : quando un'azienda trae vantaggio dalle violazioni dei diritti umani anche se non le ha assistite o causate in modo positivo.
- **Complicità silenziosa** : quando l'azienda è silenziosa o inattiva di fronte a violazioni sistematiche o continue dei diritti umani. (Questo è il tipo di complicità più controverso e ha meno probabilità di comportare responsabilità legali)

Una politica efficace sui diritti umani e l'esecuzione di un'adeguata due diligence sui diritti umani aiuteranno le aziende ad affrontare (anche se non a eliminare) il rischio di essere coinvolte in

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

violazioni dei diritti umani, sapendo e dimostrando di aver adottato tutte le misure ragionevoli per evitare il coinvolgimento.

Lavoro

Principio 3: Le imprese devono sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;

La libertà di associazione implica il rispetto del diritto di tutti i datori di lavoro e di tutti i lavoratori di costituire e aderire liberamente e volontariamente a gruppi per la promozione e la difesa dei propri interessi professionali. Sia i lavoratori che i datori di lavoro hanno il diritto di costituire, aderire e gestire le proprie organizzazioni senza interferenze da parte dello Stato o di qualsiasi altra entità. Tutti, compresi i datori di lavoro, hanno diritto alla libertà di espressione e di opinione, anche in materia di sindacati, a condizione che l'esercizio di tale diritto non violi il diritto di un lavoratore alla libertà di associazione. In quanto iniziativa volontaria, il Global Compact delle Nazioni Unite non richiede e non può richiedere che i datori di lavoro adottino o esprimano alcuna opinione particolare. Per poter prendere una decisione libera, i lavoratori hanno bisogno di un clima privo di violenza, pressione, paura e minacce.

"Associazione" include attività di formazione delle regole, amministrazione ed elezione dei rappresentanti. La libertà di associazione implica che datori di lavoro, sindacati e altri rappresentanti dei lavoratori discutano liberamente di questioni sul lavoro al fine di raggiungere accordi che siano accettabili congiuntamente. Queste libertà consentono anche che lavoratori e organizzazioni intraprendano azioni industriali in difesa dei loro interessi economici e sociali.

La contrattazione collettiva è un processo o un'attività volontaria attraverso cui datori di lavoro e lavoratori discutono e negoziano le loro relazioni, in particolare i termini e le condizioni di lavoro e la regolamentazione delle relazioni tra datori di lavoro, lavoratori e le loro organizzazioni. I partecipanti alla contrattazione collettiva includono i datori di lavoro stessi o le loro organizzazioni e i sindacati o, in loro assenza, i rappresentanti liberamente designati dai lavoratori. Una parte importante dell'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva è il "principio di buona fede". Ciò è importante per il mantenimento dello sviluppo armonioso delle relazioni di lavoro. Questo principio implica che le parti sociali lavorino insieme e facciano ogni sforzo per raggiungere un accordo attraverso negoziazioni genuine e costruttive e

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

che entrambe le parti evitino ritardi ingiustificati nelle negoziazioni. Il principio di buona fede non implica un livello predefinito di contrattazione né richiede una contrattazione obbligatoria da parte dei datori di lavoro o dei lavoratori e delle loro organizzazioni.

Nel posto di lavoro

- Rispettare il diritto di tutti i lavoratori di costituire e aderire a un sindacato di loro scelta senza timore di intimidazioni o rappresaglie, in conformità con la legislazione nazionale;
- Adottare politiche e procedure non discriminatorie in relazione all'organizzazione sindacale, all'adesione ai sindacati e all'attività in ambiti quali le domande di assunzione e le decisioni in materia di avanzamento, licenziamento o trasferimento;
- Fornire ai rappresentanti dei lavoratori strutture adeguate per assistere nello sviluppo di un contratto collettivo efficace; e
- Non interferire con le attività dei rappresentanti dei lavoratori mentre svolgono le loro funzioni in modi che non siano di disturbo alle normali operazioni aziendali. Pratiche come consentire la riscossione delle quote sindacali nei locali aziendali, l'affissione di avvisi sindacali, la distribuzione di documenti sindacali e la fornitura di spazi per uffici hanno dimostrato di aiutare a costruire buoni rapporti tra la dirigenza e i lavoratori, a condizione che non vengano utilizzate come un modo per l'azienda di esercitare un controllo indiretto.

Principio 4 : l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

Il lavoro forzato o obbligatorio è qualsiasi lavoro o servizio che viene imposto a una persona sotto la minaccia di una punizione, e per il quale la persona non si è offerta volontariamente. Fornire salari o altre compensazioni a un lavoratore non indica necessariamente che il lavoro non sia forzato o obbligatorio. Di diritto, il lavoro dovrebbe essere prestato liberamente e i dipendenti dovrebbero essere liberi di andarsene in conformità con le regole stabilite.

Principio 5 : l'abolizione effettiva del lavoro minorile;

Il lavoro minorile è una forma di sfruttamento che viola un diritto umano ed è riconosciuto e definito da strumenti internazionali. È la politica dichiarata della comunità internazionale e di quasi tutti i governi quella di abolire il lavoro minorile. Mentre il termine "bambino" comprende tutte le ragazze e i ragazzi di età inferiore ai 18 anni, non tutti i minori di 18 anni devono essere

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

rimossi dal lavoro: le regole di base degli standard internazionali distinguono ciò che costituisce un lavoro accettabile o inaccettabile per i bambini a diverse età e fasi del loro sviluppo.

Le convenzioni ILO ([Convenzione sull'età minima n. 138](#) e [Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile n. 182](#)) forniscono il quadro per la legislazione nazionale per prescrivere un'età minima per l'ammissione all'impiego o al lavoro che non deve essere inferiore all'età per il completamento della scuola dell'obbligo e in ogni caso non inferiore a 15 anni. Età inferiori sono consentite per periodi di transizione: nei paesi in cui le strutture economiche ed educative sono meno sviluppate, l'età minima per il lavoro regolare è generalmente di 14 anni e di 12 anni per il "lavoro leggero". L'età minima per il lavoro pericoloso è più alta, a 18 anni per tutti i paesi.

Il termine "lavoro minorile" non deve essere confuso con "occupazione giovanile" o "lavoro studentesco". Il lavoro minorile è una forma di sfruttamento che viola un diritto umano ed è riconosciuto e definito da strumenti internazionali. È la politica dichiarata della comunità internazionale e di quasi tutti i governi quella di abolire il lavoro minorile. Mentre il termine "bambino" comprende tutte le ragazze e i ragazzi di età inferiore ai 18 anni, non tutti i minori di 18 anni devono essere rimossi dal lavoro: le regole di base degli standard internazionali distinguono ciò che costituisce un lavoro accettabile o inaccettabile per i bambini a diverse età e fasi del loro sviluppo.

Le convenzioni ILO ([Convenzione sull'età minima n. 138](#) e [Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile n. 182](#)) forniscono il quadro per la legislazione nazionale per prescrivere un'età minima per l'ammissione all'impiego o al lavoro che non deve essere inferiore all'età per il completamento della scuola dell'obbligo e in ogni caso non inferiore a 15 anni. Età inferiori sono consentite per periodi di transizione: nei paesi in cui le strutture economiche ed educative sono meno sviluppate, l'età minima per il lavoro regolare è generalmente di 14 anni e di 12 anni per il "lavoro leggero". L'età minima per il lavoro pericoloso è più alta, a 18 anni per tutti i paesi.

Età minima per l'ammissione al lavoro o all'occupazione

| Tipo di lavoro | Paesi sviluppati | Paesi in via di sviluppo |
|-----------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Lavoro leggero | 13 anni | 12 anni |

| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
|--|-----------|----------------|-------------------|---|
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

| | | |
|-------------------|---------|---------|
| Lavoro regolare | 15 anni | 14 anni |
| Lavoro pericoloso | 18 anni | 18 anni |

Principio 6 : l'eliminazione di ogni discriminazione in materia di impiego e professione.

La discriminazione nell'impiego e nell'occupazione significa trattare le persone in modo diverso o meno favorevole a causa di caratteristiche che non sono correlate al loro merito o ai requisiti intrinseci del lavoro. Nel diritto nazionale, queste caratteristiche includono comunemente: razza, colore, sesso, religione, opinione politica, estrazione nazionale, origine sociale, età, disabilità, stato di HIV/AIDS, appartenenza a sindacati e orientamento sessuale. Tuttavia, il Principio 6 consente alle aziende di considerare ulteriori motivi in cui può verificarsi discriminazione nell'impiego e nell'occupazione.

La discriminazione può verificarsi in una varietà di attività legate al lavoro. Queste includono l'accesso all'occupazione, a particolari occupazioni, promozioni e alla formazione e all'orientamento professionale. Inoltre, può verificarsi rispetto ai termini e alle condizioni dell'occupazione, come:

- Reclutamento
- Compenso
- Orari di lavoro e riposo/festività retribuite
- Tutela della maternità
- Sicurezza della permanenza
- Incarichi di lavoro
- Valutazione delle prestazioni e avanzamento
- Formazione e opportunità
- Prospettive di lavoro
- Previdenza sociale
- Sicurezza e salute sul lavoro

In molti paesi, ulteriori questioni di discriminazione sul posto di lavoro, come età, stato di sieropositività all'HIV e orientamento sessuale, stanno diventando sempre più importanti. È

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

anche importante rendersi conto che la discriminazione sul lavoro si verifica in una serie di contesti e può essere un problema sia nelle aziende agricole rurali che in quelle ad alta tecnologia basate in città.

La non discriminazione nell'occupazione significa semplicemente che i dipendenti sono selezionati in base alla loro capacità di svolgere il lavoro e che non vi è alcuna distinzione, esclusione o preferenza basata su altri motivi. Ai dipendenti che subiscono discriminazioni sul lavoro vengono negate opportunità e i loro diritti umani fondamentali vengono violati. Ciò colpisce l'individuo interessato e influenza negativamente il maggiore contributo che potrebbe dare alla società.

La discriminazione può assumere molte forme, sia in termini di accesso all'occupazione che nel trattamento dei dipendenti una volta che sono al lavoro. Può essere diretta, come quando leggi, regole o pratiche citano esplicitamente una ragione come il sesso o la razza per negare pari opportunità. Più comunemente, tuttavia, la discriminazione è indiretta e si verifica quando regole o pratiche hanno l'apparenza di neutralità ma in realtà portano a esclusioni. Questa discriminazione indiretta spesso esiste informalmente in atteggiamenti e pratiche, che se non contestate possono perpetuarsi nelle organizzazioni. La discriminazione può anche avere radici culturali che richiedono approcci più specifici.

Le aziende possono adottare misure specifiche per affrontare la discriminazione ed eliminarla all'interno del posto di lavoro. Ecco alcuni esempi:

Nel posto di lavoro

- Istituire politiche e procedure aziendali che facciano delle qualifiche, delle competenze e dell'esperienza la base per il reclutamento, il collocamento, la formazione e l'avanzamento del personale a tutti i livelli
- Assegnare la responsabilità per le questioni relative alla parità di trattamento a un livello elevato, emanare chiare politiche e procedure aziendali per guidare le pratiche di parità di trattamento e collegare l'avanzamento alle prestazioni desiderate in quest'area
- Lavorare caso per caso per valutare se una distinzione è un requisito intrinseco di un lavoro ed evitare l'applicazione di requisiti di lavoro che potrebbero svantaggiare sistematicamente determinati gruppi

| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
|--|-----------|----------------|-------------------|---|
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

- Mantenere registri aggiornati su assunzioni, formazione e promozioni che forniscano una visione trasparente delle opportunità per i dipendenti e della loro progressione all'interno dell'organizzazione
- Condurre una formazione sui pregiudizi inconsci
- Laddove venga identificata una discriminazione, sviluppare procedure di reclamo per affrontare le denunce, gestire i ricorsi e fornire ricorso ai dipendenti
- Essere consapevoli delle strutture formali e dei problemi culturali informali che possono impedire ai dipendenti di sollevare preoccupazioni e lamentele
- Fornire formazione al personale sulle politiche e le pratiche di non discriminazione, inclusa la consapevolezza della disabilità. Adattare ragionevolmente l'ambiente fisico per garantire salute e sicurezza per dipendenti, clienti e altri visitatori con disabilità.
- Istituire programmi per promuovere l'accesso alla formazione per lo sviluppo delle competenze e a particolari occupazioni

Ambiente

Principio 7 : Le imprese dovrebbero sostenere un approccio precauzionale alle sfide ambientali; Introducendo l'approccio precauzionale, [il Principio 15 della Dichiarazione di Rio del 1992](#) afferma che "laddove vi siano minacce di danni gravi o irreversibili, la mancanza di piena certezza scientifica non deve essere utilizzata come motivo per rinviare misure economicamente vantaggiose volte a prevenire il degrado ambientale".

La precauzione implica l'applicazione sistematica della valutazione del rischio, della gestione del rischio e della comunicazione del rischio. Quando vi è un ragionevole sospetto di danno, i decisori devono applicare la precauzione e considerare il grado di incertezza che emerge dalla valutazione scientifica.

La decisione sul livello "accettabile" di rischio implica non solo una valutazione scientifico-tecnologica e un'analisi economica costi-benefici, ma anche considerazioni politiche come l'accettabilità per il pubblico. Da una prospettiva di politica pubblica, la precauzione viene applicata finché le informazioni scientifiche sono incomplete o inconcludenti e il rischio associato è ancora considerato troppo alto per essere imposto alla società. Il livello di rischio considerato in genere è correlato agli standard di ambiente, salute e sicurezza.

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

Le aziende possono supportare un approccio precauzionale comunicando i potenziali rischi per il consumatore e fornendo informazioni complete sui rischi al consumatore e al pubblico. Supportare l'approccio precauzionale include l'ottenimento di un'approvazione preventiva prima che determinati prodotti, ritenuti potenzialmente pericolosi, vengano immessi sul mercato.

Principio 8 : intraprendere iniziative per promuovere una maggiore responsabilità ambientale;

Processi più puliti ed efficienti significano una maggiore produttività delle risorse, che si traduce in un minor apporto di materie prime e costi inferiori. Le aziende più responsabili dal punto di vista ambientale beneficiano anche di incentivi fiscali o programmi di autorizzazione perché sono più avanzate rispetto alle loro pari. Inoltre, dipendenti e consumatori sono sempre più interessati a fare affari con aziende responsabili.

La sfida per le aziende è sviluppare una strategia ecologicamente responsabile che le mantenga un passo avanti rispetto al gruppo, aiutandole a mantenere una posizione vantaggiosa sul mercato. Le aziende devono davvero innovare in termini di come gestiscono il loro rapporto con l'ambiente.

Principio 9 : incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Le tecnologie ecologicamente valide, come definite nell'Agenda [21 della Dichiarazione di Rio](#) , dovrebbero proteggere l'ambiente, essere meno inquinanti, utilizzare tutte le risorse in modo più sostenibile, riciclare una quantità maggiore di rifiuti e prodotti e gestire i rifiuti residui in modo più accettabile rispetto alle tecnologie per le quali erano sostituiti. Includono una varietà di processi di produzione più puliti e tecnologie di prevenzione dell'inquinamento, nonché tecnologie di monitoraggio e di fine linea. Inoltre, includono know-how, procedure, beni e servizi e attrezzature, nonché procedure organizzative e gestionali. Laddove i processi di produzione che non utilizzano le risorse in modo efficiente generano residui e scaricano rifiuti, le tecnologie ecologicamente valide possono essere applicate per ridurre le inefficienze operative quotidiane, le emissioni di contaminanti ambientali, l'esposizione dei lavoratori a materiali pericolosi e i rischi di disastri ambientali.

principali vantaggi delle tecnologie ecosostenibili includono:

- L'implementazione di tecnologie ecosostenibili aiuta un'azienda a ridurre l'uso di materie prime, con conseguente aumento dell'efficienza;

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

- L'innovazione tecnologica crea nuove opportunità di business e aiuta ad aumentare la competitività complessiva dell'azienda; e
- Le tecnologie che utilizzano i materiali in modo più efficiente e pulito possono essere applicate alla maggior parte delle aziende, con vantaggi economici e ambientali a lungo termine.

Anti-corrruzione

Principio 10: Le imprese devono impegnarsi a contrastare la corruzione in tutte le sue forme, comprese l'estorsione e le tangenti.

Il decimo principio contro la corruzione è stato adottato nel 2004 e impegna i partecipanti al Global Compact delle Nazioni Unite non solo a evitare tangenti, estorsioni e altre forme di corruzione, ma anche a sviluppare in modo proattivo politiche e programmi concreti per affrontare la corruzione internamente e all'interno delle loro catene di fornitura. Le aziende sono inoltre sfidate a lavorare collettivamente e a unirsi alla società civile, alle Nazioni Unite e ai governi per realizzare un'economia globale più trasparente.

Ci sono molte ragioni per cui l'eliminazione della corruzione è diventata una priorità all'interno della comunità imprenditoriale. La fiducia nelle aziende tra investitori, clienti, dipendenti e il pubblico è stata erosa dalle recenti ondate di scandali etici aziendali in tutto il mondo. Le aziende stanno imparando a proprie spese che possono essere ritenute responsabili per non aver prestato sufficiente attenzione alle azioni dei propri dipendenti, delle società collegate, dei partner commerciali e degli agenti.

Il rapido sviluppo di regole di governance aziendale in tutto il mondo sta anche spingendo le aziende a concentrarsi su misure anticorruzione come parte dei loro meccanismi per esprimere la sostenibilità aziendale e per proteggere la propria reputazione e gli interessi dei propri stakeholder. I loro sistemi anticorruzione vengono sempre più estesi a una gamma di questioni etiche e di integrità e un numero crescente di gestori di investimenti sta considerando questi sistemi come prova che le aziende intraprendono buone e ben gestite pratiche aziendali. Le aziende affrontano elevati rischi etici e aziendali e potenziali costi quando non riescono a combattere efficacemente la corruzione in tutte le sue forme. Tutte le aziende, grandi e piccole,

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

sono vulnerabili alla corruzione e il potenziale di danno è considerevole. Le aziende possono affrontare:

- rischi legali: non solo la maggior parte delle forme di corruzione sono illegali nel luogo in cui si verificano, ma sta diventando sempre più illegale nel paese di origine di un'azienda impegnarsi in pratiche corrotte in un altro paese;
- Rischi reputazionali: le aziende le cui politiche e pratiche non riescono a soddisfare elevati standard etici, o che assumono un atteggiamento rilassato nei confronti del rispetto delle leggi, sono esposte a gravi rischi reputazionali. Spesso è sufficiente essere accusati di negligenza perché la reputazione di un'azienda venga danneggiata, anche se un tribunale successivamente determina il contrario;
- Costi finanziari: vi sono prove evidenti che molti paesi perdono quasi 1 trilione di \$ a causa di frodi, corruzione e transazioni commerciali poco chiare. Ciò mina le performance aziendali e distoglie risorse pubbliche dallo sviluppo sostenibile legittimo;
- L'erosione della fiducia interna, poiché un comportamento non etico danneggia la lealtà del personale nei confronti dell'azienda e la cultura etica complessiva dell'azienda.

Maggioni Type ha aderito al Global Compact registrando la propria partecipazione all'interno del form delle Nazioni Unite.



**United Nations
Global Compact**

**Your application to United Nations
Global Compact has been received**

Thank you for taking action.

| | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|---|
| MAGGIONI TYPE S.R.L. | | | |  |
| Adesione al Global Compact Nazioni Unite | | | | |
| Riferimento | Revisione | Data emissione | Stesura | Controllo |
| MDGCUN | 00 | 01/08/2024 | Maggioni Type Srl | Direzione |

Riferimenti normativi

I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite derivano da: la [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#) , la [Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro](#) , la [Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo](#) e la [Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione](#)

Controlli

Alla Direzione è demandato il coordinamento del controllo circa il rispetto delle norme del Global Compact; nello svolgimento di tale funzione, essa attiverà le procedure necessarie per le verifiche ritenute opportune.

Attuazione del Global Compact

La presente adesione del Global compact viene diffusa attraverso:

- Pubblicazione nel sito aziendale;
- l'affissione nelle bacheche della Società.

Maggioni Type Srl

Maggioni Marco

