

CODICE ETICO

INDICE

1. Introduzione
2. I principi etici in generali
 - 2.1 Legalità
 - 2.2 Correttezza
 - 2.3 Trasparenza
3. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale
4. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori
5. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti
6. Criteri di condotta nelle relazioni con le altre aziende
7. Criteri di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione
8. Criteri di condotta relativi ad attività di natura contabile, amministrativa o finanziaria
9. Criteri di condotta nell'utilizzo del patrimonio aziendale
10. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
11. Tutela dell'ambiente
12. Osservanza del Codice Etico

Emissione 12.10.2010

Rev. 01 – 11.05.2011

Pag. 1/ 12

LAGOSTINA S.p.A ■

Via IV Novembre 45 - 28887 Omegna (VB) Italia
Tel. +39 0323 6521 • Fax +39 0323 641231 – Cod. fisc. 00123100034 (Part. I.V.A.)

Stabilimenti Metallurgici Fondati nel 1901
Cap. Soc. 7.600.000 Euro - Iscr. N° 00123100034 Registro Imprese C.C.I.A.A. Verbano Cusio Ossola – C.C. postale n° 35976166
Soggetta alla direzione e coordinamento di SEB S.A.

PREMESSA

Lagostina S.p.A. è una società di Groupe SEB.

Tramite la capogruppo SEB SA, Lagostina S.p.A. aderisce ai 10 principi del Global Compact, il Patto Mondiale delle Nazioni Unite nell'area dei diritti umani, degli standard lavorativi, della protezione ambientale e contro la corruzione (allegato 1). In quanto società del Gruppo è inoltre tenuta a rispettare i principi di CECED, il codice di condotta delle imprese europee produttrici di elettrodomestici (allegato 2).

1. INTRODUZIONE

Il presente documento, che costituisce parte integrante del Modello organizzativo ex D.lgs 231/01, definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della immagine di LAGOSTINA S.p.A.

Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate interne ed esterne alla Società, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi soggetti in posizione apicale oppure dipendenti sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Il presente Codice si applica, nei punti di interesse, anche a collaboratori e consulenti esterni che agiscano in nome e per conto di LAGOSTINA S.p.A. ed ai partner commerciali di LAGOSTINA S.p.A.

I destinatari del Codice Etico, interni ed esterni alla Società, come sopra definiti, devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Pertanto LAGOSTINA S.p.A dichiara sin d'ora che non intraprenderà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difformi da quanto stabilito nel Codice Etico e si riserva fin d'ora la facoltà di interromperlo ove – successivamente all'instaurazione del medesimo – venga a conoscenza della suddetta difformità.

2. I PRINCIPI ETICI GENERALI

2.1 Legalità

I destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto della Società.

I destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi deontologici, peritali o professionali.

2.2 Correttezza

I destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nel paese in cui operano.

I destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale in quanto attuazione di obblighi normativi.

2.3 Trasparenza

I destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società.

I destinatari sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

3. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

LAGOSTINA S.p.A. tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, anche in quanto importante fattore di successo per l'azienda, in modo da favorirne, sulla base di criteri di merito, la piena realizzazione professionale.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo dell'integrità fisica e della personalità morale del dipendente.

Va evitata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno alla Società.

Non sono tollerate molestie sessuali o atti di violenza fisica o psicologica.

LAGOSTINA S.p.A. si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

La privacy del dipendente è tutelata a norma del D. Lgs. 196/03.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative a: caratteristiche della funzione di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere; elementi normativi e retributivi, norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche aziendali.

Il personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto di interesse – effettivo o potenziale – con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel miglior interesse della Società e nel pieno rispetto dei principi del presente codice.

Il personale in particolare non deve avere interessi finanziari nella scelta del fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interesse.

4. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

Il rapporto con i fornitori è improntato a principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio. La loro valutazione è regolata dalla procedura del Sistema Qualità P 7.2 "Approvvigionamento e valutazione dei fornitori".

Nei rapporti di appalto, approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi, è fatto divieto, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti:

- con soggetti implicati in attività illecite e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a non rispettare la dignità umana e la personalità individuale e/o a violare i diritti fondamentali della persona;
- con soggetti che non rispettano la normativa di legge vigente in materia di lavoro - con particolare attenzione al lavoro minorile - e di salute e sicurezza dei lavoratori, nonché in generale i principi previsti dal presente Codice Etico.

Il personale responsabile e addetto ai processi di acquisto assicura l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti.

LAGOSTINA S.p.A. richiede ai propri fornitori di astenersi da offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a collaboratori della società che eccedano le normali pratiche di cortesia e vieta ai propri dipendenti di offrire beni o servizi a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

5. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

La professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti.

È indispensabile dunque che i rapporti con i clienti siano improntati alla piena trasparenza e correttezza, al rispetto della legge e all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

I contratti e le comunicazioni alla clientela devono essere:

- chiari e semplici;
- conformi alle normative vigenti, e assolutamente scevre dal ricorso a pratiche elusive o comunque scorrette;
- conformi alle politiche commerciali aziendali ed ai parametri in esse definiti;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Nell'ambito dei rapporti commerciali con i clienti è fatto divieto tenere condotte che possano ledere la fiducia dei consumatori, recando al contempo pregiudizio alla trasparenza e sicurezza del mercato.

E' fatto inoltre divieto al proprio personale commerciale di offrire beni o servizi che eccedano le normali pratiche di cortesia a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda.

6. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LE ALTRE AZIENDE

LAGOSTINA S.p.A. intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

L'Azienda e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare le leggi vigenti in materia di concorrenza, antitrust e tutela dei consumatori.

È fatto dunque divieto di porre in essere qualsiasi condotta che violi l'esercizio abituale e libero del commercio e dell'industria e che in quanto tale leda la fiducia commerciale e la buona fede nel commercio.

Nell'ambito della concorrenza leale e della tutela del consumatore l'Azienda e i suoi collaboratori si impegnano a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare le norme poste a tutela dei segni distintivi di opere dell'ingegno o dei prodotti industriali (marchi, brevetti).

7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio, dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto all'azienda.

Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore ed essere finalizzate a promuovere l'immagine della Società o iniziative da questa promosse: le stesse devono comunque essere autorizzate dalla direzione e supportate da idonea documentazione.

In caso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno. Il divieto è rafforzato se ad essere danneggiato è lo Stato o un ente pubblico.

8. CRITERI DI CONDOTTA RELATIVI AD ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA O FINANZIARIA

Ogni operazione o transazione deve essere precisa, verificabile, legittima.

Ciò significa che ciascuna azione ed operazione deve avere una registrazione adeguata e deve essere supportata da idonea documentazione, al fine di consentire l'effettuazione di controlli, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e l'accurata ricostruzione dell'operazione.

A tutti i soggetti che a qualunque titolo, anche quali meri fornitori di dati, siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti similari, o comunque di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, nonché in particolare agli amministratori, ai sindaci e chi ricopre posizioni apicali:

- è fatto obbligo di fornire la massima collaborazione per gli aspetti specifici; di garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti.

E' vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

E' fatto divieto di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata ad influenzare l'assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

LAGOSTINA S.p.A. intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento intesi alla salvaguardia del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con l'azienda nel pieno rispetto delle norme di legge.

9. CRITERI DI CONDOTTA NELL'UTILIZZO DEL PATRIMONIO AZIENDALE

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi) di proprietà di LAGOSTINA S.p.A. sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini aziendali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati per usi non legittimi, e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio. Eventuali impieghi illeciti saranno sanzionati, anche in via disciplinare, indipendentemente dalla loro perseguibilità penale o meno.

L'azienda tutela i dati personali di tutti i soggetti che vengono in rapporto con essa, secondo le norme vigenti in materia di Privacy.

Le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, che sono anch'esse bene dell'Azienda, sono soggette alle prescrizioni di legge e al dovere di riservatezza.. Tali doveri vanno osservati anche dopo la cessazione del rapporto con l'azienda, secondo le prescrizioni della suddetta normativa.

Gli strumenti informatici e telematici (quali telefoni e fax, posta elettronica, internet, intranet ed in genere l'hardware e software forniti) resi disponibili al personale sono strumenti di lavoro e, di conseguenza, patrimonio aziendale.

Naturalmente devono essere impiegati per finalità esclusivamente aziendali: ciò vale tanto per l'utilizzo dei personal computer che di altri strumenti, programmi e servizi.

Purché in limiti assolutamente marginali rispetto al complessivo impiego, è consentito un loro uso a fini privati, ferma restando la sanzionabilità degli eventuali impieghi illeciti indipendentemente dalla perseguibilità penale o meno degli illeciti stessi .

Ogni dipendente è tenuto altresì a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici.

In particolare, al personale è vietato:

- l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
- la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici o telematici;
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazione informatiche o telematiche;
- il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici e telematici.

Il personale non può caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

10. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

LAGOSTINA S.p.A. si impegna a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'Azienda.

A tal fine la Società:

- si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori;
- svolge una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo;
- promuove e attua ogni iniziativa diretta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere.

I Dipendenti devono prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle loro azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Allo stesso modo il personale non dipendente avente accesso ai luoghi di lavoro in disponibilità giuridica di Lagostina S.p.A. deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti conformemente alle istruzioni ed ai mezzi forniti da Lagostina S.p.A.

11. TUTELA DELL'AMBIENTE

LAGOSTINA S.p.A. intende assicurare la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante.

A tal fine si impegna a svolgere le attività aziendali nel totale rispetto dell'ambiente, inteso nel senso più ampio, in particolare:

- considerando l'impatto ambientale delle nuove attività, dei nuovi processi produttivi e dei nuovi prodotti;
- utilizzando in maniera responsabile e consapevole le risorse naturali;
- sviluppando un rapporto di costruttiva collaborazione, improntata alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche ambientali;
- mantenendo elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di sistemi efficaci di gestione.

12. OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

La violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno.

L'osservanza del presente Codice da parte dei dipendenti e collaboratori ed il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, in violazione delle regole comportamentali o procedurali contenute nel presente codice etico, debbono essere intesi come illeciti disciplinari sanzionabili nel rispetto della normativa applicabile.

L'osservanza del codice etico da parte dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, ecc.) integra l'obbligo di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la società.

Le violazioni commesse da soggetti terzi saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.



I Dieci Principi del Patto Mondiale

I dieci principi del Patto Mondiale delle Nazioni Unite (Global Compact) nelle aree dei Diritti Umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, godono di consenso universale e derivano da:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
- La Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e diritti fondamentali sul lavoro
- La Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo
- La Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione.

Il Patto Mondiale chiede alle imprese di abbracciare, sostenere e sviluppare, nelle loro sfere d'influenza, una serie di valori fondamentali nell'area dei diritti umani, delle condizioni di lavoro, dell'ambiente edella lotta alla corruzione.

Diritti Umani

- **Principio n° 1:** Le Imprese devono sostenere e promuovere il rispetto dei diritti umani riconosciuti internazionalmente
- **Principio n° 2:** assicurarsi di non essere complici della violazione dei diritti umani.

Condizioni di Lavoro

- **Principio n° 3:** Le Imprese devono sostenere la libertà d'associazione ed il riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva e
- **Principio n° 4:** l'eliminazione ogni forma di lavoro forzato e obbligatorio
- **Principio n° 5:** l'abolizione effettiva del lavoro minorile
- **Principio n° 6:** l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione

Ambiente

- **Principio n° 7:** Le Imprese devono ad assumere un atteggiamento prudente di fronte alle tematiche ambientali
- **Principio n° 8:** intraprendere iniziative per promuove una maggiore responsabilità ambientale
- **Principio n° 9:** incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

Lotta alla corruzione

- **Principio n° 10:** Le Imprese devono lottare contro la corruzione in tutte le sue forme, inclusa estorsione e concussione.



Il Codice di Condotta CECED

Il **Codice di Condotta CECED** è un accordo volontario e risponde al desiderio degli associati CECED di essere attivi nel promuovere condizioni di lavoro leali e sostenibili, responsabilità sociale e qualità dell'ambiente. Il Codice di Condotta CECED pone pertanto le basi per un continuo miglioramento, da parte dei suoi membri, del livello qualitativo delle produzioni e delle forniture a livello mondiale.

Lavoro forzato

Non deve essere utilizzata nessuna forma di lavoro forzato. Ciò include prigionia, schiavitù o altre forme assimilate.

Lavoro minorile

Non deve essere utilizzato lavoro minorile. L'età minima per l'ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti. E' vietato adibire i minori al lavoro notturno e ai lavori pericolosi, salvo che nei modi e nei limiti previsti dalle leggi speciali.

Molestie

I dipendenti non possono essere soggetti a punizioni corporali o subire molestie e abusi di tipo fisico, sessuale, psicologico e verbale.

Retribuzione

Le retribuzioni, inclusi gli straordinari ed i benefit, devono essere pari o superiori ai livelli stabiliti da leggi e regolamenti nazionali.

Orario di lavoro

La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali. Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Divieto di discriminazione

Tutti i dipendenti devono essere rigorosamente trattati secondo le loro abilità e qualifiche professionali in ogni decisione di lavoro che li riguarda, inclusi, ma non soltanto, l'assunzione, gli avanzamenti di carriera, le retribuzioni, i benefit, il training, la cassa integrazione e la cessazione del rapporto di lavoro.

Salute e sicurezza

I datori di lavoro devono garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per prevenire incidenti e infortuni e, nei casi in cui è previsto, offrire strutture residenziali sicure e sane, conformemente ai requisiti minimi previsti dalla legge italiana.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

I datori di lavoro devono riconoscere e rispettare il diritto dei dipendenti ad associarsi liberamente e ricorrere alla contrattazione collettiva.

Ambiente

Le aziende si impegnano a rispettare le norme e gli standard in materia ambientale applicabili alle loro attività e ad osservare, in tutte le sedi nazionali in cui operano, pratiche compatibili con le esigenze di tutela dell'ambiente.