

GABOR

Codice di condotta (Code of Conduct)

Preambolo

La Gabor Shoes GmbH, di seguito chiamata Gabor, impiega da più di 70 anni dipendenti in Germania e da oltre 60 all'estero. Per generazioni ha contribuito al benessere dei dipendenti e allo sviluppo economico di regioni in parte disagiate.

Gabor è consapevole della responsabilità derivante dalle sue attività aziendali a livello globale e dall'occupazione di dipendenti a livello internazionale. Gabor riconosce che tale responsabilità si estende a tutti i lavoratori operanti nella fabbricazione di prodotti o pezzi per Gabor, indipendentemente dal fatto che siano suoi dipendenti diretti o meno.

Gabor obbliga se stessa e i suoi fornitori a salvaguardare i diritti umani, in conformità alla "Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo" e tiene conto delle convenzioni dell'OIL. Per regolare e incentivare le relazioni lavorative ed economiche, Gabor fa riferimento alle linee guida dell'ONU.

Gabor sostiene il commercio mondiale aperto e equo, in quanto vede in esso il miglior presupposto per garantire uno sviluppo prospero e sostenibile e posti di lavoro sicuri.

Inoltre, sostiene la tutela degli animali, dell'ambiente e lo sfruttamento moderato delle risorse.

Standard sociali

Gabor obbliga se stessa, i suoi appaltatori e subfornitori, fornitori e licenziatari a rispettare gli standard minimi e le raccomandazioni di seguito elencati.

GABOR

1. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

I partner commerciali¹ e sub fornitori² della catena di approvvigionamento rispettano il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro, senza previa autorizzazione e a propria scelta, di formare organizzazioni che abbiano lo scopo di promuovere e tutelare gli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro, di aderire a queste organizzazioni e di scegliere liberamente i propri rappresentanti. Gabor e i partner commerciali e sub fornitori della catena di approvvigionamento rispettano il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro, di condurre contrattazioni collettive sulle condizioni salariali e di lavoro. I lavoratori non possono essere penalizzati a causa della loro appartenenza a organizzazioni di lavoratori in riferimento alla propria occupazione. I principi della libertà di associazione e del diritto sindacale devono essere riconosciuti. (Convenzioni dell'ILO 87, 98, 135 e 154)

2. Divieto di lavoro forzato

Un'attività economica basata sul lavoro forzato o obbligatorio, sull'asservimento per debiti o sulla servitù non è accettata da Gabor né dai partner commerciali e sub fornitori della catena di approvvigionamento. Ciò include qualsiasi tipo di lavoro o servizio estorto a una persona sotto la minaccia di una punizione e per lo svolgimento del quale detta persona non si è offerta spontaneamente. (Convenzioni dell'ILO 29 e 105)

Gabor e i partner commerciali e i sub fornitori della catena di approvvigionamento concedono ai propri lavoratori il diritto di lasciare il proprio posto di lavoro e di rescindere, previo adeguato preavviso, il proprio rapporto di lavoro nei confronti del datore di lavoro.

3. Divieto di ricorrere al lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori

Per lavoro minorile si intende qualsiasi lavoro svolto da una persona di età inferiore a 15 anni, a meno che la legge locale non preveda un'età minima superiore e/o una maggiore durata dell'obbligo scolastico. In questo caso fa fede l'età maggiore.

Gabor intrattiene rapporti commerciali esclusivamente con partner che sono in grado di garantire che vengano rispettati gli standard sociali.

¹ Un "partner commerciale" è una parte contraente che è responsabile di un prodotto, un processo o un servizio. Questa definizione può essere applicabile e valere per produttori, distributori, importatori, montatori, fornitori di servizi, licenziatari, etc.

² Per "sub fornitore" si intende un'entità economica all'interno della catena di approvvigionamento che fornisce direttamente o indirettamente ai fornitori merci e/o servizi che sono utilizzati nella o per la produzione delle merci e/o per la prestazione dei servizi del fornitore stesso e che sono di importanza fondamentale per questi.

GABOR

Tuttavia, se l'età minima legale, in base alle eccezioni previste dalla Convenzione dell'OIL 138 per i paesi in via di sviluppo, è di 14 anni, fa fede l'età inferiore. (Convenzione dell'ILO 138)

Si definiscono "giovani lavoratori" i dipendenti che sono più grandi di un bambino secondo la definizione di cui sopra, ma di età inferiore a 18 anni.

I partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento non possono utilizzare direttamente o indirettamente né tollerare alcuna forma di lavoro infantile secondo la definizione di cui sopra.

Nell'ambito della procedura di assunzione devono essere applicati meccanismi adeguati all'accertamento dell'età dei candidati e per evitare il ricorso al lavoro minorile. Qualora Gabor e i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento dovessero riscontrare casi di sfruttamento del lavoro minorile, dovranno adottare le misure necessarie per porre rimedio a tale circostanza e contribuire al reinserimento sociale ponendo il benessere e la tutela del bambino al centro del proprio interesse.

Gabor e i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento assicurano che la natura o le condizioni del lavoro svolto dai "giovani lavoratori" non pregiudicano la vita, la salute e la moralità dei giovani interessati e che questi ricevono un'istruzione specifica adeguata o una formazione professionale nel rispettivo settore d'attività.

4. Divieto di discriminazione nell'impiego e nella professione

Viene respinta qualsiasi forma di discriminazione, esclusione o favoritismo fondata sull'origine etnica, sul colore della pelle, sul sesso di appartenenza, sulla religione, sull'opinione politica, sull'origine nazionale e sociale e tale da annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento nell'occupazione. Deve inoltre essere applicato il principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e femminile a parità di lavoro svolto. (Convenzioni dell'ILO 100 e 111)

5. Orari di lavoro

In assenza di leggi nazionali o regolamenti tariffari applicabili che prevedono un orario massimo di lavoro inferiore, l'orario di lavoro normale non deve superare 48 ore settimanali più un massimo di 12 ore di straordinario alla settimana. Gli straordinari vengono retribuiti nel rispetto dei minimi previsti dalle disposizioni di

GABOR

legge e dai contratti collettivi di volta in volta vigenti, e devono essere effettuati su base volontaria e rimanere un'eccezione. (Convenzione dell'ILO 1)

Gabor e i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento concedono ai propri lavoratori il diritto di effettuare pause durante il lavoro, tutti i giorni lavorativi, e rispettano i giorni festivi legali. Dopo sei giorni lavorativi consecutivi deve essere concesso un giorno non lavorativo.

(Convenzione dell'ILO 14)

6. Remunerazione adeguata

Devono essere rispettati i salari minimi previsti dalla legislazione statale e dai contratti collettivi. Gabor e i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento rispettano il principio secondo il quale nei paesi in cui l'aspetto salariale non è disciplinato dalla legge o regolato da contratti collettivi, i salari debbano essere sufficienti per soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. Pagare un salario sufficiente significa permettere ai lavoratori e alle loro famiglie di condurre una vita dignitosa, e rispettare le prestazioni sociali previste dalla legge.

I salari non vengono trattenuti e vengono regolarmente pagati in una forma appropriata per il lavoratore. Eventuali deduzioni salariali sono consentite solo nei limiti di legge o previsti dai contratti collettivi e devono essere documentate. Il pagamento parziale in natura è consentito soltanto nei limiti previsti dalla convenzione dell'ILO. I dipendenti vengono regolarmente informati in merito alla composizione della loro retribuzione. (Convenzioni dell'ILO 26 e 131)

7. Condizioni occupazionali

Devono essere rispettate le norme della legislazione nazionale vigente sull'occupazione. Devono essere messe a disposizione dei lavoratori informazioni comprensibili sulle condizioni di lavoro di base, compresi gli orari di lavoro, la retribuzione e le modalità di pagamento e di conteggio. Occorre garantire che le condizioni occupazionali non comportino incertezze, né alcun pericolo economico-sociale per i lavoratori.

8. Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Gabor e i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento adottano, nel rispetto dei requisiti nazionali, opportune misure per garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro al fine di evitare, nell'ambito delle proprie attività, infortuni sul lavoro e tutelare la salute dei propri dipendenti. I regolamenti

GABOR

locali vigenti sulla tutela del lavoro, sulla salute e sulla sicurezza sul posto di lavoro, nonché sulla sicurezza dei fabbricati e per la protezione antincendio vengono rispettati al fine di minimizzare il rischio di infortuni e malattie professionali. Ove necessario e opportuno, vengono messi a disposizione dei dipendenti, gratuitamente, efficaci dispositivi di protezione individuale. In situazioni di pericolo immediato, i dipendenti hanno il diritto e il dovere di abbandonare immediatamente e senza autorizzazione il proprio posto di lavoro. Le persone vulnerabili, quali i giovani lavoratori, le giovani madri e le donne in stato interessante o le persone disabili, sono tutelati in modo particolare. Gabor e i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento garantiscono un'adeguata assistenza medica e le relative strutture mediche. (Convenzioni dell'ILO 155 e 170)

Inoltre Gabor invita i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento a rispettare le raccomandazioni dell'OMS riguardante la protezione dalle infezioni, rispettivamente, in caso di una pandemia, i regolamenti dello stato e a non esporre i dipendenti a rischi sanitari inutili.

9. Trattamento dignitoso

Gabor e i partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento trattano i propri dipendenti con dignità e rispetto. Viene respinta qualsiasi forma di trattamento degradante, di abuso, molestia e intimidazione, nonché punizione illegittima nei confronti dei lavoratori. I provvedimenti disciplinari vengono disposti per iscritto e in forma comprensibile per il lavoratore.

Economia etica

Vengono adottate esclusivamente pratiche commerciali legali nel rispetto della concorrenza leale, dei diritti di proprietà intellettuale di terzi, nonché delle norme di legge antitrust e sulla concorrenza. Non è tollerata alcuna forma di corruzione e concussione. I principi di gestione aziendale responsabile, come la trasparenza, la rendicontabilità, la responsabilità, la sincerità e l'integrità devono essere promossi con opportune misure. I partner commerciali devono essere trattati conformemente ai valori etici fondamentali. I contratti devono essere rispettati a meno che non subentrino cambiamenti sostanziali delle condizioni di base. I principi e i valori etici generali devono essere rispettati, in particolare per quanto riguarda la dignità umana e i diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

Tutela ambientale

Diamo molta importanza alla tutela ambientale. Anche dai nostri appaltatori, subappaltatori, fornitori e licenziatari ci aspettiamo un chiaro impegno e seri sforzi ai

GABOR

fini della tutela ambientale, oltre a continui miglioramenti per puntare ad una produzione ecologica, sostenibile e pulita.

Gabor prediligerà partner

- in grado di eliminare dai loro prodotti, dalla loro produzione e dai loro processi sostanza dannose per la salute e per l'ambiente;
- che adottino misure volte ad una gestione parsimoniosa delle risorse, alla riduzione dell'inquinamento e della produzione di rifiuti e ad un minor consumo di energia e acqua;
- che si assumano la responsabilità di una gestione adeguata dei rifiuti;
- che si avvalgano di un sistema di gestione ambientale
- e che rendano pubblici gli effetti delle loro attività sull'ambiente mediante report regolari.

Gabor osserva con preoccupazione il disboscamento illegale, particolarmente di foreste pluviali. Per evitare un nesso tra i prodotti di Gabor e questo comportamento illecito, i partner commerciali e i subfornitori sono invitati a rendere trasparente la provenienza dei prodotti primari per mettere a disposizione informazioni appropriate in casi sospetti.

Tutela degli animali

La tutela degli animali e la gestione degli stessi nel rispetto della legge sono aspetti che ci stanno particolarmente a cuore.

Gabor si impegna ai fini dello sviluppo continuo dei suoi prodotti, ricercando possibili alternative alla pelle. Laddove possibile, Gabor mette in pratica queste misure alternative già da tempo.

I conciatori che riforniscono la pelle a Gabor sono obbligati al rispetto illimitato delle leggi nazionali vigenti, a lavorare secondo gli standard del presente Codice di condotta e a garantire la tutela degli animali.

I cuoi non conciati impiegati da Gabor possono essere solo sottoprodotti della produzione alimentare. La pelle di rettile o quella di altre specie in pericolo e le pellicce animali non possono essere impiegate per i prodotti Gabor.

Trasparenza

GABOR

I partner commerciali e i subfornitori della catena di approvvigionamento si obbligano a rendere trasparente le proprie catene di approvvigionamento per essere in grado di informare Gabor di strati più profondi della catena di approvvigionamento (almeno fornitore al monte). In caso sospetto di infrazione dei contenuti di questo Codice di Condotta il fornitore deve essere in grado di presentare informazioni appropriate.

Diritto al controllo

Gabor obbliga appaltatori, subappaltatori, fornitori e licenziatari a favorire l'esecuzione e il controllo del presente Codice di condotta e di cooperare con Gabor

- fornendole le informazioni rilevanti sulle loro attività;
- dandole la possibilità di visitare gli stabilimenti e di controllare le loro attività in qualsiasi momento;
- stilando registri con nomi, età, orario di lavoro e stipendi dei dipendenti e, su richiesta, di mettere a disposizione tale documentazione, nel rispetto delle disposizioni sulla tutela della privacy vigenti nel rispettivo Paese;
- informando i/le dipendenti sulle disposizioni del presente codice
- e astenendosi da misure disciplinari, licenziamenti o altre forme di discriminazione nei confronti dei dipendenti che abbiano divulgato informazioni su possibili infrazioni del presente codice.

Qualora un fornitore violi una o più disposizioni del presente codice, la relativa azienda viene esortata a introdurre delle misure correttive immediate. Qualora ciò non accadesse, Gabor potrà arrestare la produzione attuale, annullare gli ordini conferiti, sospendere quelli futuri e cessare la relazione commerciale.

Disposizioni di implementazione

Gabor obbliga appaltatori, subappaltatori, fornitori e licenziatari ad adottare le misure necessarie per l'implementazione di quanto disposto nel codice:

- definendo le responsabilità per tutte le questioni relative al presente codice in ambito aziendale;
- informando in modo adeguato in particolare i responsabili e i rappresentanti aziendali dei lavoratori sul contenuto di standard, raccomandazioni e obiettivi descritti;
- facendo in modo che tutti i dipendenti siano informati sul contenuto del codice e che questo venga spiegato ai dipendenti in una lingua a loro comprensibile. A tale scopo, Gabor dispone che in ogni azienda il presente codice sia affisso in lingua inglese, italiana e tedesca;

GABOR

- informando i loro subappaltatori, fornitori e licenziatari sul contenuto del codice e obbligandoli a rispettarlo contrattualmente;
- verificando il rispetto del codice nella misura del possibile e in modo ragionevole;
- implementando un sistema idoneo per il monitoraggio dei processi e per informare la direzione aziendale.

Monitoraggio

Gabor costituisce un comitato per il controllo delle disposizioni del presente Codice di condotta.