



Codice di Condotta per Produttori E Fornitori

Versione 2021 – 2.0

Lingua Italiana

TEDDY
GROUP VESTENDO LE PERSONE
COSTRUIAMO UN SOGNO

Teddy COC Versione 2021 - 2.0

IL NOSTRO SOGNO

Il Sogno della Teddy è quello di costruire una grande azienda globale che guadagni molto per ingrandirla, creare occupazione ed impiegare ogni anno parte degli utili netti per aiutare i più deboli attraverso opere sociali sia in Italia che all'estero.

Il sogno è quello di costruire un'azienda in cui i giovani e meno giovani attraverso il lavoro riescano a dare un significato, un senso alla propria vita.

Il sogno è costruire un'azienda dove ogni 5 persone cosiddette normali possa lavorare una persona che ha dei problemi e che le 5 persone cosiddette normali aiutino quelle meno fortunate a vivere una vita normale, poiché è solo attraverso il lavoro che una persona acquisisce la sua dignità.

Il sogno è quello di formare una classe dirigente coraggiosa, responsabile, competente, proiettata verso il futuro, senza paura e che sappia trasmettere a tutti coloro che verranno dopo di loro tutti quei valori di cui ho parlato sopra.

*Vittorio Tadei,
fondatore del Gruppo Teddy*

INDICE

o. PREMESSA	5
1. LAVORO	6
1.1. Lavoro minorile	6
1.2. Non discriminazione	6
1.3. Lavoro forzato	6
1.4. Costrizione e Molestie	7
1.5. Libertà di Associazione	7
1.6. Salute e Sicurezza	7
1.7. Considerazioni speciali per lavoratori appartenenti a categorie vulnerabili	7
1.8. Retribuzioni	7
1.9. Ore lavorative	8
2. DIVIETO DI ATTI CORRUTTIVI	9
3. TUTELA DELL'AMBIENTE	9
3.1. Gestione delle sostanze chimiche e sicurezza prodotto	9
3.2. Gestione delle risorse	10
3.3. Rifiuti ed emissioni	10
3.4. Deforestazione, packaging e animal welfare	10
3.5. Economia circolare	10
4. ALTRE LEGGI E REGOLAMENTI	11
5. OSSERVANZA DEL “CODICE DI CONDOTTA” E CONTROLLO	11
6. QUALIFICA DEI PARTNER E RATING DI SOSTENIBILITA’	12
7. PUBBLICAZIONE	12
8. VADEMECUM DEL “CODICE DI CONDOTTA” TEDDY	13
9. CONTRATTO DI FORNITURA MERCE	13
CONCLUSIONI	14
ALLEGATI	15

CAPITOLO 0 PREMESSA

Vestendo le persone costruiamo un Sogno. Questo è ciò che riassume quello che facciamo ogni giorno. Amiamo quello che facciamo, crediamo che la moda e la bellezza possano regalare emozioni a tutti e, perciò, vogliamo che queste siano accessibili a tutti.

Vestiamo le persone e lo facciamo per costruire ogni giorno il Sogno di Teddy, regalatoci dal nostro fondatore, motore di ogni nostra azione e sorgente di tutti i nostri valori; un Sogno che vogliamo rendere sempre più grande, facendo quello che ci viene meglio che è, appunto, vestire le persone.

La suddetta affermazione ci costringe a fare molte riflessioni riguardo all’impatto che il fast fashion ha sull’economia mondiale, sia dal punto di vista sociale che ambientale, e, tenendo conto delle nostre dimensioni e delle nostre possibilità operative, e riguardo al modo in cui possiamo generare un cambiamento positivo nella società.

Per questi motivi abbiamo deciso di scrivere questo “Codice di Condotta” che definisce in maniera chiara quali sono i principi base che regolano il nostro modo di operare, i rapporti con i nostri Partner e con l’ambiente in cui operiamo.

Questo Codice regola i rapporti con i nostri Partner nella loro natura imprenditoriale e, pertanto, si applica a tutte le unità operative, società controllate, società affiliate, società fornitrici e sub-fornitrici del Partner, a prescindere che lavorino su prodotti da noi commissionati o meno. Non intendiamo infatti lavorare con Partner che adottano i nostri standard solo se da noi obbligati, ma vogliamo che, almeno per quanto concerne i principi obbligatori sanciti da questo Codice, condividano la nostra stessa filosofia. Nel prosieguo del presente “Codice di Condotta” il termine “Partner” ha il significato espresso nel presente paragrafo.

Deve pertanto essere chiaro che i requisiti definiti in questo “Codice di Condotta” non si applicano solo per le forniture a Teddy S.p.A., ma a tutto il processo di fornitura e/o produttivo che i nostri Partner realizzano nelle loro strutture operative.

Il “Codice di Condotta” è composto anche dai protocolli operativi che sono richiamati nel presente documento e che vengono consegnati al fornitore unitamente al “Codice di Condotta”

Per la stesura del presente documento Teddy fa riferimento ai principali standard riconosciuti a livello internazionale come UN Global Compact, SA8000, ILO (International Labour Organisation).

Qualora alcune delle disposizioni contenute nel “Codice di Condotta” fossero in contrasto con le leggi nazionali in vigore nel paese del fornitore, queste ultime prevarranno.

CAPITOLO 1

LAVORO

Teddy chiede espressamente che, in funzione degli standard internazionali a cui fa riferimento il presente documento, i Partner rispettino gli stessi principi e i requisiti di questa sezione.

1.1. Lavoro minorile

I Partner non impiegheranno lavoro minorile. Per “lavoro minorile” s’intende il lavoro di una giovane persona di età inferiore ai 15 anni (o 14 anni, qualora tale limite sia previsto dalle leggi locali) o, se di età superiore:

- a) dell’età minima prevista dalla legge locale ai fini dell’assunzione;
- b) dell’età in cui venga completata l’istruzione obbligatoria in base delle leggi locali.

I Partner che impiegano giovani minorenni che non rientrano nella suddetta definizione di “lavoro minorile”, osserveranno tutte le leggi, i contratti collettivi di lavoro ed eventuali regolamenti applicabili ai rapporti di lavoro in essere con tali lavoratori.

A prescindere da quanto sopra specificato, l’età minima per svolgere lavori considerati pericolosi o in orari notturni è di 18 anni.

Nel caso in cui Teddy scopra lavoratori “**minorenni**” impiegati dal Partner nei propri processi operativi in violazione del presente paragrafo, il Partner dovrà rimuoverlo immediatamente dall’organico.

1.2. Non discriminazione

I Partner non adotteranno alcuna forma di discriminazione nelle pratiche di assunzione, inclusa la determinazione del salario, l’assistenza sanitaria, il trattamento previdenziale, la possibilità di carriera, i provvedimenti disciplinari, lo scioglimento del rapporto di lavoro, sulla base di razza, religione, età, nazionalità, origine sociale o etnica, preferenza sessuale, gender, opinione politica o eventuali handicap che non siano incompatibili con il ruolo da svolgere.

L’unico criterio per classificare i lavoratori deve essere la loro abilità e volontà di eseguire il lavoro per il quale sono candidati.

Per garantire l’applicazione del suddetto criterio, i Partner dovranno formalizzare ai propri dipendenti chiare job description e definire ogni aspetto legato ai diritti dei lavoratori, inclusa la redazione di regolamenti di condotta professionale e comportamentale.

I Partner dovranno informare e formare i propri lavoratori su quanto specificato nel presente paragrafo in maniera tale che le persone possano conoscere il perché di una eventuale promozione o penalizzazione e le possibilità di avanzamento di carriera.

1.3. Lavoro forzato

I Partner non sottoporranno alcun lavoratore a lavori forzati.

É vietato interferire nella libertà del lavoratore attraverso la richiesta di depositi di denaro, la ritenzione di documenti d’identità o la trattenuta di stipendi.

I Partner dovranno permettere ai lavoratori di terminare i loro contratti di lavoro dopo i preavvisi previsti dalla legge e/o dai contratti collettivi di lavoro.

1.4. Costrizione e molestie

I Partner tratteranno tutti i lavoratori con dignità e rispetto e non adatteranno punizioni corporali, minacce di violenza o altre forme di costrizione fisica, sessuale, psicologica o di molestie o di abusi verbali.

I Partner dovranno stabilire procedure disciplinari scritte che siano conformi alle leggi vigenti, spiegandone con chiarezza i termini ai lavoratori e mantenendo un registro delle azioni disciplinari applicate.

I Partner dovranno stabilire un canale di comunicazione che permetta ai lavoratori di denunciare eventuali abusi subito all'interno dell'azienda, garantendo la tutela e la protezione della persona denunciante attraverso una procedura prestabilita che permetta di verificare la veridicità delle denunce ricevute in tempi prestabiliti.

1.5. Libertà di associazione

I Partner rispetteranno il diritto dei loro lavoratori di associarsi, di organizzarsi e di contrattare liberamente la loro condizione lavorativa, senza subire penalizzazioni e senza condizionamenti di alcun tipo.

Quando il diritto alla libertà di associazione e alla trattativa collettiva è vietata dalla legge, i Partner dovranno attivarsi affinché i lavoratori stabiliscano forme alternative di rappresentanza e trattativa.

1.6. Salute e sicurezza

I Partner metteranno a disposizione dei lavoratori un luogo di lavoro sicuro dal punto di vista strutturale e sano che soddisfi tutte le leggi ed i regolamenti applicabili, assicurando, come minimo, l'accesso ad acqua potabile e strutture sanitarie, la sicurezza degli impianti e delle attrezzature antincendio, la sicurezza di macchinari ed impianti elettrici, le uscite di emergenza, l'illuminazione, l'aerazione ed una adeguata temperatura dell'ambiente rispetto ai lavori eseguiti in tali luoghi.

I Partner si assicureranno che gli stessi standard di salute e sicurezza siano applicati ad eventuali dormitori e mense da essi forniti ai lavoratori. Per gli uomini e per le donne dovranno essere messi a loro disposizione dormitori, spogliatoi e servizi igienici separati.

I Partner dovranno prendere precauzioni per prevenire incidenti o danni alla salute causati dal lavoro, assicurando che il trattamento e lo stoccaggio di prodotti chimici, macchinari, equipaggiamento e impianti elettrici siano gestiti in maniera professionalmente sicura e, ove presenti, in linea con le normative di legge.

I Partner dovranno regolarmente e periodicamente formare i lavoratori con corsi riguardanti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo dei dispositivi di protezione che dovranno essere consegnati ai lavoratori e riforniti costantemente al bisogno, ove prescritto.

1.7. Considerazioni speciali per lavoratori appartenenti a categorie vulnerabili

I Partner dovranno prestare particolare attenzione ai diritti delle categorie di lavoratori che sono più soggetti al rischio di pratiche abusive sui luoghi di lavoro, come possono essere, ad esempio, le donne, i lavoratori di agenzie interinali, i lavoratori a tempo determinato ed i lavoratori immigrati.

1.8. Retribuzioni

I Partner dovranno riconoscere ai propri lavoratori almeno il salario minimo previsto dalla legge nazionale o dal contratto collettivo, qualora migliorativo rispetto al salario minimo previsto dalla legge nazionale.

Le retribuzioni dovranno corrispondere all'esperienza, alla qualifica e alla capacità del lavoratore di eseguire il lavoro assegnato.

I Partner dovranno obbligatoriamente conformarsi alle leggi, ai contratti collettivi di lavoro ed ai regolamenti vigenti tempo per tempo con riguardo ad orari lavorativi e retribuzioni. In particolare, ma non solo, dovranno rispettare le normative vigenti rispetto al salario minimo, al lavoro straordinario, alle ore lavorative consentite, alle tariffe e ad altri elementi di retribuzione come possono essere, ad esempio, ferie, giorni di riposo, maternità, malattie e assistenza sanitaria prevista dalla legge.

Le retribuzioni dovranno essere pagate regolarmente, nei tempi previsti dalla legge o dagli accordi vigenti.

Nessuna detrazione ingiusta è permessa ed il lavoratore ha il diritto di ricevere una specificazione scritta riguardo a come la sua retribuzione è stata calcolata.

Per garantire l'applicazione del suddetto criterio, i Partner dovranno formalizzare ai propri dipendenti chiare job description e definire ogni aspetto legato ai diritti dei lavoratori, inclusa la redazione di regolamenti di condotta professionale e comportamentale.

I Partner dovranno informare e formare i propri lavoratori su quanto specificato nel presente paragrafo in maniera tale che le persone possano conoscere il perché di una eventuale promozione o penalizzazione e le possibilità di avanzamento di carriera.

Ove previsto dalle leggi locali, i lavoratori devono ricevere una copia del contratto, scritto nella lingua locale, debitamente firmato.

1.9. Ore lavorative

Fatta eccezione per le circostanze straordinarie, i Partner non chiederanno ai lavoratori di lavorare per un numero di ore superiore ai limiti sulle ore regolari e straordinarie previsti dalle leggi locali. Qualora le leggi vigenti non limitino le ore di lavoro, le ore ordinarie corrisponderanno alla settimana lavorativa regolare tipica del Paese di residenza del fornitore, più 12 ore di straordinario settimanali, se consentite dalle leggi locali.

I Partner devono definire l'orario di lavoro standard per contratto, in un numero in linea con la legge nazionale o con i contratti collettivi, con un massimo di 48 ore settimanali escluse le ore di straordinario.

Il fornitore dovrà concedere ai lavoratori le pause previste dalla legge e, quando la legge non le prevede, dovrà concedere un minimo di 15 minuti di pausa per ogni 4 ore lavorative.

Inoltre, fatta eccezione per le circostanze straordinarie, i lavoratori avranno diritto ad almeno 1 giorno di riposo ogni 7 giorni o, quando la legge di determinati Paesi prevede un diverso conteggio dei giorni di riposo, due giorni ogni 14.

I Partner devono consentire ai lavoratori di poter usufruire dei giorni di ferie previsti dalla legge.

Per le ore di lavoro straordinario i Partner riconosceranno ai lavoratori la maggiorazione prevista dalla legge applicabile sulla base della normale retribuzione oraria oppure, nel caso in cui non sia prevista dalla legge alcuna maggiorazione, una retribuzione non inferiore al 125% della paga base. Ove gli standard dell'industria locale siano superiori a quelli previsti dalla legge, i Partner dovranno osservare i primi.

Per minimizzare gli straordinari non richiesti, il fornitore dovrà creare un programma di lavoro straordinario su base volontaria dei lavoratori che permetta al fornitore di rivolgersi prioritariamente a lavoratori che vogliono fare lo straordinario.

CAPITOLO 2

DIVIETO DI ATTI CORRUTTIVI

TEDDY è consapevole che la corruzione rappresenta uno dei fenomeni più deleteri per la nostra società ed è per questa ragione che la condanna fermamente ed ha una politica di zero tolleranza rispetto a pratiche di corruzione. Tutte le decisioni di business che coinvolgono TEDDY devono essere basate su principi meritocratici.

Teddy richiama i Partner:

- ad astenersi dal dar vita a fenomeni corruttivi di qualsiasi genere;
- a comportamenti ispirati al pieno rispetto della legge ed ai principi deontologici contenuti nel proprio Codice Etico.

È pertanto vietato promettere e/o corrispondere e/o offrire e/o sollecitare la ricezione e/o ricevere, direttamente o indirettamente, compensi di qualunque natura, regali, vantaggi economici o altra utilità che:

- eccedano un modico valore e i limiti di ragionevoli prassi di cortesia;
- siano suscettibili di essere interpretati come volti a influenzare indebitamente i rapporti tra Teddy ed i Partner e la professionalità di dipendenti Teddy nell'esercizio delle proprie attività, responsabilità e decisioni.

Nel caso che ci sia corruzione o un tentativo di corruzione in qualsiasi relazione con Teddy, si chiede di segnalarlo a Teddy scrivendo all'indirizzo e-mail transparency@teddy.it o con qualsiasi altro mezzo preferito dal segnalante.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate a specifici eventi e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Teddy assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante e la tutela dei diritti del Partner o delle persone eventualmente accusate erroneamente e/o in mala fede.

CAPITOLO 3

TUTELA DELL'AMBIENTE

In Teddy sappiamo che per garantire alle future generazioni la disponibilità delle stesse risorse di cui disponiamo oggi, dobbiamo assicurarci che l'impatto che la nostra attività genera sull'ambiente sia sempre più contenuto. Per fare questo dobbiamo controllare e migliorare continuamente quei processi della nostra supply chain che potrebbero avere un impatto negativo sull'ambiente.

3.1. Gestione delle sostanze chimiche e sicurezza prodotto

I Partner dovranno ottenere tutti i permessi ambientali necessari per operare e mantenerli in vigore.

I Partner dovranno conoscere e assicurare il rispetto di tutte le normative internazionali in materia di sicurezza prodotto e ambiente come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le normative/standard EU-REACH, RUSSIA-EAC, CHINA-GB, EGYPT-GOEIC, SAUDI ARABIA-SASO, OEKO-TEX, EN-ISO, USA-CPSIA, ZDHC.

Per assicurarsi che ci sia consapevolezza dell'impatto che le attività generano sull'ambiente, i Partner dovranno avere un sistema di monitoraggio ambientale delle loro attività ed assegnare la responsabilità di esso a personale di me-

dio o alto management all'interno della propria organizzazione (ad es. chemical manager)

Le sostanze chimiche dovranno essere adeguatamente stoccate in ambienti sicuri ed a norma e dovranno riportare indicazioni d'uso e di pericolo mediante apposite etichette. Ogni prodotto chimico dovrà avere la relativa scheda tecnica e dovrà essere garantita la possibilità di accedere all'inventario delle sostanze chimiche. Dovranno essere individuate persone con adeguata formazione per la gestione delle stesse.

3.2. Gestione delle risorse

Come misure minime da adottare i Partner dovranno misurare mensilmente i consumi di energia (in kWh di elettricità, m³ di gas o litri di carburante) e acqua (in m³), il volume dei rifiuti liquidi (in m³) e dei rifiuti solidi (in tonnellate). Queste informazioni dovranno essere divulgate a Teddy ogni qualvolta sia richiesto.

Qualora il fornitore abbia un programma di diminuzione dell'impatto ambientale con obiettivi e tempistiche definite o abbia intenzione di farlo, il fornitore dovrà informare Teddy in maniera che abbia la possibilità di accompagnare il fornitore per il raggiungimento degli obiettivi.

I Partner che hanno processi "ad umido" (es. lavanderie) devono adottare adeguate misure per monitorare il consumo d'acqua.

L'acqua è una risorsa vitale che scarseggia in molte parti del mondo e per questo deve essere usata con la maggior efficienza possibile. L'impatto maggiore che l'industria del settore tessile-abbigliamento ha sull'ambiente è proprio sull'acqua ed è per questo motivo che in Teddy siamo particolarmente interessati ad ottimizzare l'utilizzo dell'acqua così come a diminuire l'impatto inefficiente che la nostra supply chain può avere su di essa.

3.3. Rifiuti ed emissioni

I Partner dovranno adottare adeguate misure per ridurre i rifiuti attraverso azioni di riutilizzo e di riciclo degli stessi, quando possibile.

I Partner dovranno fare ogni sforzo per migliorare l'efficienza energetica negli edifici, nei trasporti, nelle attività produttive, per utilizzare, quando possibile, fonti di energia rinnovabili e per diminuire, al contrario, quelle a carbone.

Teddy supporterà gli sforzi che si faranno per la diminuzione dei rifiuti e delle emissioni. Per questo motivo chiediamo ai Partner di comunicarci i programmi e gli investimenti che intendono fare in tale ambito e di tenerci costantemente aggiornati rispetto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Questo permetterà a Teddy di partecipare in maniera proattiva a possibili iniziative allo scopo di favorire il raggiungimento degli obiettivi.

3.4. Deforestazione, packaging e animal welfare

I Partner dovranno fare ogni sforzo possibile per assicurare che i loro materiali di origine vegetale o animale (ad es. viscosa, carta o pellami) derivino da filiere che non contribuiscano alla deforestazione. Anche il packaging dovrà favorire materiali riciclati e/o certificati (es. Forest Stewardship Council - FSC).

Tutti gli approvvigionamenti di materiali composti da fibre animali (es. pellami, lane, ecc.) devono agevolare quei Partner che non adottano pratiche crudeli contro gli animali o abbiano impatti avversi agli ecosistemi o alle specie di animali protette.

3.5. Economia circolare

Teddy verifica costantemente l'impatto che le materie prime (utilizzate per la fabbricazione dei propri prodotti) hanno sull'ambiente impegnandosi a migliorarne l'efficiamento.

L'impegno di Teddy è anche quello di rendere l'industria del settore tessile-abbigliamento quanto più circolare possibile e per far questo favoriamo iniziative come:

- ri-utilizzo dei capi usati dei nostri clienti;
- confezionamento di prodotti ottenuti con lo scarto dei tessuti;
- confezionamento di prodotti con materiali organici, biodegradabili e/o riciclati;
- confezionamento di prodotti ad alta ottimizzazione dei consumi e, quindi, a basso spreco di materiali;
- promozione di idee creative per il riutilizzo dei capi che non si usano più.

CAPITOLO 4 ALTRE LEGGI E REGOLAMENTI

I Partner osserveranno tutte le leggi ed i regolamenti applicabili alle forniture di prodotti, inclusi quelli relativi alla fabbricazione, alla determinazione dei prezzi, alla vendita e distribuzione delle merci. Tutti i riferimenti a “leggi e regolamenti applicabili” in questo “Codice di Condotta” comprendono i codici, le regole ed i regolamenti nazionali e locali.

CAPITOLO 5 OSSERVANZA DEL “CODICE DI CONDOTTA” E CONTROLLO

I Partner autorizzeranno Teddy Spa ed i suoi delegati designati (comprese terze parti) a svolgere ogni attività di monitoraggio necessaria per confermare l'osservanza del presente “Codice di Condotta”, compreso, ma non solo:

- ispezioni a sorpresa dello stabilimento e degli alloggi forniti dal fornitore ai propri lavoratori; le ispezioni (audit) vengono effettuate a cura dei team di Teddy o di terze parti;
- la revisione di libri e registri relativi alla posizione lavorativa dei lavoratori;
- interviste private con i lavoratori.

I Partner terranno sul luogo di lavoro tutta la documentazione che potrebbe essere necessaria per dimostrare l'osservanza del presente “Codice di Condotta”, che potrà includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- copia dei documenti contrattuali in essere tra i Partner ed i lavoratori;
- copia dei documenti attestanti l'ammontare ed il pagamento dei salari dei lavoratori dei Partner;
- copia dei documenti attestanti il rispetto degli obblighi previdenziali in relazione ai lavoratori dei Partner;
- copia dei documenti attestanti la conformità dei luoghi di lavoro e degli eventuali alloggi messi a disposizione dei Partner ai lavoratori, rispetto ai requisiti sopra indicati;
- copia dei documenti attestanti le procedure poste in essere dai Partner per permettere ai lavoratori un'adeguata rappresentanza e libertà di trattativa;
- copia dei documenti attestanti la conformità delle attività svolte dai Partner in relazione alle leggi ambientali ed ai requisiti sopra indicati.

Poiché nell’ambito delle suddette attività di monitoraggio, Teddy potrebbe avere la necessità di effettuare trattamento di dati personali di soggetti terzi rispetto ai Partner, Teddy dichiara e garantisce che tutti gli adempimenti e formalità previste dalla normativa europea vigente in materia di protezione dei dati personali sono e saranno rispettati. In tal senso ed in particolare, Teddy dichiara di possedere esperienza, competenze tecniche e risorse che gli consentono di mettere in atto tutte le misure tecniche ed organizzative adeguate a garantire la conformità alla normativa in materia di tutela dei dati personali e la tutela degli interessati. Per contro, ove necessario in forza delle normative tempo per tempo vigenti nei paesi in cui operano i Partner, quest’ultimi si vincolano sin d’ora ad acquisire il consenso del soggetto interessato a cui i dati, documenti e/o informazioni si rivolgono, oppure, in alternativa, del soggetto avente la facoltà di autorizzarne o negarne la comunicazione, al trattamento alla comunicazione dei predetti dati, documenti e/o informazioni da parte di Teddy o delle aziende terze specializzate di cui Teddy deciderà di avvalersi.

CAPITOLO 6

QUALIFICA DEI PARTNER E RATING DI SOSTENIBILITÀ

Teddy adotta un sistema di rating per ogni unità produttiva basato sull’analisi e la valutazione di ogni singola non Conformità rilevata nel corso delle ispezioni.

La valutazione considera il rischio che la non-conformità comporta per i lavoratori e l’ambiente nonché il perdurare della stessa nel tempo.

CAPITOLO 7

PUBBLICAZIONE

I Partner prenderanno i dovuti provvedimenti affinché i termini di questo “Codice di Condotta” siano comunicati ai lavoratori e pienamente compresi da quest’ultimi.

Come misura minima da adottare, tutti i Partner devono affiggere il Vademecum, tradotto nella lingua dei lavoratori, nelle bacheche aziendali ed in tutti gli spazi di lavoro principali e devono istruire i lavoratori riguardo i loro diritti ed obbligazioni ivi definiti.

Per qualsiasi chiarimento di cui possano necessitare il fornitore e/o i suoi dipendenti, è possibile inviare richiesta scritta all’indirizzo e-mail transparency@teddy.it.

CAPITOLO 8

VADEMECUM DEL “CODICE DI CONDOTTA” TEDDY

RIEPILOGO DELLE PRESCRIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SUBORDINATO

Al fine di riepilogare i punti essenziali del “Codice di Condotta”, Teddy ha predisposto un “Vademecum” che costituisce parte integrante del Codice stesso. I Partner sono informati che il “Vademecum” non sostituisce ma, semplicemente, integra il “Codice di Condotta” che, pertanto, va attentamente letto e compreso in ogni sua parte.

CAPITOLO 9

CONTRATTO DI FORNITURA MERCE

Teddy stipula con ogni Fornitore un “CONTRATTO DI FORNITURA MERCE” che regola le relazioni di affari fra le parti e l’acquisto di merce. Tale CONTRATTO prevede specifici obblighi delle parti ed alcuni “ADDEBITI PER INADEMPIENZE” a carico del Fornitore.

Con la notifica del presente Codice di Condotta, le parti convengono che il Fornitore è edotto della sua massima importanza e che la sua inosservanza può comportare (i) l’immediata cessazione di ogni rapporto di fornitura di merce fra le parti, anche per ordini in corso, così come (ii) l’applicazione di ulteriori addebiti per inadempimento contrattuale.

CONCLUSIONI

Teddy perseguirà il suddetto obiettivo in maniera graduale, attivandosi con un programma di lavoro che sarà stabilito di anno in anno, in funzione dei mercati di approvvigionamento e della sostenibilità economica del progetto.

Il presente “Codice di Condotta” si applica ad ogni fornitore di Teddy in qualunque parte del mondo si trovi ad operare, salvo che le previsioni del Codice stesso non si pongano in contrasto con la normativa imperativa italiana e/o di rango comunitario. In tale ipotesi, la predetta normativa prevarrà sul Codice di Condotta. Il presente Codice è pubblicato e costantemente aggiornato sul sito www.teddy.it.

Ogni Fornitore appartenente alla supply chain di Teddy dovrà farsi parte diligente affinché verifichi costantemente la versione aggiornata del “Codice di Condotta”, sia visitando il suddetto sito, sia chiedendo direttamente a Teddy tramite l’indirizzo e-mail transparency@teddy.it.

Qualsiasi presunta o reale violazione alle prescrizioni del presente “Codice di Condotta” deve essere denunciato a Teddy scrivendo l’indirizzo e-mail transparency@teddy.it o con qualsiasi altro mezzo preferito dal denunciante.

Teddy potrà aprire un’indagine conoscitiva per comprendere i fatti denunciati e poter poi decidere l’adozione di eventuali azioni correttive da richiedere ai Partner oppure l’avvio della procedura di escalation indicata al capitolo 4 del presente “Codice di Condotta”.

Allegati al “Codice di Condotta”:

- ALLEGATO A - Vademecum rapporto di lavoro subordinato.

ALLEGATO A - VADEMECUM RAPPORTO DI VALORO SUBORDINATO.

1. Lavoro minorile: è vietato il lavoro minorile. Per “lavoro minorile” si intende il lavoro di persone di età inferiore ai 15 anni (o 14 qualora sia previsto dalle leggi locali). A prescindere, l'età minima per svolgere lavori considerati pericolosi o orari notturni è di 18 anni. Nel caso ci siano lavoratori “minori” il fabbricante, dovrà rimuoverlo immediatamente dall'organico e pagargli un anno di stipendio.

2. Non discriminazione: è vietata ogni forma di discriminazione sulla base di razza, religione, età, nazionalità, origine sociale o etnica, preferenza sessuale, gender, opinione politica o eventuali handicap. L'unica base per differenziare i lavoratori deve essere la loro abilità e volontà di svolgere il lavoro.

3. Lavoro forzato: è vietato il lavoro forzato. È vietato interferire nella libertà del lavoratore attraverso la richiesta di depositi, la ritenzione di documenti di identità o degli stipendi. I Partner devono permettere ai lavoratori di terminare i loro contratti dopo i preavvisi previsti dalla legge.

4. Costrizione e Molestie: i Partner tratteranno tutti i lavoratori con dignità e rispetto e non adotteranno punizioni corporali, minacce di violenza o altre forme di costrizione fisica, sessuale, psicologica o di molestie o abusi verbali. I Partner dovranno stabilire procedure disciplinari scritte spiegando con chiarezza i termini ai lavoratori e mantenere un registro delle azioni disciplinari intraprese.

5. Libertà di Associazione: i Partner rispetteranno il diritto dei loro lavoratori di associarsi, di organizzarsi e di contrattare liberamente e con tranquillità la loro condizione lavorativa, senza alcuna penalità o interferenza. Quando il diritto alla libertà di associazione e la negoziazione collettiva è vietata dalla legge i fabbricanti devono facilitare che i lavoratori stabiliscano forme alternative di rappresentazione e negoziazione.

6. Salute e sicurezza: i Partner forniranno ai lavoratori un luogo di lavoro sicuro e sano che soddisfi tutte le leggi ed i regolamenti pertinenti, assicurando come minimo un accesso ragionevole ad acqua potabile e strutture sanitarie, sicurezza contro gli incendi, uscite di emergenza, segnaletica chiara riguardo agli strumenti e percorsi di emergenza, illuminazione, aerazione e temperatura adeguate.

7. Considerazioni speciali per lavoratori appartenenti a categorie vulnerabili: i Partner devono avere considerazioni speciali sui diritti delle classi più vulnerabili al rischio di pratiche abusive di lavoro come possono essere le donne, i lavoratori di agenzie interinali, i lavoratori a tempo determinato ed i lavoratori immigrati.

8. Retribuzioni: i Partner dovranno obbligatoriamente conformarsi alle Leggi ed ai regolamenti vigenti riguardo a salari ed orari lavorativi, inclusi quelli relativi al salario minimo, al lavoro straordinario, alle ore lavorative massime, alle tariffe e ad altri elementi di compensazione, come possono essere ferie, riposo settimanale, maternità, malattie e fornire l'assistenza sanitaria prevista dalla Legge. I salari dovranno essere pagati regolarmente, in tempo e devono riflettere l'esperienza, qualifica e performance del lavoratore. Nessuna deduzione ingiusta è permessa e il lavoratore ha il diritto di una specificazione scritta riguardo a come il suo salario è stato calcolato.

9. Ore lavorative: fatta eccezione per le circostanze straordinarie, i Partner non chiederanno ai lavoratori di lavorare per un numero di ore superiore alla settimana lavorativa regolare tipica di tale Paese, più eventuali, se necessarie, 12 ore di straordinario. Il fornitore dovrà prevedere le pause richieste dalla legge e quando la legge non le prevede, dovrà concedere un minimo di 15 minuti di pausa per ogni 4 ore lavorative. Inoltre, fatta eccezione per le circostanze straordinarie, i lavoratori avranno diritto ad almeno 1 giorno di riposo ogni 7 giorni o quando la legge lo consente due giorni ogni 14. Per le ore di lavoro straordinario i Partner riconosceranno ai lavoratori la maggiorazione prevista dalla legge sulla base della normale retribuzione oraria.