

# Certificazione sull'Etica della LGL Sa

## Scopo:

Sviluppare, mantenere e rafforzare la politica aziendale, il rispetto del Codice Etico e la Norma SA8000.

## Disposizioni da rispettare:

Tutte le leggi vigenti in materia di tutela del lavoro e della Norma SA8000.

## Dove trovate la Norma SA8000:

Nella cartella Etica dopo avere aperto il collegamento EQAS nel sistema informatico oppure in bacheca con la Politica Aziendale e il Codice Etico.

## Cos'è la Norma SA8000:

È una normativa studiata per tutelare i diritti dei Lavoratori ed il clima aziendale su base internazionale.

## La Norma SA8000 definisce cos'è:

L'azienda, il Fornitore/Subfornitore, l'Azione di rimedio, l'Azione correttiva, la Parte interessata, il Bambino e il Giovane lavoratore, il Lavoro obbligato e il Lavoro a domicilio.

## Prescrizioni principali della Norma SA8000 che LGL deve rispettare:

- |                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lavoro infantile                                   | = L'azienda non deve utilizzare del lavoro infantile (- di 16 anni)                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Lavoro obbligato                                   | = L'azienda non deve utilizzare del lavoro obbligato trattenendo documenti d'identità all'inizio del rapporto di lavoro.                                                                                                                                                                                                         |
| Libertà d'associazione e contrattazione collettiva | = L'azienda deve permettere al personale di aderire ai sindacati e permettere eventuali contrattazioni collettive.                                                                                                                                                                                                               |
| Discriminazione                                    | = L'azienda deve impedire qualsiasi discriminazione in base al ceto, la religione, il sesso, l'età, l'affiliazione politica e sindacale, l'invalidità, la razza, ecc.                                                                                                                                                            |
| Procedure disciplinari                             | = L'azienda non deve utilizzare o sostenere l'utilizzo di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche e l'abuso verbale.                                                                                                                                                                                                  |
| Orario di lavoro                                   | = L'azienda deve rispettare le leggi sull'orario di lavoro, che siano di lavoro normale, supplementare, giornaliero, settimanale e mensile ed i riposi.                                                                                                                                                                          |
| Ributazione                                        | = L'azienda deve garantire il rispetto dei minimi salariali di categoria, che le trattenute siano a termine di legge, che il salario venga versato al personale secondo le modalità d'uso e che la busta paga sia comprensibile a tutti.                                                                                         |
| Sistema di gestione                                | = L'azienda deve definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale. Informare tutto il personale, i fornitori, clienti e renderlo pubblico. L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione e dei rappresentanti per i lavoratori che collaborino per il rispetto delle leggi e della Norma SA8000. |
- L'azienda deve interessarsi presso i suoi Fornitori e Subfornitori per valutare se rispondono ai requisiti della norma.

## Segnalazioni, comunicazione e suggerimenti:

Sarà possibile segnalare i comportamenti contrari ai principi etici o non conformi alle leggi vigenti, stampando e compilando il "Modulo di segnalazione", che si trova nella cartella di condivisione EQAS per l'Etica. Si potrà inoltrare, sia in forma anonima sia in forma personale, con richiesta di una risposta ufficiale, qualsiasi segnalazione di comportamento illecito come pure suggerimento per iniziative ed informazioni utili volte a migliorare il Sistema di Responsabilità Sociale di LGL. Un'altra possibilità può essere la segnalazione di tali illeciti direttamente all'ente che ci certifica.

La mia porta è sempre aperta per sciogliere ogni dubbio, qualora non fosse chiaro quanto la vostra azienda ha deciso di rispettare, in materia di Diritti dei lavoratori, conformemente alle Leggi Nazionali e alla Norma SA8000.

Vi ringrazio per l'attenzione.

Elvio Cicci

Direttore del Personale e Responsabile Etica per la Luxury Goods Logistics Sa.