

SCHWARZ



Codice di condotta del Gruppo Schwarz per Partner commerciali

Codice di condotta per Partner commerciali

Preambolo

Il gruppo Schwarz attribuisce una grande importanza alla sostenibilità sociale ed ecologica nella collaborazione con i suoi Partner commerciali così come lungo tutta la catena di fornitura. A questo proposito il presente Codice di condotta descrive i principi fondamentali per la collaborazione con i nostri Partner commerciali.

I principi qui riportati costituiscono degli standard minimi per le nostre relazioni commerciali. Il Codice di condotta si basa sui principi guida internazionali elencati di seguito:

- Dichiarazione Universale dei diritti umani delle Nazioni Unite
- United Nations Global Compact (UNGC)
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna
- Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali
- Norme fondamentali in materia di lavoro della International Labour Organisation (ILO)
- Accordo di Parigi sul clima

Devono essere osservate le leggi e i regolamenti nazionali, e le altre leggi e regolamenti pertinenti in vigore nel Paese delle attività commerciali, nonché i principi riportati in questo Codice di condotta. Tra tutte le normative applicabili, prevale quella più adatta a raggiungere lo scopo di protezione.

Inoltre, l'attuazione e il monitoraggio dei suddetti standard devono essere garantiti da una corrispondente procedura aziendale interna.

Ogni forma di corruzione, attiva e passiva, è proibita. Il Partner commerciale deve inoltre rispettare tutti gli standard professionali pertinenti al suo settore.

Per motivi di leggibilità viene impiegata la forma maschile. Ciò non è legato ad alcuna discriminazione di genere.

1. Lavoro

1.1. Divieto di discriminazione

Il Partner commerciale si astiene da qualsiasi forma di discriminazione. In particolare, nessuno deve essere svantaggiato a causa dell'età, del sesso, dell'orientamento sessuale, della gravidanza, della disabilità, della nazionalità, dell'origine etnica, del colore della pelle, della religione o delle convinzioni personali, del credo politico, dell'estrazione sociale o dello stato civile. Una discriminazione sussiste nel caso in cui una persona venga svantaggiata a causa di una delle caratteristiche summenzionate o di altre circostanze oggettivamente non giustificate.

Le pari opportunità per donne e uomini devono essere garantite in tutti gli aspetti della formazione nonché dello sviluppo personale e professionale.

1.2. Trattamento equo

In linea di principio, il Partner commerciale non impiega alcuna forma di lavoro forzato, nemmeno all'interno delle carceri.

Deve garantire che sul posto di lavoro non si verifichi un trattamento degradante o inumano. Ciò comprende in particolare le molestie sessuali, le punizioni corporali, la violenza psicologica e fisica e gli insulti verbali ai dipendenti. I dipendenti non devono inoltre essere minacciati con tali comportamenti.

1.3. Salari e orari di lavoro

Il Partner commerciale rispetta tutte le leggi, i regolamenti e gli standard settoriali pertinenti relativi a salari e orari di lavoro. I salari e gli altri contributi devono essere conformi almeno alle norme di legge e agli standard dell'industria manifatturiera locale. Devono essere chiaramente definiti e pagati o versati integralmente e regolarmente. L'obiettivo è il pagamento di un salario e di altre prestazioni che coprano il costo della vita laddove il salario minimo legale è troppo basso per questo scopo. Le detrazioni per i contributi in natura sono consentite solo in misura limitata e solo in proporzione ragionevole al valore del contributo in natura. Il Partner commerciale paga tutti i contributi previdenziali e le prestazioni dovute secondo il diritto nazionale (ad es. prestazioni assicurative, retribuzione delle ore di lavoro straordinario, ferie pagate).

Inoltre, la composizione della remunerazione deve essere comunicata ai dipendenti regolarmente e in modo comprensibile. Gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro devono essere fissati per iscritto e forniti al dipendente sotto forma di un contratto di lavoro. In linea di principio, il Partner commerciale non effettua alcuna trattenuta per gli strumenti di lavoro.

I dipendenti non prestano attività lavorativa oltre gli orari di lavoro autorizzati dalla legge. Vengono rispettati i giorni di riposo previsti dalla legge. Inoltre, il Partner non può richiedere ai dipendenti di lavorare regolarmente più di 48 ore alla settimana e incluse le ore di straordinario non devono essere superate le 60 ore a settimana. Questo lavoro straordinario deve essere retribuito separatamente secondo quanto previsto dal diritto nazionale o compensato con del tempo libero. Ciascun dipendente ha diritto ad almeno un giorno libero dopo sei giorni di lavoro consecutivi.

1.4. Libertà di associazione

Il Partner commerciale garantisce il diritto alla libertà di associazione. I dipendenti hanno il diritto di riunirsi secondo le leggi pertinenti nonché di formare sindacati e rappresentanze dei lavoratori o di unirsi ad essi. I dipendenti hanno inoltre il diritto di condurre contrattazioni collettive per risolvere questioni legate al posto di lavoro e al salario.

L'esercizio di questi diritti non deve in alcun caso essere punito tramite rappresaglie.

1.5. Sicurezza e salute

Il Partner commerciale deve garantire un ambiente lavorativo sicuro. I posti di lavoro e le infrastrutture lavorative devono soddisfare le leggi e i regolamenti applicabili. Ogni forma di violazione dei diritti umani sul posto di lavoro e nelle strutture aziendali è proibita. Inoltre, devono essere rispettati in particolare i requisiti della sicurezza contro gli incendi e del primo soccorso.

In particolare, gli adolescenti non devono essere esposti a situazioni pericolose, insicure o malsane che mettono a rischio la loro salute e il loro sviluppo. I dipendenti devono essere regolarmente formati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Deve inoltre essere garantita una sufficiente pulizia presso i luoghi di lavoro. Nel caso in cui il Partner commerciale metta a disposizione dei dipendenti degli alloggi, per questi valgono gli stessi requisiti.

La direzione aziendale deve nominare un responsabile per la salute e la sicurezza dei dipendenti, che è responsabile dell'introduzione e del rispetto degli standard di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

1.6. Misure disciplinari

Le misure disciplinari devono essere messe in atto nel rispetto del diritto nazionale così come dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Qualsiasi misura disciplinare inappropriata deve essere tralasciata, in particolare il trattenimento del salario, dei contributi previdenziali o di documenti (ad es. documenti di identificazione) e il divieto di lasciare il posto di lavoro.

Inoltre, il Partner commerciale rispetta il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti.

1.7. Lavoro minorile e tutela dei minori

Il Partner commerciale non impiega alcuna forma di lavoro minorile e rispetta i regolamenti per la tutela dei minori. L'età minima per l'impiego non deve essere inferiore all'età in cui termina l'istruzione obbligatoria. In nessun caso i dipendenti possono avere un'età inferiore ai 15 anni (o 14 anni, se il diritto nazionale lo consente secondo la Convenzione ILO n.138).

Devono essere rispettati i regolamenti nazionali così come gli standard internazionali per la tutela dei minori. Inoltre, gli adolescenti non possono lavorare di notte.

2. Ambiente

2.1. Leggi di protezione ambientale

Il Partner commerciale rispetta le leggi e le norme di protezione ambientale pertinenti di volta in volta applicabili.

Le operazioni del Partner commerciale rispettano i requisiti della legislazione in materia di rifiuti nonché quelli in materia di immissioni e di protezione delle acque. Il Partner commerciale rispetta tutti i regolamenti relativi alle sostanze pericolose. Ciò riguarda in particolare lo stoccaggio, la manipolazione e lo smaltimento delle sostanze pericolose. I dipendenti devono essere istruiti sulla manipolazione di materiali e sostanze pericolose.

2.2. Risorse e inquinamento ambientale

L'inquinamento ambientale deve essere evitato o perlomeno ridotto, nella misura in cui ciò è possibile con mezzi proporzionati. La protezione dell'ambiente e del clima, nonché la promozione della biodiversità, sono compiti che richiedono uno sforzo costante e possono essere adempiuti solamente con un continuo miglioramento del livello di protezione e una riduzione permanente dei rifiuti e del consumo di risorse. Il Partner commerciale si impegna a intraprendere gli sforzi appropriati nell'ambito della sua attività commerciale.

3. Conformità

3.1. Subcontraenti

I subcontraenti che il Partner commerciale impiega per la fornitura dei suoi servizi devono rispettare standard corrispondenti a quelli del presente Codice di condotta. Il Partner commerciale deve informarli sui contenuti di questo Codice di condotta e richiedere il rispetto dei requisiti e degli standard qui riportati.

3.2. Comunicazione delle violazioni e obbligo di collaborazione

Nel caso in cui il Partner commerciale venga a conoscenza di elementi che indichino una violazione non trascurabile del presente Codice di condotta, è tenuto a comunicarlo immediatamente. Il Partner commerciale è tenuto a fornire informazioni sulle violazioni per iscritto a fronte di richiesta. Le informazioni devono comprendere una descrizione dettagliata della violazione, delle persone coinvolte

nonché delle possibili conseguenze o delle conseguenze derivate dalla violazione (ad es. provvedimenti amministrativi). Il Partner commerciale collabora alle misure necessarie per il chiarimento di una violazione. La comunicazione avviene nel mantenimento dell'interesse legittimo del Partner commerciale nonché nel rispetto dei diritti dei dipendenti, in particolare della protezione dei dati e della protezione di segreti industriali. Ciò si applica anche alle violazioni che si verificano presso i subcontraenti del Partner commerciale.

Inoltre, deve essere istituito un sistema di segnalazione interna per le violazioni di questi standard ; i dipendenti che effettuano le segnalazioni non devono essere disciplinati o svantaggiati di conseguenza.

3.3. Audit

Il Partner commerciale consentirà la verifica della conformità al Codice di condotta. A tale scopo, su richiesta, fornisce informazioni per iscritto e permette di effettuare ispezioni in loco nella propria azienda. Ai fini degli audit, il Partner commerciale consente il necessario controllo della documentazione corrispondente. Per l'esecuzione del controllo potranno essere incaricati terzi (ad es. degli auditor).

Su richiesta, il Partner commerciale deve richiedere ai propri subcontraenti impiegati per fornire i servizi, di garantire i corrispondenti diritti di verifica.

3.4. Risoluzione

Nel caso di una violazione degli obblighi riportati nel presente Codice di condotta, verrà fissato un termine ragionevole affinché il Partner commerciale possa porre rimedio alla violazione o, nel caso in cui ciò non sia possibile data la natura della violazione, gli verrà inviato un ammonimento. Se il Partner commerciale lascia scadere tale termine senza aver posto rimedio alla violazione o se si verificano ripetutamente delle violazioni, il rapporto contrattuale può essere risolto senza preavviso in via straordinaria. Nel caso di violazioni ripetute o gravi il rapporto contrattuale può essere risolto senza preavviso anche senza la fissazione di un termine o un ammonimento. Diritti più estesi, in particolare un possibile diritto a un risarcimento dei danni, rimangono inalterati.