

Codice di condotta del Gruppo Cotta

Cotta Collection AG è un produttore internazionale di mobili con sede a Bendorf, Principato del Liechtenstein. I mobili sono prodotti nei nostri stabilimenti di produzione in Bosnia, Ungheria, Polonia e Romania.

Una produzione dei nostri prodotti rispettosa dell'ambiente e socialmente responsabile è importante per noi e per i nostri clienti. Chiediamo quindi che i nostri partner, come fornitori e prestatori di servizi, si comportino in modo conforme alla legge, ecologicamente e socialmente responsabile. Tutti i partner sono pertanto tenuti a rispettare le leggi applicabili e il presente Codice di condotta nell'ambito del loro lavoro per Cotta e le sue società affiliate. Con l'attuazione di questo codice di condotta desideriamo promuovere standard equi e sostenibili nei settori della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute, delle condizioni quadro sociali e della tutela dell'ambiente. Si basa e fa riferimento ai principali standard e regolamenti internazionali, come ad esempio:

- la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite (ONU).
- Convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP)
- Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali
- Diritti dei bambini e principi imprenditoriali delle Nazioni Unite Dimensioni di genere dei Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- Global Compact delle Nazioni Unite
- legge sulla due diligence aziendale nelle catene di fornitura (Supply Chain Due Diligence Act, LkSG)

Questo impegno è lo standard minimo non negoziabile per tutte le filiali, ma anche per i nostri partner commerciali e fornitori e i loro partner della catena di approvvigionamento. Questi standard dovrebbero essere superati ove possibile e migliorati continuamente. Il rispetto del presente codice di condotta costituisce un criterio essenziale nella selezione e valutazione dei fornitori.

1 Diritti umani e condizioni di lavoro

1.1. Tutte le filiali e i partner commerciali si impegnano a rispettare i diritti umani dei propri dipendenti e a trattarli con dignità e rispetto. Nessun dipendente può essere sottoposto a trattamenti inumani o degradanti, violenza verbale, psicologica, fisica, sessuale e/o fisica, coercizione mentale o fisica o molestie sul posto di lavoro. Le misure disciplinari devono essere conformi alla legislazione nazionale.

1.2. È vietata qualsiasi discriminazione sul posto di lavoro, in particolare qualsiasi distinzione, esclusione o svantaggio basata su sesso, genere, età, religione, razza, casta, origine sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a sindacati o altre organizzazioni legittime, affiliazioni o opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, gravidanza, condizioni mediche o altre circostanze che potrebbero dar luogo a

discriminazioni. I dipendenti e i candidati devono essere valutati esclusivamente sulla base delle loro qualifiche e competenz.

- 1.3. Tutte le filiali e i partner commerciali si impegnano, nei limiti delle proprie possibilità, a proteggere e responsabilizzare le persone vulnerabili e i membri di gruppi e comunità vulnerabili. Capiscono che la vulnerabilità può dipendere dal contesto e che alcuni individui, gruppi e comunità possono essere a rischio in più di un modo, come i lavoratori a domicilio, i piccoli agricoltori e i lavoratori temporanei e migranti.
- 1.4. Il lavoro minorile e qualsiasi sfruttamento dei bambini non saranno tollerati. L'impiego diretto o indiretto di bambini al di sotto dell'età scolastica minima legale, che non deve essere inferiore a 15 anni, è vietato, a meno che non si applichino eccezioni riconosciute dall'ILO. Stabilire solidi meccanismi di verifica dell'età come parte del processo di assunzione.
- 1.5. Garantire che i giovani non lavorino di notte e che siano protetti da condizioni di lavoro dannose per la loro salute, sicurezza, morale e sviluppo. I giovani lavoratori non devono essere esposti a lavori pericolosi o fonti di pericolo. Garantire che la natura del lavoro non sia dannosa per la salute o lo sviluppo dei giovani lavoratori e che il loro orario di lavoro consenta loro di frequentare la scuola, di frequentare attività di orientamento professionale approvate dall'autorità competente o di partecipare a programmi di formazione o insegnamento.
- 1.6. Qualsiasi forma di servitù, lavoro forzato, servitù per debiti, lavoro vincolato, tratta di esseri umani o lavoro involontario, compreso il lavoro forzato imposto dallo Stato, è severamente vietata. Nessun dipendente può essere costretto al lavoro, direttamente o indirettamente, attraverso violenza e/o intimidazioni. L'impiego o l'impiego di forze di sicurezza pubbliche o private non adeguatamente addestrate non è consentito a meno che non sia garantito il rispetto dei diritti umani e del lavoro. Garantire un'occupazione adeguata. Aderisci ai principi internazionali di reclutamento responsabile, compreso il principio "il datore di lavoro paga", e richiedi lo stesso ai tuoi partner di reclutamento quando assumi e selezioni tutti i lavoratori, direttamente o indirettamente, in particolare da gruppi vulnerabili come i lavoratori temporanei e i lavoratori migranti. Questi includono almeno:
 - Ai dipendenti non vengono addebitati costi e commissioni di reclutamento
 - Contratti di lavoro chiari e trasparenti
 - Libertà dei dipendenti dall'inganno e dalla coercizione
 - Libertà di movimento e divieto di conservazione dei documenti d'identità
 - Accesso a informazioni gratuite, complete e accurate
 - Libertà di interrompere il contratto, cambiare datore di lavoro e restituire in modo sicuroAccesso alla risoluzione gratuita delle controversie e a rimedi giuridici efficaci

- 1.7. I lavoratori hanno il diritto di formarsi, associarsi e contrattare collettivamente. I lavoratori devono essere tutelati da ogni disparità di trattamento connessa al lavoro e alla libertà di associazione. Deve essere garantito il loro diritto di formare, aderire o abbandonare proprie associazioni o organizzazioni per promuovere e tutelare gli interessi dei lavoratori. L'esercizio del rapporto di lavoro non deve essere compromesso.
- 1.8. La retribuzione viene pagata regolarmente, puntualmente e per intero e in conformità con la legislazione sul salario minimo o gli standard di settore approvati sulla base della contrattazione collettiva, a seconda di quale sia maggiore. I pagamenti parziali sotto forma di prestazioni in natura sono accettati solo in conformità alle disposizioni dell'ILO. La retribuzione e gli altri benefici sono destinati a garantire ai dipendenti e alle loro famiglie un tenore di vita minimo adeguato. Riflettere le competenze, le responsabilità, l'anzianità e la formazione dei lavoratori nel livello delle loro retribuzioni.
- 1.9. L'orario di lavoro deve essere conforme alle leggi nazionali applicabili, agli standard di settore e ai contratti collettivi nel quadro internazionale dell'ILO. I dipendenti non sono tenuti a lavorare più di 48 ore standard a settimana. Il limite orario può essere superato solo nei casi eccezionali definiti dall'ILO, nel qual caso è consentito lo straordinario. Lo straordinario viene effettuato in casi eccezionali e su base volontaria e viene retribuito con una tariffa bonus. Sono garantite pause di riposo ogni giornata lavorativa e diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni, salvo eccezioni previste dai contratti collettivi.
- 1.10. Le aziende devono garantire la corretta implementazione e conformità ai requisiti legali relativi alla salute e sicurezza sul lavoro o agli standard internazionali laddove la legislazione nazionale è debole o scarsamente applicata. Verrà nominato rappresentante per la sicurezza sul lavoro o verranno istituiti dei comitati e verrà fornita un'assistenza medica adeguata. È necessario garantire la sicurezza sul posto di lavoro e adottare tutte le misure necessarie per prevenire infortuni o malattie professionali. Fornire gratuitamente a tutti i lavoratori dispositivi di protezione individuale (DPI) efficaci e personalizzati. Le persone vulnerabili, come ma non solo i giovani lavoratori, le giovani donne incinte e le persone con disabilità, ricevono una protezione speciale. Adoperarsi per migliorare la tutela dei lavoratori in caso di infortuni con l'assicurazione obbligatoria. Sensibilizzare i lavoratori e rispettare il loro diritto e dovere in situazioni pericolose e pericoli incontrollabili di abbandonare i locali e/o interrompere il lavoro senza ottenere il permesso. Un luogo di lavoro sicuro e ordinato comprende un numero adeguato di servizi igienici puliti e separati con adeguati livelli di privacy per tutti i sessi, nonché asciugamani di carta e lavandini con sapone per le mani in tutte le aree di lavoro, accesso all'acqua potabile pulita e aree di ristorazione e riposo gratuite. e accesso alla cucina e alle attrezzature da cucina, ove applicabile. Aree di conservazione degli alimenti.

2 Tutela dell'ambiente

- 2.1. Le parti si impegnano ad aumentare l'efficienza delle risorse e a ridurre al minimo l'impatto ambientale delle loro attività commerciali. Si prevede che

verranno compiuti sforzi ragionevoli per ridurre e minimizzare la quantità di rifiuti e effluenti generati (ad esempio attraverso il ricorso ad attività di riciclaggio).

- 2.2. Le aziende rispettano le leggi ambientali nazionali o gli standard internazionali quando le leggi nazionali sono inadeguate o scarsamente applicate e adottano misure adeguate per ridurre al minimo l'impatto ambientale delle loro attività, come emissioni atmosferiche pericolose, emissioni di gas serra e consumo energetico.
- 2.3. Un sistema di gestione della due diligence ambientale basato sui processi e sul rischio viene implementato nei processi aziendali e adattato al modello di business dell'azienda.

3 Condotta aziendale etica

- 3.1. Le società affiliate e i fornitori rispettano le normative legali pertinenti e gli standard internazionali relativi alle pratiche commerciali corrette e agli standard minimi di settore.
- 3.2. Non sarà tollerata la corruzione in tutte le sue forme, comprese l'estorsione, l'appropriazione indebita e le tangenti. Le aziende adottano pratiche adeguate per prevenire la corruzione in tutte le forme e per sostenere tutti gli sforzi anti-corruzione. È necessario rispettare le normative per prevenire il riciclaggio di denaro o il finanziamento del terrorismo.
- 3.3. Tutti gli affiliati e i partner commerciali accettano di essere trasparenti e di non falsificare le informazioni o impegnarsi in falsificazioni o false dichiarazioni nella catena di fornitura.
- 3.4. Sensibilizzare i dipendenti alle linee guida, ai controlli, ai programmi e alle misure contro comportamenti non etici e promuovere la conformità all'interno dell'azienda attraverso la formazione e la comunicazione.
- 3.5. Raccogliere, utilizzare ed elaborare i dati personali (compresi i dati di dipendenti, partner commerciali, clienti e consumatori all'interno della loro sfera di influenza) con ragionevole cura. La raccolta, l'utilizzo e altri trattamenti dei dati personali devono essere conformi alle leggi e ai requisiti normativi sulla protezione dei dati e sulla sicurezza delle informazioni.

Le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono parte integrante del rapporto commerciale. In caso di violazione di questi principi fondamentali, Cotta si riserva il diritto di risolvere il rapporto commerciale, tenuto conto delle leggi applicabili.

I fornitori, i dipendenti e gli altri soggetti interessati sono tenuti a segnalare a Cotta eventuali violazioni di tali disposizioni. I reclami possono essere presentati tramite e-mail all'indirizzo whistleblower@cotta.li, tramite lettera all'indirizzo postale di Cotta indirizzata in via confidenziale all'Ufficio Reclami o con altri mezzi di presentazione dei reclami.