Codice etico

In EMILSIDER ci impegniamo a promuovere una gestione responsabile degli affari, compresi standard decorosi di lavoro ed ambientali nella nostra globale catena di valore. Collaboriamo strettamente con i nostri fornitori, distributori ed altri partner nell'intento di ottenere continui miglioramenti per le persone, la società e l'ambiente. Pertanto, abbiamo preparato il presente Codice di Comportamento per illustrare cosa ci aspettiamo dai nostri distributori, fornitori ed altri partner coinvolti nella catena dei valori di EMILSIDER ("Partner Commerciali"). Il Codice di Comportamento copre i diritti umani, i diritti dei lavoratori, l'ambiente, corruzione, sanzioni ed il benessere degli animali.

EMILSIDER è impegnata a promuovere continuamente le politiche ed azioni a sostegno dei Partner Commerciali in conformità con il presente Codice di Comportamento.

Principi

I Partner Commerciali di EMILSIDER devono attenersi alle nostre linee guida per fornitori di prodotti e servizi in conformità a questo codice di comportamento. I Partner Commerciali dovranno:

- Svolgere con la dovuta diligenza l'esercizio degli affari in modo responsabile e dovranno disporre di sistemi per gestire i reclami relativi ai diritti umani e lavorativi. Ciò comprende la valutazione dei rischi al fine di identificare le eventuali conseguenze negative sulle persone, società ed ambiente e per fermare, prevenire e ridurre tale impatto. Le misure adottate devono essere monitorate ed il loro effetto va valutato. Le misure messe in atto devono essere comunicate alle persone coinvolte nelle vostre azioni;
- Garantire la conformità con la propria catena dei valori individuale relativa a EMILSIDER e deve essere in grado di documentare la conformità con il codice di comportamento su richiesta di EMILSIDER. Tale documentazione può assumere a forma di autocertificazione, incontri di verifica, e/o ispezione delle condizioni di lavoro presso le proprie sedi. I Partner Commerciali saranno tenuti a fornire il nome e i dati di contatto per qualsiasi loro partner che EMILSIDER desidera ispezionare;
- Mostrare disponibilità e capacità per un continuo miglioramento per le persone, società e ambiente mediante collaborazione.

Se il fornitore, dopo ripetute richieste da parte di EMILSIDER, non mostra la disponibilità o capacità di attenersi alle linee guida per fornitori, il contratto può essere cancellato.

In caso di violazione del codice di comportamento, EMILSIDER ed il Partner Commerciale prepareranno insieme un piano per rimediare a tale violazione. Se il Partner Commerciale è responsabile dell'impatto negativo/danno, la responsabilità di fornire un rimedio spetterà a quest'ultimo. Tale rimedio deve essere fornito entro un ragionevole periodo di tempo. Il contratto sarà reciso soltanto se il Partner Commerciale continua a non rimediare alla violazione nonostante ripetute richieste.

Requisiti dei Partner Commerciali – condizioni della Catena di Valore di EMILSIDER

I Principi di Commercio Etico di EMILSIDER sono basati sulle convenzioni e documenti principali delle Nazioni Unite e sulle convenzioni Sindacali Internazionali, compresi i Dieci Principi del Global Compact UN. Le leggi nazionali e locali dovranno essere rispettate.

1. Diritti Umani (Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948) delle Nazioni Unite, l'Accordo Internazionale sui Diritti Civili e Politici, e l'Accordo Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali)

1.1 Il Partner Commerciale dovrà sostenere e rispettare i diritti umani e è responsabile per fare sì che i diritti umani siano rispettati e promossi, sia nell'ambito della propria attività sia nella catena di fornitura del fornitore.

1.2 Il Partner Commerciale dovrà assicurare di non partecipare, direttamente o indirettamente, a delle violazioni dei diritti umani. Questo comprende anche situazioni in cui la società omette di porre questioni su diritti umani o benefici derivanti da violazioni perpetrate da una terza parte.

2) Lavoro Minorile (Convenzione UN sui Diritti del Bambino Art. 32, Convenzioni ILO n° 138, 182 e 79, e Raccomandazione ILO n° 146)

2.1 L'età minima per l'accesso al lavoro non deve essere inferiore a 16 e deve essere in conformità con:

1) l'età minima per l'impiego stabilità a livello nazionale, oppure:

2) L'età di fine obbligo scolastico, secondo quale sia più elevata. Se l'età minima locale è di 14 anni in conformità con le eccezioni per paesi in via di sviluppo in base alla Convenzione ILO 138, tale età inferiore può valere.

2.2 Non ci possono essere assunzioni di manodopera minorile per qualsiasi lavoro svolto da un minore di età inferiore a quanto sopra specificato.

2.3 Nessuna persona di età inferiore a 18 anni può essere impegnata in un lavoro pericoloso o che interferisca con l'obbligo scolastico del minore, o che sia pericoloso per la salute o lo sviluppo fisico, mentale, spirituale o sociale del minore, compreso lavoro notturno.

2.4 Bisogna stabilire, documentare e comunicare al personale e altre parti interessate le politiche e procedure assunte in base alle convenzioni ILO N° 138 e 182 per rimediare a casi di lavoro minorile. Bisogna fornire un adeguato sostegno per aiutare tali bambini a frequentare e completare l'obbligo scolastico.

2.5 In caso di scoperta di lavoro minorile la società deve agire nel migliore interesse del bambino e trovare delle soluzioni adeguate consultando il minore e la sua famiglia.

3 Lavoro forzato e obbligatorio (Convenzione ILO n° 29 e 105)

3.1 Non ci devono essere casi di lavoro forzato, compresi schiavitù, lavoro vincolato o non volontario di prigionieri. Tutto il lavoro deve essere volontario senza minaccia di penalità o simili.

3.2 Ai lavoratori non deve essere richiesto di collocare dei depositi o documenti identificativi presso i loro datori di lavoro e devono essere liberi a lasciare il proprio lavoro previo un ragionevole periodo di preavviso.

4 Discriminazione e molestie (Convenzioni ILO n° 100 e 111 e la Convezione UN sulla Discriminazione Contro Donne (Accordo UN sui Diritti Civili e Politici, Art. 7)

4.1 Non ci deve essere alcuna discriminazione al posto di lavoro per quanto riguarda l'assunzione, accesso a corsi di addestramento, promozione, cessazione o pensionamento in base all'appartenenza etnica, sesso, stato civile, gravidanza, religione, origine sociale o etnica, nazionalità abilità fisica, opinioni personali, aderenza a sindacato, identità o espressione di alternanza di genere, età, condizioni di salute, o orientamento sessuale, né per altri tratti caratteriali protetti da leggi applicabili. Discriminazione è qualsiasi distinzione di dipendenti che non sia basata su meriti o qualità, ma che venga fatta per motivi di pregiudizio.

4.2 Il Partner Commerciale deve lavorare per favorire diversità ed eque opportunità nelle attività

4.3 Bisogna stabilire delle misure per proteggere i lavoratori contro comportamenti sessualmente intrusivi, minacciosi, insultanti o volti a sfruttamento, nonché contro discriminazione o licenziamento su basi non giustificabili, come per esempio matrimonio, gravidanza, genitorialità o condizione HIV.

4.4 Non ci devono verificarci delle molestie durante il lavoro. Molestie sono considerate delle istanze in cui i dipendenti sono esposti a trattamenti bruschi o disumani. Qualsiasi forma di abuso o punizione psicologica o fisica, minacce di abuso fisico, molestie sessuali o di altro genere e abuso verbale, come anche altre forme di intimidazione è vietata.

5 Libertà di Associazione e il Diritto a Contratti Collettivi (Convenzioni ILO n° 87, 98, 135 e 154)

5.1 I lavoratori, senza distinzione alcuna, hanno il diritto di aderire a o di formare dei sindacati di loro scelta e di fare contratti collettivi. Il datore di lavoro non deve interferire in o ostruire la formazione di sindacati o trattative collettive.

5.2 I rappresentanti dei lavoratori non devono essere oggetto di discriminazione e devono avere accesso al posto di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanti.

5.3 Laddove il diritto alla libertà di associazione e/o formazione di contratti collettivi è limitato per legge, il datore di lavoro deve facilitare, e non ostacolare, lo sviluppo di forme alternative di rappresentazione e trattative indipendenti e libere dei lavoratori.

6 Assunzione Regolare (Convenzioni ILO n° 95, 158, 177 e 181)

6.1 Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle convenzioni internazionali, leggi e normative nazionali riguardanti assunzione regolare non devono essere evitati utilizzando contratti e tempo limitati (quali contratti a progetto, lavoro occasionale e lavoro giornaliero), subcontraenti o altre forme di rapporti di lavoro.

6.2 Tutti I lavoratori hanno diritto ad un contratto di lavoro in una lingua che possono comprendere.

6.3 La durata e il contenuto di programmi di apprendistato devono essere definiti in modo chiaro.

7 Remunerazione (Convenzione ILO n° 131)

7.1 I salari e benefits pagati per una settimana lavorativa standard devono almeno corrispondere agli standard legali nazionali o agli standard benchmark del settore, qualunque sia il più alto. I salari devono essere sempre sufficienti per fare fronte ai fabbisogni di base, comprese alcune entrate discrezionali. Il salario deve essere pagato direttamente al dipendente alla data concordata e per intero.

7.2 Tutti I lavoratori devono ricevere prima di essere assunti un contratto scritto e comprensibile in cui vengono delineate le condizioni di salario e il metodo di pagamento.

7.3 Non sono permesse deduzioni dai salari come misure disciplinari.

8 Orario lavorativo (Convenzioni ILO n° 1 and 14)

8.1 Le ore lavorative devono corrispondere alle leggi nazionali ed agli standard di riferimento del settore e non devono superare gli standard internazionali prevalenti. Le ore lavorative settimanali non devono superare le 40 ore su base regolare.

8.2 Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno libero ogni settimana e devono avere delle pause durante il giorno lavorativo.

8.3 Gli straordinari saranno limitati e su base volontaria. Il massimo di ore straordinarie raccomandato è 12 ore alla settimana; quindi, la settimana lavorative comprese le ore straordinarie non deve superare 60 ore. Eccezioni in merito sono accettate se regolate da un accordo collettivo.

8.4 I lavoratori devono ricevere sempre la paga straordinaria per tutte le ore lavorate oltre il normale orario lavorativo (vedasi 8.1 di cui sopra), almeno in conformità con le relative leggi.

8.5 Congedo, comprese ferie, feste nazionali, congedo per malattia e congedo parentale devono essere approvati e rimborsati in conformità con le leggi nazionali.

8.6 Tutti I lavoratori devono essere coperti da previdenza sociale in conformità con le leggi nazionali.

9 Salute e Sicurezza, Sostanze chimiche (Convenzioni ILO n° 155 e 170, Raccomandazione ILO n° 164)

9.1 L'ambiente di lavoro deve essere sicuro, sano e igienico, tenendo in mente le conoscenze prevalenti del settore e di qualsiasi specifico rischio. Sostanze chimiche e altre sostanze rischiose devono essere gestite con attenzione e devono essere disponibili delle schede di sicurezza. Occorre intraprendere i passi idonei per prevenire incidenti, danni alla salute derivanti da o collegati a, o manifestandosi durante il lavoro, riducendo al minimo, nella misura ragionevolmente possibile, le cause di rischio presenti nell'ambiente di lavoro.

9.2 Il Partner Commerciale dovrebbe avere una politica scritta, firmata dalla direzione, riguardante salute e sicurezza sul lavoro.

9.3 Il Partner Commerciale dovrebbe avere una routine documentata per garantire l'osservanza e ottenere un continuo miglioramento all'interno dell'ambiente lavorativo, come ad es. obiettivi, ispezioni e piani di azione.

9.4 Ci deve essere un registro di incidenti e situazioni che avrebbero potuto causare un incidente.

9.5 Ai lavoratori deve essere impartito un regolare e documentato addestramento riguardante salute e sicurezza, e tale addestramento deve essere ripetuto per lavoratori nuovi o reintegrati. I lavoratori devono ricevere regolarmente l'addestramento e le istruzioni necessari per manovrare i macchinari ed altre attrezzature.

9.6 I lavoratori devono avere accesso gratuito a tutto l'equipaggiamento di protezione.

9.7 La temperatura, la qualità dell'aria e il livello di rumore devono essere regolati in conformità con le leggi. Nei casi in cui l'ambiente lavorativo non può essere modificato, bisogna rimediare fornendo dispositivi di protezione.

9.8 Si deve fornire accesso a servizi igienici puliti e ad acqua potabile, e, se appropriato, dispositivi per la conservazione di generi alimentari.

9.9 Gli alloggi, ove forniti, devono essere puliti, sicuri e adeguatamente ventilati, e devono offrire accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile.

9.10 Bisogna effettuare regolarmente delle esercitazioni antiincendio. Equipaggiamento antiincendio, piani di evacuazione ed uscite di emergenze devono essere disponibili e ben visibili in tutti gli ambienti.

10 Ambiente

10.1 Bisogna intraprendere per tutta la catena di valore le misure atte a ridurre al minimo l'impatto sulla salute umana e sull'ambiente. Ciò comprende ridurre al minimo l'uso di sostanze chimiche, ridurre al minimo l'inquinamento, favorendo una scelta e uso efficace e sostenibile di materiali e risorse, compresi energia e acqua, riducendo al minimo le emissioni di gas serra nella produzione e durante il trasporto, proteggendo la biodiversità, la terra e i boschi. L'ambiente locale non dovrà essere sfruttato o degradato dalla presenza dello stabilimento di produzione.

10.2 Il Partner Commerciale deve attenersi alle leggi e normative locali, nazionali ed internazionali. Bisogna disporre di un sistema di controllo dell'attuazione delle leggi, con elenco delle leggi, e con i relativi permessi di scarico ottenuti.

10.3 I Partner Commerciali NON certificati ISO 14001, devono osservare i seguenti requisiti in linea generale.

- L'azienda deve identificare l'impatto ambientale aziendale e identificare dove l'impatto ambientale è maggiore.
- Deve esser disponibile una politica ambientale approvata dalla direzione documentata e divulgata.
- Al fine di garantire un miglioramento costante, la società dovrebbe avere degli obiettivi a lungo e a breve termine, insieme ad un piano di azione prestabilito.
- Tutti I dipendenti dovrebbero ricevere un addestramento ambientale.
- Ci dovrebbero essere delle linee guida documentate per monitorare le prestazioni dell'azienda a livello ambientale.

11 Popolazioni Marginalizzate (Convenzione Nazioni Unite su Diritti Civili e Politici, art. 1 e 2)

11.1 La produzione e l'uso di risorse naturali non devono contribuire alla distruzione e/o degradazione delle risorse che costituiscono la base di sostegno per le popolazioni marginalizzate, quali rivendicazione di vaste aree di terra, uso di acqua o altre risorse naturali dai quali dipendono queste popolazioni.

12. Anti-Corruzione (Convenzione UN contro la Corruzione e leggi sulle Tangenti)

12.1 Non si accettano forme di corruzione di alcun genere, compresi tangenti, estorsioni, ritorsioni e benefit privati o professionali nei confronti di clienti, agenti, contraenti, fornitori o impiegati di qualsiasi partito o funzionari governativi. Bisogna agire per prevenire qualsiasi tipo di corruzione.

12.2 Il Partner Commerciale deve attenersi alla Convenzione Nazioni unite contro la Corruzione nonché alle leggi anticorruzione applicabili vigenti nel paese dove tutto o parte del prodotto sono fabbricati, nonché le leggi di qualsiasi altro paese che riguarda in altro modo le attività della società.

13. Sanzioni

13.1 Sanzioni finanziarie sono una parte significativa nelle lotte globali contro i crimini finanziari e sono utilizzate da governi in tutto il mondo per limitare o vietare commercio con obiettivi esteri coinvolti, o sospettati di essere coinvolti, in attività illegali.

13.2 Tutti I Partner Commerciali di Emilsider devono accertarsi regolarmente di non essere coinvolti in affari commerciali con delle persone, gruppi, enti o paesi indicati nelle liste di sanzioni fornite.

- L'elenco consolidato Nazioni Unite delle sanzioni pubblicato su: https://www.un.org/securitycouncil/content/un-scconsolidated-list
- Ufficio Controllo Beni Esteri, Elenco Sanzioni (U.S.): https://sanctionssearch.ofac.treas.gov/

La lista di altre sanzioni è l'elenco consolidato di persone, gruppi ed enti, sottoposti a sanzioni finanziarie EU, pubblicato su: http://eeas.europa,eu/topics/sanctions-poLicy/8442/***conSOlidated***-List- of sanctions en o qualsiasi elenco simile emesso, aggiornato o reso pubblico da una delle Autorità per le Sanzioni.

14. Benessere degli animali

14.1 Bisogna rispettare il benessere degli animali. Bisogna intraprendere delle misure per ridurre al minimo qualsiasi effetto negativo sul benessere del bestiame e degli animali di lavoro.

14.2 Occorre rispettare le leggi e normative nazionali e internazionali riguardanti il benessere degli animali.

15. Sistemi di Gestione dei Fornitori

Il Sistema di gestione è fondamentale per la attuazione del Codice di Comportamento. EMILSIDER insiste sulla necessità che i Partner Commerciali utilizzino dei sistemi che siano a sostegno di tale attuazione. A tale proposito EMILSIDER si aspetta quanto riassunto nelle seguenti misure:

Il Partner Commerciale dovrebbe assegnare ad un impiegato in posizione centrale la responsabilità per l'attuazione del Codice di Comportamento nella propria azienda.

Il Partner Commerciale deve rendere il Codice di Comportamento noto alla propria organizzazione in tutte le parti rilevanti.