

<b>VA GLB 021</b> Seite/pagina 1/10	Ausgabe/versione: 22.06.20	Ersetzt Ausgabe vom sostituisce versione del: 01.02.18
-------------------------------------	----------------------------	---

Im Ethikkodex haben wir die ethischen Grundsätze definiert, an welche die Firmen Fructus Meran AG und KG und die EGMA Obstversteigerung glauben (zukünftig als Unternehmen bezeichnet). Er beschreibt unsere Grundwerte, unsere Prinzipien, wie wir zusammen arbeiten und wie wir andere Ansichten, Kulturen und Regelungen respektieren. Es dient auch als Nachschlagewerk und bildet das Rahmenwerk unseres täglichen Handelns.

### **Geltungsbereich**

Der **Ethikkodex** gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter und für Dritte, mit denen das Unternehmen in geschäftlichen Beziehungen steht.

### **Verantwortung für die Einhaltung der Gesetze und ethischen Grundprinzipien**

Der Geschäftsleiter Betrieb ist verantwortlich für die korrekte Umsetzung und fortwährende Verbesserung der Umsetzung des Verhaltenskodexes. Sie ergreift Korrekturmaßnahmen, überprüft regelmäßig die Einhaltung des Verhaltenskodexes und ist ebenfalls verantwortlich dafür, dass alle Arbeitnehmer über die Anforderungen des Verhaltenskodexes informiert sind. Des Weiteren bearbeitet sie Hinweise von Arbeitnehmern bezüglich der Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes. Alle Mitarbeiter und Vertragspartner müssen die relevanten Gesetze respektieren. Der Ethikkodex ergänzt die gesetzlichen Vorschriften und definiert unsere Kultur als Unternehmen.

### **Welche Maßnahmen ergreifen wir bei Nichteinhaltung des Ethikkodex?**

Alle sind für die Einhaltung verantwortlich. Das Unternehmen geht allen Verstößen gegen den Ethikkodex auf den Grund und trifft die notwendigen Korrekturmaßnahmen.

## **ETHISCHES VERHALTEN**

### **Antitrust und Konkurrenz**

Wir glauben an eine offene und freie Konkurrenz. In allen Ländern in denen wir operieren bestehen Gesetze die ein unehrliches Verhalten, welche die freie Konkurrenz beeinträchtigt, verbietet. Absprachen mit der Konkurrenz oder Versuche Preisunterschiede bei den Kunden zu machen sind untersagt.

### **Verfahren gegen Korruption**

Es ist dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern untersagt Geld oder andere Wertgegenstände öffentlichen Stellen oder Personen, Parteien oder politischen Kandidaten für den eigenen oder den Vorteil des Unternehmens anzubieten.

### **Geschenke**

Wir halten es für richtig, daß man keine Geschenke annimmt oder anbietet die als Verpflichtung für den Empfänger gewertet werden könnten. Im Allgemeinen ist es erlaubt kleine Geschenke anzubieten oder entgegzunehmen die einen minimalen Marktwert besitzen, Ausnahme ist natürlich Bargeld.

### **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Arbeitsplätze sollen sicher sein und unsere Mitarbeiter sollen sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Der Arbeitsplatz darf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht gefährden. Grundlage für unser Handeln bildet das Arbeits- und Gesundheitsmanagementsystem nach OHSAS 18001.

### **Umweltschutz, natürliche Ressourcen**

Sämtliche nationalen Umweltschutzgesetze und entsprechende Verordnungen müssen eingehalten werden. Wir sind bei unseren Tätigkeiten bestrebt den Umweltschutz zu planen und im Umgang mit den Ressourcen der Natur sparsam zu sein. Grundlage dazu bildet das Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Verfahren und Standards über Abfallbewirtschaftung, Umschlag und Entsorgung von Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie über Emissionen und Abwasserreinigung müssen die gesetzlichen Vorschriften erfüllen oder übertreffen.

#### **Interessenskonflikte**

Jegliche Situationen, in denen ein Interessenskonflikt zwischen den persönlichen Interessen und denen des Unternehmens besteht, müssen geklärt und behoben werden. Unser Unternehmen handelt nach ethischen Grundsätzen für die beste Lösung des Unternehmens. Den Mitarbeitern ist es untersagt die Position im Unternehmen für private Vorteile zu nutzen. Es ist außerdem untersagt persönlichen Nutzen aus Informationen und Besitz des Unternehmens zu schlagen.

#### **Unsere Erwartungen bei Verhandlungen**

Unser Unternehmen macht keine absichtlichen Verhandlungen mit Personen oder Firmen, welche gegen die Gesetzeslage verstoßen, inbegriffen sind Gesetze zum Arbeitsrecht, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt. Wir erwarten von unseren Lieferanten, daß auch sie unsere ethischen Grundwerte respektieren.

#### **Informationen über die Konkurrenz**

Wir arbeiten in einem globalen Markt und sammeln Informationen von unseren Konkurrenten und deren Produkte und Dienstleistungen ausschließlich auf legalem Wege. Wir holen keine unrechtmäßigen geheimen Informationen von unseren Mitbewerbern ein oder verbreiten geheime Verkaufsinformationen.

#### **Meldeverfahren**

Mitarbeiter welche Informationen über die Mißachtung unseres Ethikkodex bekommen, haben die Pflicht dies der Überwachungsstelle (Organismo di vigilanza) zu melden, außer es verstößt gegen bestehende Gesetze.

Die Mitarbeiter der Fructus Meran AG können die Meldung per email an [markus.tscholl@astafrutta.it](mailto:markus.tscholl@astafrutta.it) oder per Post an Markus Tscholl, S. Schwarzstrasse 2, 39018 Vilpian schicken, jene der Egma Obstversteigerung G.m.b.H. und der Fructus Meran KG per email an [andreas.theiner@fructus.it](mailto:andreas.theiner@fructus.it) oder per Post an Andreas Theiner, S.Schwarzstrasse 2, 39018 Vilpian.

Jene Person die eine Meldung an die Überwachungsstelle machen, werden geschützt (Whistleblowing).

Wer den Meldenden verrät oder Falschmeldungen verbreitet, wird durch Disziplinarmaßnahmen bestraft.

#### **Umsetzung unserer Grundprinzipien**

- Respekt
- Verantwortung
- Verlässlichkeit
- Unterschiedlichkeit
- Gemeinsinn
- Würde

Dies sind die Grundprinzipien unseres Handelns. Jeder Mitarbeiter soll diese Grundprinzipien verinnerlichen und es soll wie ein Fundament die tägliche Arbeit tragen. Ehrliches Verhalten ermöglicht die praktische Umsetzung. Unsere Kunden und Handelspartner erwarten von uns ein

ehrliches und verlässliches Handeln. Wir geben ihnen die Sicherheit daß sie mit vertrauenswürdigen Personen arbeiten.

#### **Beziehungen zu Institutionen und öffentlichen Beamten**

Alle Mitarbeiter verpflichten sich mit öffentlichen Beamten und Institutionen und deren Firmen korrekte, legale und transparente Beziehungen zu pflegen. Unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter ist es verboten auf irgendeiner Weise Einfluß auf Handlungen der öffentlichen Ämter zu nehmen, um sich durch illegale Zahlungen oder Werbungen Vorteile zu verschaffen. Mitarbeiter melden dem Vorgesetzten oder dem Organismo di vigilanza wenn sie Geschenke von öffentlichen Beamten angefragt oder angeboten bekommen.

Wenn eine Inspektion oder Prüfung von Seiten öffentlicher Behörden ansteht, müssen Mitarbeiter des Unternehmens unverzüglich den Betriebsleiter mit einbeziehen, welcher dann für die Koordinierung zuständig ist.

#### **Beziehung zu Dritten**

Alle Mitarbeiter verpflichten sich

- Allen Partnern über unseren Ethikkodex zu informieren und sie zur Einhaltung zu animieren
- Keine Geschenke anzunehmen oder anzubieten um wirtschaftliche Vorteile daraus zu ziehen

#### **EDV- Systeme**

Alle Mitarbeiter verpflichten sich sowohl im Betrieb als auch im smart working die EDV- System und Netze ausschließlich für die Interessen der Firma einzusetzen. Zudem dürfen keine persönlichen Softwarepakete installiert werden. Es ist allen Mitarbeitern untersagt Raubkopien von Softwarepaketen auf ihrem Computer zu installieren.

### **ETHIKKODEX BASISNORMEN**

Alle Mitarbeiter unseres Unternehmens müssen korrekt und vertrauenswürdig auf der Grundlage der ethischen Grundsätze arbeiten.

#### **1. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS WIRD FREI GEWÄHLT**

1.1 Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit.

1.2 Arbeiter werden nicht aufgefordert einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigung zu verlassen.

#### **2. DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN WERDEN RESPEKTIERT**

2.1 Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.

2.2 Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischer Aktivitäten eine offene Haltung ein.

2.3 Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.

2.4 Wo das Vereinigungsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung

gleichberechtigter Mittel für unabhängige und freie Vereinigung und Verhandlungen und behindert diese nicht.

### 3. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

3.1 Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.

3.2 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und aufgezeichnetes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.

3.3 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.

3.4 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnisse der Arbeiter entsprechen.

3.5 Das die Richtlinien einhaltende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.

### 4. ES WIRD KEINE KINDERARBEIT EINGESETZT

4.1 Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.

4.2 Unternehmen sollen eine Politik und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in der selben bis zum Ende der Kindheit sorgt. „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anhängen definiert.

4.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

4.4 Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO-Standards übereinstimmen.

### 5. MINDESTLÖHNE WERDEN BEZAHLT

5.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

5.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne bevor Sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.

5.3 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

### 6. DIE ARBEITSZEIT IST NICHT ÜBERHÖHT

6.1 Die Arbeitszeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert überein, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird.

6.2 Auf jeden Fall sollen die Arbeiter nicht auf einer regelmäßigen Basis aufgefordert werden, mehr als 48 Wochenstunden zu arbeiten und verfügen im

Durchschnitt alle 7 Tage wenigstens über einen freien Tag. Überstunden werden freiwillig geleistet, übersteigen die Zahl von 12 Wochenstunden nicht, werden nicht regelmäßig eingefordert und immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet.

#### 7. DISKRIMINIERUNG WIRD NICHT PRAKTIZIERT

7.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

#### 8. ES BESTEHT EIN GEREGLTES ARBEITSVERHÄLTNIS

8.1 Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

#### 9. UNMENSCHLICHE ODER BRUTALE BEHANDLUNG IST NICHT ERLAUBT

9.1 Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweite Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

Il codice etico definisce i principi etici sui quali si basano le ditte Fructus Meran S.p.A. e S.a.s. nonché EGMA Asta frutta S.r.l. (di seguito denominate “aziende”).

Il codice etico determina i nostri valori di base, i nostri principi, il nostro modo di collaborare e di rispettare diverse opinioni, culture e normative. È inoltre il documento di riferimento e forma il quadro generale delle nostre azioni quotidiane.

### **Sfera di applicazione**

Il **codice etico** vale per tutti i dirigenti e collaboratori nonché per terzi con i quali l’azienda intrattiene relazioni commerciali.

### **Responsabilità per il rispetto delle leggi e dei principi etici fondamentali**

Il Direttore Stabilimento è responsabile della corretta attuazione e del continuo miglioramento dell’attuazione del codice di condotta. Adotta misure correttive, controlla periodicamente il rispetto del codice di condotta ed è altresì responsabile di garantire che tutti i dipendenti siano debitamente informati circa i requisiti del codice di condotta. Inoltre si occupa della gestione di indizi forniti da dipendenti in merito all’inadempimento del codice di condotta. Tutti i collaboratori e partner commerciali sono tenuti al rispetto delle leggi rilevanti. Il codice etico integra le disposizioni di legge e definisce la nostra cultura aziendale.

### **Quali misure adottiamo in caso di inadempimento del codice etico?**

Tutti sono responsabili dell’adempimento. L’azienda esamina a fondo ogni infrazione contro il codice etico e adotta i provvedimenti correttivi necessari.

## **COMPORTEMENTO ETICO**

### **Antitrust e concorrenza**

Crediamo in una concorrenza libera ed aperta. In tutti i paesi in cui operiamo esistono delle leggi volte a proibire comportamenti disonesti che pregiudicano la libera concorrenza. Sono vietati gli accordi con la concorrenza o i tentativi di offrire differenze di prezzo ai clienti.

### **Procedura anticorruzione**

L’azienda ed i suoi collaboratori non sono autorizzati ad offrire denaro o altri oggetti di valore ad autorità o persone pubbliche, partiti o candidati politici a proprio vantaggio o a vantaggio dell’azienda.

### **Regali**

Riteniamo opportuno non accettare od offrire regali che possano essere percepiti come impegno da parte del beneficiario. In generale è permesso offrire o accettare piccoli regali di valore trascurabile, escludendo in ogni caso qualsiasi somma di denaro contante.

### **Sicurezza sul lavoro e protezione della salute**

I posti di lavoro devono essere sicuri e permettere ai collaboratori di sentirsi a proprio agio. Il posto di lavoro non deve compromettere la salute e la sicurezza dei dipendenti. Le nostre azioni si basano sul sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro in conformità a OHSAS 18001.

### **Tutela dell’ambiente, risorse naturali**

Vanno rispettate le leggi nazionali in materia di tutela ambientale nonché i regolamenti pertinenti. Nell'eseguire le nostre attività, miriamo a pianificare la tutela dell'ambiente e a garantire l'uso parsimonioso delle risorse naturali. Ne forma la base il sistema di gestione ambientale in conformità a ISO 14001. Le procedure e gli standard in merito alla gestione di rifiuti, la manipolazione e lo smaltimento di sostanze chimiche ed altre sostanze pericolose nonché alle emissioni e la depurazione delle acque di scarico devono adempiere o superare le disposizioni legislative.

### **Conflitti d'interessi**

Ogni situazione in cui sussiste un conflitto d'interessi tra interesse personale ed aziendale deve essere chiarita e risolta. La nostra azienda opera secondo i principi etici al fine di garantire la migliore soluzione per l'azienda. È vietato ai collaboratori sfruttare la propria posizione all'interno dell'azienda per ottenere vantaggi personali. È inoltre proibito trarre beneficio personale dallo sfruttamento di beni ed informazioni che appartengono all'azienda.

### **Le nostre aspettative nell'ambito delle negoziazioni**

La nostra azienda non conduce intenzionalmente negoziati con persone o ditte che infrangono la legge, includendo anche il diritto del lavoro, la salute, la sicurezza e l'ambiente. Ci aspettiamo dai nostri fornitori che anch'essi rispettino i nostri stessi valori etici.

### **Informazioni sulla concorrenza**

Lavoriamo in un mercato globale e raccogliamo informazioni in merito ai nostri concorrenti e ai loro prodotti e servizi esclusivamente mediante mezzi legali. Non ci procuriamo informazioni segrete in merito ai nostri concorrenti per via illegale e non diffondiamo informazioni commerciali riservate.

### **Procedura di denuncia**

I collaboratori che ottengono informazioni in merito all'inosservanza del nostro codice etico hanno il dovere di comunicare ciò all'Organismo di vigilanza, salvo che infranga la legge vigente.

I collaboratori della Fructus Meran S.p.A. possono inviare la notifica tramite e-mail a [markus.tscholl@astafrutta.it](mailto:markus.tscholl@astafrutta.it) o per posta a Markus Tscholl, via S. Schwarz 2, 39018 Vilpiano, mentre i collaboratori della ditta Egma Asta frutta S.r.l. e della Fructus Meran S.a.s. sono pregati di rivolgersi tramite e-mail a [andreas.theiner@fructus.it](mailto:andreas.theiner@fructus.it) o per posta ad Andreas Theiner, via S. Schwarz 2, 39018 Vilpiano.

È garantita la protezione dei dati delle persone che depositano una denuncia presso l'ufficio di controllo (whistleblowing).

Chiunque rivelasse il notificante o divulgasse informazioni erranee, sarà sanzionato tramite procedure disciplinari.

### **Implementazione dei nostri principi fondamentali**

- Rispetto
- Responsabilità
- Affidabilità
- Diversità
- Senso civico
- Dignità

Sono questi i principi fondamentali sui quali si basano le nostre azioni. Ogni collaboratore è tenuto ad interiorizzare questi principi di base, facendo in modo che questi formino le fondamenta del nostro lavoro quotidiano. Un atteggiamento sincero ed onesto permette l'attuazione pratica. I nostri clienti e partner commerciali si aspettano da noi un modo di operare onesto e affidabile. Diamo loro la certezza di lavorare con persone degne di fiducia.

### **Rapporti con istituzioni e funzionari pubblici**

Tutti i collaboratori si impegnano ad intrattenere rapporti corretti, legali e trasparenti con funzionari pubblici, istituzioni e le loro aziende. Alla nostra azienda ed ai nostri collaboratori è fatto divieto di influenzare in qualunque modo le azioni degli enti pubblici con il fine di trarre vantaggio tramite pubblicità o pagamenti illegali. I collaboratori devono notificare al proprio superiore o all'organismo di vigilanza ogni tipo di richiesta o offerta di regali da parte di funzionari pubblici.

Nel caso di ispezioni o controlli da parte di enti pubblici, i collaboratori dell'azienda devono coinvolgere immediatamente il Direttore Stabilimento che sarà responsabile del coordinamento.

### **Rapporti con terzi**

Tutti i collaboratori si impegnano a

- informare tutti i partner in merito al nostro codice etico nonché ad animarli al suo rispetto
- non accettare né offrire regali per trarne vantaggi economici.

### **Sistemi informatici**

Tutti i collaboratori si impegnano ad impiegare i sistemi elettronici e le reti informatiche esclusivamente per gli interessi della ditta sia in azienda che anche nel smart working. Inoltre non è consentita l'installazione di pacchetti software personali. È vietato a tutti i collaboratori installare copie pirata di pacchetti software sui loro computer.

-----

## **CODICE ETICO**

### Norme di base

Tutti i collaboratori della nostra azienda devono lavorare correttamente e fiduciosi attenendosi al codice di base etico.

### **1. IL RAPPORTO PROFESSIONALE VIENE SCELTO LIBERAMENTE**

1.1 Non c'è né lavoro forzato, né servitù forzata, né lavoro forzato da detenuti.

1.2 I dipendenti assolutamente non vengono invitati a depositare una "caparra", né di consegnare i loro documenti di riconoscimento al datore di lavoro e sono liberi di scegliere se lasciare la nostra azienda dopo un adeguato preavviso

### **2. LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO RISPETTATI:**

2.1 Tutti i dipendenti, senza eccezione, hanno il diritto ad iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.

2.2 Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacali e delle loro attività organizzative.

2.3 I rappresentanti dei dipendenti non sono oggetti di discriminazione e hanno la possibilità di effettuare le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.



2.4 Nel caso in cui la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dovessero essere limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione indipendente e libera.

### 3. LE CONDIZIONI DI IMPIEGO SONO A NORME DI SICUREZZA E DI IGIENE

3.1 Si garantisce un ambiente di lavoro igienico e senza pericoli, considerando le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possano derivare dall'ambiente di lavoro o sono connessi ad esso, riducendo, per quanto sia ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

3.2 I dipendenti riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sulla sicurezza sul posto di lavoro. Tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e per i dipendenti riassunti.

3.3 Ci sarà accesso a gabinetti puliti e acqua potabile, e se appropriato, si forniranno installazioni apposite per la conservazione dei generi alimentari.

3.4 Se fornito, l'alloggio sarà pulito e sicuro e corrisponderà alle necessità basilari dei dipendenti.

3.5 La ditta in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro ad un rappresentante della direzione di grado superiore

### 4. NON SI RICORRERA' AL LAVORO DI BAMBINI

4.1 Non ci sarà alcuna assunzione al lavoro di bambini.

4.2 Le ditte svilupperanno o prenderanno parte a direttive e programmi che provvederanno alla transizione di bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di attendere e restare in un adeguato livello di educazione finché non siano più bambini. Definizioni di "bambino" e "lavoro di bambini" sono specificate in seguito, alla fine del capitolo S1.

4.3 Bambini e giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o per lavori pericolosi

4.4 Queste direttive e procedure devono corrispondere con le disposizioni del standard ILO ('International Labour Organisation', Organizzazione Internazionale del Lavoro).

### 5. SI PAGANO SALARI SECONDO LE TARIFFE SINDACALI

5.1 Le paghe e i compensi pagati per una settimana lavorativa regolare corrispondono almeno agli standard previsti dalla legge nazionali o agli standard di 'benchmark' (riferimento) per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore.

In ogni caso le paghe e i compensi devono sempre essere sufficienti a coprire le esigenze basilari e a compensare a qualche esigenza extra.

5.2 A tutti i dipendenti saranno forniti comprensibili informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro riguardante il salario prima di venire assunti e con ogni busta paga per il periodo retribuito.

5.3 Deduzioni dalle paghe come misura disciplinare non saranno permesse. Non vengono effettuati detrazioni che non sono previste dalla legge, senza l'espresso consenso del dipendente interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare saranno registrate.

### 6. LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE

6.1 Le ore di lavoro sono conformi alle leggi nazionali e agli standard di 'benchmark' (riferimento) per l'industria, qualunque delle due offra maggiore protezione.

6.2 In qualsiasi caso, al dipendente non verrà richiesto con regolarità di lavorare in eccesso di 48 ore settimanali e gli/le sarà concesso come minimo un giorno di pausa ogni 7 giorni di media. Lo straordinario sarà volontario, non sarà in eccesso di 12 ore per settimana, non verrà richiesto con regolarità e sarà sempre retribuito con pagamento superiore alla norma.

### 7. NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

7.1 Non ci sarà alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all' addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazione d' origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

#### 8. SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

8.1 Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell' ambito della legge e consuetudini nazionali.

8.2 Obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull' assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evase tramite l' uso di contratti per lavoro solamente, subappalto, o accordi per lavoro a domicilio, o tramite programmi d' apprendistato dove non c'è alcuna intenzione di impartire alcuna specializzazione o fornire impiego regolare, ne' saranno tali obblighi evase tramite l' uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

#### 9. PRATICHE CRUDELI O INUMANE NON SONO PERMESSE

9.1 Abuso fisico o misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, abuso verbale ed altre forme di intimidazione sono proibite.

Le Clausole di questo codice base costituiscono i minimi standard richiesti e non i massimi. Il codice base non dovrebbe essere usato per impedire alle Ditte di eccedere tali standard. E' inteso che le Ditte che useranno questo codice base si uniformeranno ai provvedimenti di legge nazionale. Se si dovesse verificare che sia la legge nazionale che il codice base si rivolgano alle stesse tematiche, si applicherà la clausola che possa offrire maggiore tutela.