

Codice di condotta per i fornitori

MediaMarktSaturn Retail Group GmbH

Versione 1.0

Data: 1 giugno 2022

I. Premessa del CEO

In MediaMarktSaturn Retail Group la responsabilità sociale, la protezione dell'ambiente e la condotta etica sono i principi guida di tutte le nostre quotidiane attività aziendali.

Questo Codice di condotta illustra il nostro impegno per la sostenibilità, che consideriamo una precondizione fondamentale per un successo aziendale duraturo. Delinea i nostri standard per garantire che i lavoratori siano trattati con dignità e rispetto, che le condizioni di lavoro siano sicure e che vengano seguite operazioni di business responsabili dal punto di vista ambientale.

Collaborando con i nostri partner commerciali, vogliamo dare il buon esempio per migliorare la responsabilità sociale e ambientale nell'industria elettronica e raggiungere congiuntamente un impatto positivo lungo l'intera catena del mercato.

Dr. Karsten Wildberger

CEO

MediaMarktSaturn Retail Group GmbH

II. Introduzione

Richiediamo ai nostri partner commerciali di aderire agli standard del presente Codice di condotta e di rispettare tutte le leggi e i regolamenti nazionali applicabili. Se altri documenti contrattuali includono requisiti più elevati o più dettagliati rispetto al presente Codice di condotta, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali rispettino tali standard.

Il presente Codice di condotta si applica a tutti i partner commerciali diretti e a qualsiasi altro fornitore, filiale, affiliato e subappaltatore che produce e/o fornisce beni o servizi per MediaMarktSaturn Retail Group o che opera in relazione alla produzione di beni e/o alla fornitura di servizi per MediaMarktSaturn Retail Group. I principi stabiliti nel presente Codice di condotta devono essere considerati requisiti minimi. I partner commerciali sono pertanto incoraggiati a superare gli standard al fine di promuovere la responsabilità sociale e ambientale.

Il presente Codice di condotta è stato stabilito seguendo principi accettati a livello internazionale, in particolare la Responsible Business Alliance (RBA), basata sui Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, nonché sulla Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e sulla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

Il presente Codice di condotta definisce i principi di base per la condotta aziendale in cinque sezioni:

A. LAVORO

B. SALUTE e SICUREZZA

C. AMBIENTE

D. ETICA

E. SISTEMA DI GESTIONE

A. LAVORO

I partner commerciali si impegnano a sostenere i diritti umani dei lavoratori e a trattarli con dignità e rispetto come stabilito dalla comunità internazionale. Questo vale per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori temporanei, migranti, studenti, a contratto, dipendenti diretti, e qualsiasi altro tipo di lavoratore. Gli standard riconosciuti, come indicato nei riferimenti, sono stati utilizzati nella preparazione del Codice e possono essere un'utile fonte di informazioni aggiuntive.

Gli standard di lavoro sono:

1. Lavoro liberamente scelto

Non è consentito il lavoro forzato (compresa la servitù per debiti) o il lavoro coatto, il lavoro carcerario involontario o di sfruttamento, la schiavitù o la tratta di persone. Non vi devono essere restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento dei lavoratori all'interno della struttura, né restrizioni immotivate all'ingresso o all'uscita dalle strutture fornite dall'azienda, compresi, se del caso, i dormitori o gli alloggi dei lavoratori. Nell'ambito del processo di assunzione, i lavoratori devono ricevere un contratto di lavoro scritto nella loro lingua madre che contenga una descrizione dei termini e delle condizioni di impiego. I lavoratori migranti stranieri devono ricevere il contratto di lavoro prima della partenza dal Paese d'origine e non sono ammesse sostituzioni o modifiche del contratto di lavoro all'arrivo nel Paese di destinazione, a meno che tali modifiche non vengano apportate per soddisfare le leggi locali e fornire condizioni uguali o migliori. Il lavoro deve essere volontario e i lavoratori devono essere liberi di lasciare il lavoro in qualsiasi momento o di interrompere il rapporto di lavoro senza alcuna penalità se viene dato un preavviso ragionevole come previsto dal contratto del dipendente. I datori di lavoro, gli agenti e i subagenti non possono trattenere o altrimenti distruggere, nascondere o confiscare documenti di identità o di immigrazione, come documenti di identità rilasciati dal governo, passaporti o permessi di lavoro. I datori di lavoro possono trattenere la documentazione solo se la detenzione è richiesta dalla legge. In questo caso, ai lavoratori non deve mai essere negato l'accesso ai propri documenti. I lavoratori non devono pagare agli agenti o subagenti dei datori di lavoro commissioni per l'assunzione o altri compensi relativi al loro impiego. Se si scopre che tali compensi sono stati pagati dai lavoratori, essi devono essere restituiti al lavoratore.

2. Lavoro Minorile

Il lavoro minorile non deve essere utilizzato in nessuna fase della produzione o della prestazione di servizi. Il termine " minore" si riferisce a qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni, o all'età per il completamento dell'istruzione obbligatoria, o all'età minima per l'impiego nel Paese, a seconda di quale sia la più alta. Il partner commerciale deve implementare un meccanismo appropriato per verificare l'età dei lavoratori. Vengono sostenuti i programmi legittimi di apprendimento sul posto di lavoro, che rispettano tutte le leggi e i regolamenti. I lavoratori di età inferiore ai 18 anni non devono svolgere lavori che possano mettere a rischio la loro salute o sicurezza, compresi i turni notturni e gli straordinari. I partner commerciali devono garantire la corretta gestione degli studenti lavoratori attraverso la corretta tenuta dei registri degli stessi, la rigorosa due diligence dei partner educativi e la tutela dei diritti degli studenti in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti. I partner commerciali devono fornire un supporto e una formazione adeguati a tutti gli studenti lavoratori. In assenza di normative locali, il salario degli studenti lavoratori, dei tirocinanti e degli apprendisti deve essere almeno pari a quello degli altri lavoratori che svolgono mansioni uguali o simili. Se viene individuato lavoro minorile, viene fornita assistenza/rimedio.

3. Orario di lavoro

Gli studi sulle pratiche aziendali collegano chiaramente la tensione dei lavoratori alla riduzione della produttività, all'aumento del turnover e all'incremento di infortuni e malattie. L'orario di lavoro non deve superare il massimo stabilito dalla legge locale. Inoltre, una settimana lavorativa non deve superare le 60 ore settimanali, compresi gli straordinari, tranne che in situazioni di emergenza o eccezionali. Tutti gli straordinari devono essere volontari. Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

4. Salari e benefit

I trattamenti retributivi corrisposti ai lavoratori devono essere conformi a tutte le leggi salariali applicabili, comprese quelle relative al salario minimo, alle ore di lavoro straordinario e alle prestazioni obbligatorie per legge. In conformità con le leggi locali, i lavoratori devono essere retribuiti per le ore di lavoro straordinario con tariffe superiori alle normali tariffe orarie. Non sono ammesse detrazioni dal salario come misura disciplinare. Per ogni periodo di paga, i lavoratori devono ricevere una busta paga tempestiva e comprensibile che includa informazioni sufficienti a verificare l'accuratezza della retribuzione per il lavoro svolto. L'uso di manodopera temporanea, di trasferta o di outsourcing deve avvenire entro i limiti della legge locale.

5. Trattamento umano

Non devono essere praticati trattamenti duri e disumani, tra cui violenza, discriminazione di genere, molestie sessuali, abusi sessuali, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, bullismo, denigrazione pubblica o abusi verbali nei confronti dei lavoratori, né deve essere minacciato un trattamento di questo tipo. Le policy e le procedure disciplinari a sostegno di questi principi devono essere chiaramente definite e comunicate ai lavoratori.

6. Non discriminazione/non molestie

I partner commerciali devono impegnarsi a garantire un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni abusive. Le aziende non devono porre in essere discriminazioni o molestie basate su razza, colore della pelle, età, sesso, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, etnia o origine nazionale, disabilità, gravidanza, religione, affiliazione politica, appartenenza a un sindacato, status di veterano riconosciuto, informazioni genetiche protette o stato civile nelle pratiche di assunzione e di impiego, come salari, promozioni, premi e accesso alla formazione. Ai lavoratori deve essere fornita una sistemazione adeguata per le pratiche religiose. Inoltre, i lavoratori o i potenziali lavoratori non devono essere sottoposti a test medici, compresi quelli di gravidanza o di verginità, o a esami fisici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio. Il testo è stato redatto tenendo conto della Convenzione OIL sulla discriminazione (occupazione e lavoro) (n. 111).

7. Libertà di associazione

In conformità con le leggi locali, i partner commerciali devono rispettare il diritto di tutti i lavoratori di formare e aderire a sindacati di loro scelta, di negoziare collettivamente e di partecipare a riunioni pacifiche, nonché il diritto dei lavoratori di astenersi da tali attività. I lavoratori e/o i loro rappresentanti devono essere in grado di comunicare apertamente e di condividere idee e preoccupazioni con la direzione in merito alle condizioni di lavoro e alle politiche di gestione senza timore di discriminazioni, ritorsioni, intimidazioni o molestie.

B. SALUTE e SICUREZZA

I partner aziendali riconoscono che, oltre a ridurre al minimo l'incidenza degli infortuni e delle malattie professionali, un ambiente di lavoro sicuro e sano migliora la qualità dei prodotti e dei servizi, la consistenza della produzione e la fidelizzazione e il morale dei lavoratori. I partner commerciali riconoscono inoltre che il contributo e la formazione continua dei lavoratori sono essenziali per identificare e risolvere i problemi di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

I sistemi di gestione riconosciuti, come l'ISO 45001 e le Linee guida dell'OIL sulla sicurezza e la salute sul lavoro, sono stati utilizzati come riferimento nella preparazione del Codice e possono essere utili fonti di informazioni aggiuntive.

Gli standard di salute e sicurezza sono:

1. Sicurezza del lavoro

Il livello di esposizione potenziale dei lavoratori ai rischi per la salute e la sicurezza (rischi chimici, elettrici e di altre fonti di energia, incendi, veicoli, cadute, ecc.) deve essere identificato e valutato, per poi essere mitigato utilizzando la Gerarchia dei controlli, che comprende l'eliminazione del pericolo, la sostituzione di processi o materiali, il controllo attraverso una progettazione adeguata, l'implementazione di controlli ingegneristici e amministrativi, la manutenzione preventiva e le misure di sicurezza sul lavoro (compreso il lockout/tagout) e la formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Quando i pericoli non possono essere adeguatamente controllati con questi mezzi, i lavoratori devono disporre di dispositivi di protezione individuale adeguati e ben mantenuti e di materiale informativo sui rischi per loro connessi a tali pericoli. Devono inoltre essere adottate misure ragionevoli per allontanare le donne incinte e le madri che allattano dalle condizioni di lavoro ad alto rischio, eliminare o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro per le donne incinte e le madri che allattano, compresi quelli associati alle loro mansioni lavorative, e fornire sistemazioni ragionevoli alle madri che allattano.

2. Emergenze

Le potenziali situazioni ed eventi di emergenza devono essere identificati e valutati, e il loro impatto deve essere ridotto al minimo implementando piani di emergenza e procedure di intervento, tra cui la segnalazione delle emergenze, la notifica ai dipendenti e le procedure di evacuazione, la formazione dei lavoratori e le esercitazioni. Le esercitazioni di emergenza devono essere eseguite almeno una volta all'anno o come richiesto dalla legge locale, a seconda di quale sia la più stringente. I piani di emergenza devono anche includere un'adeguata attrezzatura di rilevazione e soppressione degli incendi, un'uscita libera e senza ostacoli, adeguate vie di fuga, informazioni di contatto per i soccorritori e piani di ripristino. Tali piani e procedure devono essere finalizzati a ridurre al minimo i danni alla vita, all'ambiente e alla proprietà.

3. Infortuni e malattie professionali

Devono essere predisposte procedure e sistemi per prevenire, gestire, monitorare e segnalare gli infortuni e le malattie professionali, comprese le disposizioni per incoraggiare la segnalazione dei lavoratori, classificare e registrare i casi di infortunio e malattia, fornire le cure mediche necessarie, indagare sui casi e attuare azioni correttive per eliminarne le cause e facilitare il ritorno dei lavoratori sul posto di lavoro.

4. Igiene industriale

L'esposizione dei lavoratori ad agenti chimici, biologici e fisici deve essere identificata, valutata e controllata secondo la Gerarchia dei controlli. Se l'eliminazione o la riduzione dei pericoli non è possibile, i potenziali pericoli devono essere monitorati attraverso un'adeguata progettazione, controlli tecnici o amministrativi. Quando i pericoli non possono essere adeguatamente controllati con tali mezzi, i lavoratori devono ricevere e utilizzare gratuitamente dispositivi di protezione individuale appropriati e ben mantenuti. I programmi di protezione devono essere continui e includere materiale informativo sui rischi associati a tali pericoli.

5. Lavoro fisicamente impegnativo

L'esposizione dei lavoratori ai rischi legati a mansioni fisicamente impegnative, tra cui la movimentazione manuale dei materiali e il sollevamento pesante o ripetitivo, la permanenza prolungata in piedi e le attività di assemblaggio altamente ripetitive o con forza, deve essere identificata, valutata e controllata.

6. Protezione delle macchine

I macchinari utilizzati per la produzione e di altro tipo devono essere valutati in base ai rischi per la sicurezza. Laddove i macchinari presentano un rischio di infortunio per i lavoratori, devono essere previste protezioni fisiche, interblocchi e barriere, che devono essere adeguatamente mantenute.

7. Servizi igienico-sanitari, cibo e alloggio

I lavoratori devono avere accesso immediato a servizi igienici puliti, acqua potabile e strutture igieniche per la preparazione, la conservazione e il consumo di alimenti. I dormitori dei lavoratori messi a disposizione dal partner commerciale o da un intermediario del lavoro devono essere mantenuti puliti e sicuri e devono essere dotati di uscite di emergenza adeguate, acqua calda per bagni e docce, illuminazione, riscaldamento e ventilazione adeguati, nonché di uno spazio personale ragionevole unitamente a possibilità di entrata e uscita sufficienti.

8. Comunicazione sulla salute e la sicurezza

I partner aziendali devono fornire ai lavoratori informazioni e formazione adeguate in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro nella lingua del lavoratore o in una lingua che il lavoratore può comprendere riguardo a tutti i rischi identificati sul luogo di lavoro a cui i lavoratori sono esposti, compresi, ma non solo, i rischi meccanici, elettrici, chimici, antincendio e fisici. Le informazioni relative alla salute e alla sicurezza devono essere chiaramente affisse nella struttura o collocate in un luogo identificabile e accessibile ai lavoratori. La formazione viene impartita a tutti i lavoratori prima dell'inizio del lavoro e a cadenza regolare in seguito. I lavoratori devono essere incoraggiati a segnalare qualsiasi problema di salute e sicurezza senza subire ritorsioni.

C. AMBIENTE

I partner commerciali riconoscono che la responsabilità ambientale è un aspetto fondamentale nella produzione di prodotti o servizi di livello mondiale. I partner commerciali devono identificare gli impatti ambientali e ridurre al minimo gli effetti negativi sulla comunità, sull'ambiente e sulle risorse naturali nell'ambito delle loro attività produttive, salvaguardando la salute e la sicurezza pubblica. I sistemi di gestione riconosciuti, come l'ISO 14001 e l'Eco Management and Audit System (EMAS), sono stati utilizzati come riferimenti nella preparazione del Codice e possono essere un'utile fonte di informazioni aggiuntive.

Gli standard ambientali sono:

1. Autorizzazioni e relazioni ambientali

Tutti i permessi ambientali (ad esempio, il monitoraggio degli scarichi), le approvazioni e le registrazioni devono essere ottenuti, mantenuti e aggiornati e devono essere rispettati i requisiti operativi e di rendicontazione.

2. Prevenzione dell'inquinamento e riduzione delle risorse

Le emissioni e gli scarichi di sostanze inquinanti e la produzione di rifiuti devono essere ridotti al minimo o eliminati alla fonte o mediante pratiche quali installazione di apparecchiature per il controllo dell'inquinamento, modifica dei processi di produzione, manutenzione e impianto o altri mezzi. L'uso delle risorse naturali, compresi l'acqua e i combustibili fossili, i minerali e i prodotti naturali della foresta,

deve essere preservato attraverso pratiche quali la modifica dei processi di produzione, manutenzione e impianto, la sostituzione dei materiali, il riutilizzo, la conservazione, il riciclaggio o altri mezzi.

3. Sostanze pericolose

Le sostanze chimiche, i rifiuti e gli altri materiali pericolosi per l'uomo o per l'ambiente devono essere identificati, classificati e gestiti in modo da garantirne la manipolazione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'uso, il riciclaggio o il riutilizzo e lo smaltimento in condizioni di sicurezza.

4. Rifiuti Solidi

I partner aziendali devono implementare un approccio sistematico per identificare, gestire, ridurre e smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti solidi (non pericolosi).

5. Emissioni atmosferiche

Le emissioni nell'aria di sostanze chimiche organiche volatili, aerosol, corrosivi, particelle, sostanze che riducono lo strato di ozono e sottoprodotti della combustione generati dalle attività operative devono essere classificate, monitorate di continuo, controllate e trattate come richiesto prima dello sversamento. Le sostanze lesive per l'ozono devono essere gestite efficacemente in conformità al Protocollo di Montreal e alle normative vigenti. I partner commerciali devono effettuare un controllo periodico delle prestazioni dei propri sistemi di controllo delle emissioni atmosferiche.

6. Restrizioni materiali

I partner commerciali devono rispettare tutte le leggi, le normative e i requisiti dei clienti in materia di divieto o restrizione di sostanze specifiche nei prodotti e nella produzione, compresa l'etichettatura per il riciclaggio e lo smaltimento.

7. Gestione delle acque

I partner aziendali devono implementare un programma di gestione delle acque che documenti, classifichi e monitori le fonti, l'uso e lo scarico dell'acqua; che cerchi opportunità di conservazione dell'acqua e che controlli i canali di contaminazione. Tutte le acque di scarico devono essere classificate, monitorate, controllate e trattate come richiesto prima dello scarico o dello smaltimento. I partner aziendali devono effettuare un controllo periodico delle prestazioni dei propri sistemi di trattamento e contenimento delle acque di scarico per garantire prestazioni ottimali e conformità alle normative.

8. Consumo energetico ed emissioni di gas serra

I partner commerciali devono stabilire un obiettivo di riduzione dei gas serra a livello aziendale. Il consumo di energia e tutte le emissioni di gas a effetto serra di cui allo Scope 1 e 2 devono essere monitorati, documentati e comunicati pubblicamente rispetto agli obiettivi di riduzione dei gas a effetto serra. I partner aziendali devono perseguire metodi per il miglioramento dell'efficienza energetica e per la riduzione del consumo di energia e delle emissioni di gas a effetto serra.

I partner aziendali si impegnano a fissare obiettivi climatici secondo la Science Based Target Initiative entro la fine dell'anno solare 2027.

D. ETICA

Per far fronte alle responsabilità sociali e raggiungere il successo sul mercato, i partner commerciali e i loro agenti sono tenuti a rispettare i più elevati standard etici, tra cui:

1. Integrità aziendale

In tutte le interazioni commerciali devono essere rispettati i più elevati standard di integrità. I partner commerciali devono adottare una politica di tolleranza zero che vieti qualsiasi forma di corruzione, estorsione e appropriazione indebita.

2. Nessun vantaggio improprio

È vietato promettere, offrire, autorizzare, dare o accettare tangenti o altri vantaggi indebiti o impropri. Questo divieto riguarda la promessa, l'offerta, l'autorizzazione, la consegna o l'accettazione di qualsiasi cosa di valore, direttamente o indirettamente tramite terzi, al fine di ottenere o mantenere un'attività commerciale, indirizzare un'attività a qualsiasi persona o ottenere un vantaggio improprio. Per garantire la conformità alle leggi anticorruzione devono essere implementate procedure di monitoraggio, registrazione e applicazione.

3. Divulgazione delle informazioni

Tutte le transazioni commerciali devono essere eseguite in modo trasparente e riportate accuratamente nei libri e nei registri commerciali del partner commerciale. Le informazioni riguardanti il lavoro, la salute e la sicurezza, le pratiche ambientali, le attività commerciali, la struttura, la situazione finanziaria e le prestazioni del partner commerciale devono essere divulgate in conformità alle normative vigenti e alle pratiche prevalenti del settore. La falsificazione dei registri o la falsa rappresentazione di condizioni o pratiche nella catena di fornitura sono inaccettabili.

4. Proprietà intellettuale

I diritti di proprietà intellettuale devono essere rispettati; il trasferimento di tecnologia e know-how deve avvenire in modo da proteggere i diritti di proprietà intellettuale e le informazioni su clienti e fornitori devono essere salvaguardate.

5. Correttezza commerciale, pubblicità e concorrenza

Vanno rispettati gli standard di correttezza commerciale, pubblicitaria e concorrenziale.

6. Protezione dell'identità e non ritorsione

Devono essere mantenuti programmi che garantiscano la riservatezza, l'anonimato e la protezione degli informatori dei fornitori e dei dipendenti, a meno che non sia vietato dalla legge. I partner commerciali devono disporre di un sistema di comunicazione che consenta al personale di segnalare eventuali problemi senza timore di ritorsioni.

7. Approvvigionamento responsabile dei minerali

I partner commerciali si impegnano ad adottare una policy e ad esercitare la due diligence sull'origine e sulla catena di custodia del tantalio, dello stagno, del tungsteno e dell'oro contenuti nei prodotti da loro fabbricati, in modo da garantire ragionevolmente che la loro provenienza sia coerente con la Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le catene di fornitura responsabili di minerali provenienti da aree ad alto rischio e colpite da conflitti o con un contesto di due diligence equivalente e riconosciuto.

8. Privacy

I partner commerciali devono impegnarsi a proteggere le ragionevoli aspettative di privacy delle informazioni personali di tutti coloro con cui operano, compresi fornitori, clienti, consumatori e dipendenti. I partner commerciali devono rispettare le leggi sulla privacy e sulla sicurezza delle informazioni e i requisiti normativi quando le informazioni personali vengono raccolte, archiviate, elaborate, trasmesse e condivise.

E. SISTEMA DI GESTIONE

I partner commerciali devono adottare o stabilire un sistema di gestione il cui campo di applicazione sia correlato al contenuto del presente Codice. Il sistema di gestione deve essere progettato per garantire: (a) la conformità alle leggi, ai regolamenti e ai requisiti dei clienti relativi alle operazioni e ai prodotti del partner commerciale; (b) la conformità al presente Codice; e (c) l'identificazione e la mitigazione dei rischi operativi correlati al presente Codice. Dovrebbe inoltre promuovere il miglioramento continuo.

Il sistema di gestione deve contenere i seguenti elementi:

1. Impegno aziendale

Una dichiarazione di responsabilità sociale e ambientale dell'azienda che affermi l'impegno del partner commerciale alla compliance e al miglioramento continuo, approvata dal management esecutivo e affissa nella struttura nella lingua locale.

2. Responsabilità della direzione

Il partner commerciale identifica chiaramente i dirigenti e i rappresentanti dell'azienda responsabili di garantire l'attuazione dei sistemi di gestione e dei programmi ad essi correlati. I dirigenti esaminano regolarmente lo stato del sistema di gestione.

3. Requisiti legali e richieste del cliente

Un processo per identificare, monitorare e comprendere le leggi, le normative applicabili e i richieste del cliente, compresi i requisiti del presente Codice.

4. Valutazione e gestione del rischio

Un processo per identificare la conformità legale, l'ambiente, la salute e la sicurezza, le pratiche di lavoro e i rischi etici associati alle operazioni del partner commerciale. Definizione dell'importanza relativa di ciascun rischio e implementazione di adeguati controlli procedurali e fisici per controllare i rischi identificati e garantire la conformità normativa.

5. Obiettivi di miglioramento

Obiettivi di performance scritti, traguardi e piani di attuazione per migliorare le prestazioni sociali, ambientali, di salute e sicurezza del partner commerciale, compresa una valutazione periodica delle prestazioni del partner commerciale nel raggiungimento di tali obiettivi.

6. Formazione

Programmi di formazione per manager e lavoratori per l'implementazione delle policy, delle procedure e degli obiettivi di miglioramento del partner commerciale e per il rispetto dei requisiti legali e normativi applicabili.

7. Comunicazione

Un processo per comunicare ai lavoratori, ai fornitori e ai clienti informazioni chiare e accurate sulle policy, le procedure, le aspettative e le prestazioni dei partner commerciali.

8. Feedback dei lavoratori, partecipazione e reclami

Procedure regolari, compreso un efficace meccanismo di segnalazione, per valutare la consapevolezza dei lavoratori e ottenere un feedback su pratiche e condizioni coperte dal presente Codice, o su violazioni delle stesse, e per promuovere un miglioramento continuo. I lavoratori devono disporre di un ambiente sicuro per trasmettere lamentele e feedback senza timore di ritorsioni.

9. Audit e valutazione

Autovalutazioni periodiche per garantire la conformità alla legge, al contenuto del Codice e ai requisiti contrattuali dei clienti in materia di responsabilità sociale e ambientale.

10. Processo di azione correttiva

Un processo per la correzione tempestiva delle carenze identificate da valutazioni, ispezioni, indagini e revisioni interne o esterne.

11. Documentazione e registrazioni

Creazione e mantenimento di documenti e registri per garantire la compliance normativa e la conformità ai requisiti aziendali, nonché un'adeguata riservatezza per proteggere la privacy.

12. Responsabilità del fornitore

Un processo per comunicare i principi del Codice ai fornitori e per monitorare la loro compliance al medesimo.