



Codice di condotta Manor per i fornitori

Preambolo

Manor AG (di seguito denominata “Manor”) si impegna a rispettare i principi del Codice di condotta amfori BSCI [amfori BSCI - amfori](#), la cui iniziativa funge da linea guida per un comportamento etico aderendo ai più elevati standard etici in tutte le sue attività commerciali, nel rispetto del diritto svizzero e dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Il presente Codice di Condotta, basato e allineato ad amfori BSCI, stabilisce le aspettative di Manor per tutti i fornitori, i loro dipendenti e subappaltatori, richiedendo il rispetto degli standard etici, sociali e ambientali. Stabilendo un rapporto commerciale con Manor, i fornitori accettano di riconoscere questi standard e di implementare misure appropriate all’interno delle loro politiche aziendali per raggiungere e mantenere la conformità.

1. Diritti umani e conformità giuridica

I fornitori devono rispettare tutte le leggi locali applicabili e gli standard internazionali sui diritti umani. In caso di discrepanza tra le leggi locali e gli standard internazionali, i fornitori devono rispettare i requisiti più severi, tra cui:

- I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP),
- le Linee guida dell’OCSE per le imprese multinazionali;
- Convenzioni dell’ILO.

I fornitori dovrebbero adottare un approccio basato sul dovere di diligenza basato sul rischio, che identifichi, prevenga e affronti i potenziali rischi per i diritti umani nella loro catena di approvvigionamento. Ciò include la definizione di politiche e processi a sostegno dei diritti umani, la valutazione dei rischi e il monitoraggio dei miglioramenti.

2. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

I fornitori devono rispettare il diritto di tutti i dipendenti di formare, aderire e partecipare a sindacati e di impegnarsi nella contrattazione collettiva senza timore di ritorsioni. Laddove tali diritti siano limitati dalla legge, i fornitori devono fornire ai lavoratori mezzi alternativi per eleggere liberamente rappresentanti con i quali l'azienda possa avviare un dialogo sulle questioni relative al luogo di lavoro.

I fornitori sono tenuti a fornire una formazione continua ai dipendenti sui loro diritti e responsabilità, assicurando che siano pienamente consapevoli delle loro libertà relative alla sindacalizzazione e alla contrattazione collettiva.

3. Non discriminazione, molestie e parità di trattamento

I fornitori devono aderire a politiche di non discriminazione, garantendo che l'assunzione, la retribuzione, la formazione, la promozione e il licenziamento avvengano senza pregiudizi basati su razza, sesso, religione, età, disabilità o qualsiasi altra caratteristica protetta. Inoltre:

I fornitori devono prevenire e affrontare tutte le forme di molestie e trattamenti disumani, inclusi abusi verbali, fisici, sessuali, psicologici ed economici.

Pratiche inclusive e che tengano conto della dimensione di genere dovrebbero essere adottate in tutte le fasi dell'occupazione, dall'assunzione alla formazione.

I fornitori devono garantire che tutto il lavoro sia volontario, non devono trafficare persone o utilizzare qualsiasi forma di schiavitù, forza, servitù, lavoro a contratto, carcere o qualsiasi altro tipo di lavoro involontario.

I fornitori devono promuovere un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità e implementare procedure di segnalazione interna e procedure disciplinari per affrontare le violazioni di questi principi, in conformità con i Principi guida e la Dichiarazione dei diritti umani delle Nazioni Unite.

I fornitori devono inoltre garantire che le agenzie di reclutamento terze di cui si avvalgono rispettino le disposizioni del presente Codice e della legge.

4. Lavoro minorile e protezione dei giovani

I fornitori devono vietare rigorosamente il lavoro minorile in conformità con le convenzioni dell'ILO e mettere in atto solidi meccanismi di verifica dell'età nei processi di reclutamento. Per bambino si intende qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni o più se la legislazione nazionale prescrive un'età minima più elevata.

Quando i giovani (di età compresa tra i 15 e i 18 anni) sono assunti, i fornitori devono garantire che:

I compiti non sono pericolosi e non interferiscono con gli impegni educativi.

I giovani lavoratori non sono programmati per turni notturni o straordinari.

A tutti i giovani lavoratori viene fornita una formazione periodica in materia di sicurezza e salute per tutelarne il benessere.

I prestatori dovrebbero offrire soluzioni durature nei casi in cui sia individuato il lavoro minorile, dando priorità all'interesse superiore del minore.

5. Retribuzione e orario di lavoro equi

I fornitori devono fornire un compenso equo e tempestivo, garantendo che le leggi locali sul salario minimo siano in linea con gli standard più elevati. I fornitori sono incoraggiati a raggiungere progressivamente salari dignitosi che soddisfino le esigenze di base dei lavoratori e promuovano un tenore di vita dignitoso.

Le politiche salariali dovrebbero includere:

Pagamento puntuale in corso legale con politiche chiare su tutte le detrazioni legali.

Parità di retribuzione per lo stesso lavoro, garantendo che i lavoratori migranti e locali ricevano la stessa retribuzione per lo stesso ruolo.

La retribuzione degli straordinari è pari ad un importo minimo pari al 125% della tariffa normale ed è garantita come volontaria.

Tutti i dipendenti hanno diritto a un contratto di lavoro scritto in conformità con le leggi applicabili.

L'orario di lavoro normale non deve superare le 48 ore settimanali, con straordinari volontari limitati a 12 ore di straordinario. I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo alla settimana.

6. Salute e sicurezza sul lavoro (OHS)

I fornitori devono garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nel rispetto delle leggi nazionali e degli standard internazionali. I fornitori devono:

Condurre valutazioni periodiche dei rischi per identificare e mitigare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza.

Fornire una formazione continua sulla sicurezza, in particolare ai gruppi vulnerabili (ad esempio, lavoratrici gestanti, giovani lavoratori).

Stabilire piani di preparazione alle emergenze e protocolli di sicurezza necessari.

Fornire ai lavoratori dispositivi di protezione individuale (DPI) gratuiti e garantire che tutti i lavoratori siano formati sulle pratiche di sicurezza.

Tutti i lavoratori hanno il diritto di rifiutare un lavoro non sicuro senza penalità e devono essere informati del loro diritto di farlo.

Quando viene fornito un alloggio, deve soddisfare gli standard di salute e sicurezza, tra cui l'accesso ad acqua potabile sicura, servizi igienici puliti e aree di cibo e riposo adeguate.

7. Responsabilità ambientale

I fornitori devono rispettare le normative ambientali vigenti, adottare e mantenere un sistema di due diligence ambientale per ridurre al minimo il loro impatto ambientale. Ciò include:

Valutazione e mitigazione regolari dei potenziali rischi ambientali per le comunità, il clima e le risorse naturali.

Gestione dei rifiuti, controllo delle emissioni e smaltimento responsabile di sostanze chimiche e altri materiali pericolosi.

Adozione di pratiche che riducono il consumo di energia e acqua e migliorano le prestazioni ambientali complessive.

I fornitori sono incoraggiati a migliorare continuamente le loro pratiche ambientali, con l'obiettivo di ridurre gradualmente la loro impronta ambientale.

8. Pratiche commerciali etiche

Manor si aspetta che vengano rispettati i più elevati standard etici e i fornitori sono tenuti a:

Stabilire politiche e controlli anticorruzione per prevenire tangenti, estorsioni e altre pratiche non etiche.

Garantisci la trasparenza dei registri aziendali, divulgando informazioni accurate e complete a Manor come richiesto.

Implementare programmi di formazione sulla condotta etica per i dipendenti, con particolare attenzione all'importanza dell'integrità in tutte le relazioni commerciali.

I fornitori devono conservare una documentazione accurata di tutte le transazioni commerciali e renderla disponibile a scopo di audit su richiesta.

9. Meccanismi di reclamo e accesso al ricorso

I fornitori devono disporre di meccanismi di reclamo accessibili, riservati ed efficaci all'interno delle loro operazioni, che consentano ai lavoratori di segnalare le loro preoccupazioni in modo sicuro e senza timore di ritorsioni. Tali meccanismi dovrebbero essere disponibili nelle lingue locali e soddisfare le norme di cui all'articolo 31 dei principi guida generali delle Nazioni Unite per garantire l'accessibilità e l'efficacia.

Manor fornisce inoltre una linea di segnalazione riservata per tutti i dipendenti della catena di fornitura per segnalare le violazioni di questo Codice in forma anonima. Questo servizio, gestito da una terza parte indipendente, garantisce la riservatezza e protegge i whistleblower da ritorsioni.

L'accesso è qui: <https://whistleblower.manor.ch>

10. Monitoraggio, audit e miglioramento continuo

Manor si riserva il diritto di effettuare audit regolari, con e senza preavviso, per garantire il rispetto del presente Codice di Condotta. I fornitori devono:

Cooperare pienamente con gli sforzi di sorveglianza di Manor, fornendo l'accesso alle strutture, ai registri e ai lavoratori per le interviste.

Lavorare attivamente sulle azioni correttive quando viene identificata una non conformità e adottare misure di miglioramento continuo.

Implementare un sistema di gestione per supportare la conformità continua e affrontare in modo proattivo le aree di miglioramento in conformità con il presente Codice.

In caso di mancato avanzamento o collaborazione, Manor può sospendere il rapporto commerciale.

Il Codice sarà rivisto periodicamente per allinearsi all'evoluzione degli standard internazionali e agli aggiornamenti della Dichiarazione dei Diritti Umani del Manor. I fornitori devono essere pronti ad adeguare le loro pratiche per rimanere conformi a questi standard.

Contatto

MANOR: qm@manor.ch

AMFORI: info@amfori.org

[amfori - Trade with purpose](#)

Appendice

[Dichiarazione dei Diritti Umani del Manor su richiesta](#)

[UNGP_Brochure](#)

[Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile delle imprese | Biblioteca dell'OCSE](#)

[Convenzioni, Protocolli e Raccomandazioni | Organizzazione Internazionale del Lavoro](#)