

Solicităm angajaților și partenerilor de afaceri, cât și furnizorilor să adopte o conduită în conformitate cu legea, cât și un comportament responsabil din punct de vedere ecologic și social. Prin urmare, toți angajații și partenerii sunt obligați să respecte legile aplicabile și prezentul Cod de conduită ca parte a activității lor pentru Cotta și companiile sale afiliate.

## COD DE CONDUITA COTTA GRUP

Cotta Collection AG este un producător internațional de mobilă, cu sediul în Benden, Principatul Liechtenstein. Mobilierul este fabricat în fabrici proprii de producție din Bosnia, Ungaria, Polonia și România. O fabricare ecologică și responsabilă din punct de vedere social a produselor noastre este importantă atât pentru noi, cât și pentru clienții noștri. Prin urmare, ne așteptăm la un comportament legal, ecologic și responsabil din punct de vedere social din partea partenerilor noștri, cum ar fi furnizorii și prestatorii de servicii deopotrivă. Prin urmare, toți partenerii sunt obligați să respecte legile aplicabile și acest Cod de conduită ca parte a operațiunilor lor pentru Cotta și afiliații săi. Prin implementarea acestui Cod de conduită dorim să promovăm standarde echitabile și durabile în domeniile sănătății și securității în muncă, condițiilor sociale și protecției mediului. Se bazează pe și se referă la cele mai importante standarde și reglementări internaționale, cum ar fi:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului a Națiunilor Unite (ONU).
- Convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OIM).
- Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului (UNGPR)
- Ghidurile OCDE pentru întreprinderi multinaționale
- Drepturile Copilului și Principiile de afaceri ale ONU
- Pactul Global al Națiunilor Unite
- Legea germană privind obligațiile corporative de verificare a antecedentelor în lanțurile de aprovizionare (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG)

Acest angajament este standardul minim nenegociabil pentru toți afiliații, dar și pentru partenerii și furnizorii noștri de afaceri, precum și pentru partenerii lor din lanțul de aprovizionare. Aceste standarde ar trebui depășite acolo unde este posibil și îmbunătățite continuu. Respectarea acestui Cod de conduită este un criteriu esențial în contextul selecției și evaluării furnizorilor.

### 1. Drepturile omului și condițiile de muncă

- 1.1. Toți afiliații și partenerii de afaceri se angajează să respecte drepturile omului ale angajaților lor și să-i trateze cu demnitate și respect. Niciun angajat nu poate fi supus unui tratament inuman sau degradant la locul de muncă, violență verbală, psihologică, fizică, sexuală și/sau fizică, constrângere sau

- hărțuire mentală sau fizică. Măsurile disciplinare trebuie să fie în conformitate cu legislația națională.
- 1.2. Orice discriminare în muncă este interzisă, în special, orice distincție, excludere sau preferință bazată pe sex, gen, vârstă, religie, rasă, castă, naștere, mediul social, dizabilitate, origine etnică și națională, naționalitate, apartenență la uniuni sau orice alte organizații legitime, afiliere sau opinii politice, orientare sexuală, responsabilități familiale, stare civilă, sarcină, boli sau orice altă condiție care ar putea da naștere la discriminare. Angajații și solicitanții trebuie evaluați numai pe baza calificărilor și aptitudinilor lor.
  - 1.3. Toti afiliații și partenerii de afaceri se angajează să protejeze și să abiliteze persoanele vulnerabile, precum și membrii grupurilor și comunităților vulnerabile, cu cea mai bună influență. Ei înțeleg că vulnerabilitatea poate depinde de context, iar anumite persoane, grupuri și comunități pot fi vulnerabile în mai multe aspecte, de exemplu lucrătorii la domiciliu, micii proprietari, precum și lucrătorii temporari și migranți.
  - 1.4. Munca copiilor și orice exploatare a copiilor nu sunt tolerate. Angajarea directă sau indirectă a copiilor sub vârsta minimă de absolvire a școlii obligatorii, așa cum este definită de lege, care nu poate fi mai mică de 15 ani, este interzisă, cu excepția cazului în care se aplică excepțiile recunoscute de OIM. Stabiliți mecanisme robuste de verificare a vârstei ca parte a procesului de recrutare.
  - 1.5. Asigurați-vă că tinerii nu lucrează noaptea și că sunt protejați împotriva condițiilor de muncă care dăunează sănătății, siguranței, moralității și dezvoltării lor. Lucrătorii tineri nu trebuie să fie expuși la lucrări periculoase sau la surse de pericol. Asigurați-vă că tipul de muncă nu este susceptibil să dăuneze sănătății sau dezvoltării tinerilor lucrători și că programul lor de lucru permite frecventarea acestora la școală, participarea la orientarea profesională aprobată de autoritatea competentă sau capacitatea lor de a beneficia de programe de formare sau instruire.
  - 1.6. Orice formă de servitute, muncă forțată, sub santaj, trafic sau munca nevoluntară, inclusiv munca forțată impusă de stat, este strict interzisă. Niciun angajat nu poate fi obligat să muncească, nici direct, nici indirect prin violență și/sau intimidare. Punerea în funcțiune sau folosirea forțelor de securitate private sau publice cu pregătire insuficientă nu este permisă decât dacă se garantează respectarea drepturilor omului și a muncii. Asigurați o angajare adecvată. Aderăți la principiile internaționale de recrutare responsabilă, inclusiv Principiul de plată a angajatorului și să solicita același lucru de la partenerii lor de recrutare, atunci când angajează și recrutează toți lucrătorii, direct sau indirect, în special membrii grupurilor vulnerabile, cum ar fi lucrătorii temporari și migranți. Cel puțin, aceasta include:

- Nu se percep taxe și costuri de recrutare de la lucrători
- Contracte de muncă clare și transparente

- Libertatea lucrătorilor de înșelăciune și constrângere
  - Libertatea de circulație și lipsa păstrării documentelor de identitate
  - Acces la informații gratuite, complete și precise
  - Libertatea de a rezilia contractul, de a schimba angajatorul și de a reveni în siguranță
  - Accesul la soluționarea liberă a litigiilor și la remedii eficiente
- 1.7. Angajații au dreptul de a forma sindicate și de a se alătura și de a negocia colectiv. Angajații trebuie să fie protejați de orice tratament diferențiat legat de angajare și libertatea de asociere. Dreptul lor de a forma, de a adera sau de a se retrage din asociații sau organizații la alegere în acest scop de promovare și protejare a intereselor angajaților trebuie respectate. Exercitarea angajării nu trebuie să fie afectată.
  - 1.8. Remunerarea va fi efectuată în mod regulat, punctual și complet și în conformitate cu legislația privind salariul minim sau cu standardele din industrie aprobate pe baza negocierilor colective, oricare dintre acestea este mai mare. Plata parțială sub formă de indemnizație este acceptată numai în conformitate cu specificațiile OIM. Remunerația și alte beneficii vor permite angajaților și familiilor acestora să aibă un nivel de trai minim adecvat. Reflecta abilitățile, responsabilitatea, vechimea și educația lucrătorilor în nivelul lor de salariu.
  - 1.9. Programul de lucru trebuie să respecte legislația națională aplicabilă, standardele din industrie și contractele colective în cadrul internațional stabilit de OIM. Lucrătorii nu sunt obligați să lucreze mai mult de 48 de ore standard pe săptămână. Limita de ore poate fi depășită numai în conformitate cu cazurile excepționale definite de OIM, caz în care orele suplimentare sunt permise. Orele suplimentare sunt folosite ca o practică excepțională și voluntară, plătită la un tarif majorat. Se acordă pauze de odihnă în fiecare zi lucrătoare și dreptul la cel puțin o zi liberă la fiecare șapte zile, doar dacă se aplica excepții definite prin convențiile colective.
  - 1.10. Întreprinderile trebuie să asigure implementarea corespunzătoare și conformitatea cu cerințele legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă sau cu standardele internaționale în cazul în care legislația națională este slabă sau aplicată prost. Este numit reprezentantul OHAS sau să înființeze comitete și să acorde asistență medicală adecvată. Trebuie să se asigure că locul de muncă este sigur și trebuie luate toate măsurile necesare pentru prevenirea accidentelor sau a bolilor profesionale. Furnizați gratuit tuturor lucrătorilor echipamente de protecție personală (EIP) eficiente și personalizate. Persoanele vulnerabile, cum ar fi - dar fără a se limita la - lucrătorii tineri, mamele proaspete și viitoarele mame și persoanele cu dizabilități, vor beneficia de protecție specială. Căutați îmbunătățirea protecției lucrătorilor în caz de accident, inclusiv prin scheme de asigurare

obligatorie. Respectati si instiintati lucratorii despre drepturile si responsabilitatile acestora de a părăsi sediul și/sau de a opri munca fără a solicita permisiunea în situații periculoase și pericole necontrolate. Un loc de muncă sigur și adecvat include un număr adecvat de toalete sigure, separate, cu un nivel adecvat de intimitate pentru toate genurile și prosoape de hârtie și lavoare cu săpun pentru mâini în toate zonele de lucru, acces la apă potabilă curată și sigură, zone de mâncare și de odihnă gratuit, și, după caz, acces la zonele de gătit și de depozitare a alimentelor.

## 2. Protejarea mediului

- 2.1. Părțile se străduiesc să crească eficiența resurselor și să minimizeze impactul asupra mediului, al activităților lor de afaceri. Se așteaptă să se facă eforturi rezonabile pentru a reduce și a minimiza cantitatea de deșeuri și efluenți generate (de exemplu, prin utilizarea activităților de reciclare).
- 2.2. Întreprinderile respectă legislația națională de mediu sau standardele internaționale în cazul în care legislația națională este slabă sau aplicată prost și iau măsuri adecvate pentru a minimiza impactul asupra mediului al operațiunilor lor, cum ar fi emisiile periculoase în aer, emisiile de gaze cu efect de seră și consumul de energie.
- 2.3. Un sistem de management de verificare a antecedentelor de mediu bazat pe procese și riscuri va fi implementat în practicile de afaceri, ajustat la modelul de afaceri al companiei.

## 3. Comportamentul etic în afaceri

- 3.1. Afiliații, precum și furnizorii respectă prevederile legale relevante și standardele internaționale referitoare la practici comerciale corecte și standarde minime din industrie.
- 3.2. Corupția sub toate formele ei, inclusiv extorcarea, delapidarea și mita nu este tolerată. Companiile implementează practici rezonabile pentru a preveni mita sub toate formele și pentru a sprijini toate eforturile de combatere a corupției. Se vor respecta prevederile pentru evitarea spălării banilor sau finanțării terorismului.
- 3.3. Toți afiliații și partenerii de afaceri se angajează să fie transparentți și să nu falsifice sau să participe la falsificarea oricărei informații sau la orice act de denaturare în lanțul de aprovizionare.
- 3.4. Furnizați conștientizarea lucrătorilor cu privire la politicile, controalele, programele și măsurile împotriva comportamentului neetic și promovați conformitatea în cadrul companiei prin traininguri și comunicare.
- 3.5. Colectați, utilizați și procesați informațiile personale (inclusiv cele de la lucrători, parteneri de afaceri, clienți și consumatori din sfera lor de influență) cu grijă rezonabilă. Colectarea, utilizarea și alte prelucrări ale informațiilor personale trebuie să respecte legile privind confidențialitatea și securitatea informațiilor și cerințele de reglementare

Prevederile acestui Cod de conduită fac parte integrantă din relația de afaceri. În cazul oricărei încălcări a prezentului Cod, Cotta respectă dreptul de a înceta relația de afaceri, ținând cont de legile aplicabile.

Furnizorii, angajații și alte părți interesate sunt rugați să notifice Cotta în cazul încălcării acestor prevederi. Nemulțumirile pot fi transmise prin e-mail la [whistleblower@cotta.li](mailto:whistleblower@cotta.li), printr-o scrisoare către adresa poștală a lui Cotta, în mod confidențial, în atenția departamentului de conformitate sau prin alte mijloace de depunere a reclamațiilor.