



Together, improving life

Gore FABRICS

LINEE GUIDA IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

W. L. Gore & Associates si impegna a svolgere la sua attività all'insegna dell'integrità, sia a livello legale che etico. Le linee guida in materia di responsabilità sociale di Gore Fabrics ("Linee guida") sono conformi ai requisiti e alle prassi del settore, come ad esempio il Codice di condotta sul luogo di lavoro della Fair Labor Association, e si fondano sugli standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), sulla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite (ONU), sulla Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, sulla Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne e sulle Linee guida per le imprese multinazionali del Global Compact dell'ONU e dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

Le Linee guida prevedono:

- 1. Rispetto della legge**
Svolgere l'attività nel rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti nazionali e locali e di qualunque altro obbligo di legge applicabile alle nostre attività aziendali, compresi a titolo unicamente esemplificativo quelli riferiti ai diritti umani, alle pratiche di lavoro, all'ambiente, alla sicurezza, ai codici in materia di igiene e di sicurezza degli edifici. Rispettare le leggi anticorruzione, antitrust e le altre norme che disciplinano la concorrenza e il commercio in ciascun paese o regione in cui viene svolta l'attività.
- 2. Lotta alla corruzione**
Oltre ad ottemperare alle leggi applicabili, competere in maniera leale, etica e legittima. Seguire le prassi internazionali generalmente accettate in materia di prevenzione della corruzione.
- 3. Volontarietà del lavoro**
Offrire lavoro in maniera libera, senza ricorrere a lavoro non volontario, forzato, vincolato, coatto o altro. Non permettere alcuna forma di schiavitù o pratiche assimilabili, come ad esempio la vendita e il traffico di bambini o adulti, la schiavitù per debiti, la servitù, il lavoro forzato od obbligatorio.
- 4. Pari opportunità**
Trattare tutte le persone in maniera equa, con dignità e rispetto. Nelle decisioni riferite all'impiego (ad esempio selezione, politica retributiva, ammissione a programmi formativi, promozioni o licenziamenti) non effettuare discriminazioni sulla base di razza, colore, religione, sesso, gravidanza, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, origine nazionale, disabilità, età, affiliazione politica o qualunque altra caratteristica tutelata dalla legge.
- 5. Divieto di molestie**
Creare un ambiente esente da vessazioni e abusi. Non tollerare violenze fisiche, minacce di violenze fisiche, maltrattamenti, punizioni o provvedimenti disciplinari inusuali, molestie sessuali o di altra natura.
- 6. Divieto di sfruttamento del lavoro infantile**
Non impiegare minori di età inferiore a quella in cui è previsto il completamento dell'istruzione obbligatoria, e in ogni caso di età inferiore a 15 anni. Non consentire ai minori di svolgere lavori che, per loro natura o in ragione delle circostanze del caso, potrebbero nuocere alla loro salute, sicurezza o morale. Rispettare le leggi locali sulle limitazioni relative alle condizioni di lavoro dei giovani.
- 7. Libertà di associazione e contrattazione collettiva**
Riconoscere il diritto dei lavoratori di associarsi in maniera libera ai fini della contrattazione collettiva. Non discriminare, molestare, intimidire o rivalersi su coloro che esercitano il loro legittimo diritto di associarsi in maniera libera o contrattare collettivamente.

W. L. Gore & Associati S.r.l.

Società Uninominale soggetta al coordinamento e controllo della W. L. Gore & Associates (UK) Holding Company Ltd.
Via Enrico Fermi 2/4
37135 Verona, ITALIA
T +39 (0)45 6209111
gore.com

Partita IVA: 0136 464 0233
Registro Imprese e Codice Fiscale: 0374 812 0155

R.E.A.: 176258 – **C.C.I.A.A.** di Verona
Capitale Sociale: € 2.500.000 i.v.



8. **Salari e indennità equi**
Retribuire tutti i dipendenti in maniera equa, fornendo dei pacchetti retributivi comprensivi di salari e indennità almeno conformi con gli standard minimi previsti dalla legge. Retribuire i dipendenti per il lavoro straordinario a una tariffa almeno pari al minimo previsto dalla legge o superiore. Laddove non sia previsto un minimo di legge, retribuire gli straordinari utilizzando gli standard di riferimento del settore o i contratti collettivi, se applicabile.
9. **Orario di lavoro ragionevole**
Seguire le norme locali per organizzare gli impegni lavorativi. Evitare di superare, nella pianificazione normale, i limiti di legge in materia di orario normale e straordinario.
10. **Condizioni di lavoro sane e sicure**
Fornire un ambiente di lavoro pulito, sicuro e salubre, ragionevolmente progettato per prevenire incidenti e lesioni fisiche derivanti dai pericoli noti presenti in loco. Gestire gli impianti nel rispetto di tutti gli standard obbligatori per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro applicabili nei paesi e nelle comunità in cui essi sono situati.
11. **Sicurezza antincendio**
Mantenere idonee e adeguate condizioni di sicurezza antincendio sul luogo di lavoro.
12. **Conformità con gli standard ambientali**
Rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di ambiente, compresi quelli riferiti alle emissioni nell'aria e nell'acqua. Ottenere i permessi richiesti e svolgere le attività nel rispetto dei medesimi.
13. **Gestione dei rifiuti**
Gestire tutti i flussi di rifiuti e smaltire tutti gli scarti in ottemperanza a tutti i requisiti di legge applicabili.
14. **Gestione dei prodotti chimici**
Rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di stoccaggio, movimentazione e impiego dei prodotti chimici. Ottenere i permessi richiesti per i prodotti chimici il cui uso è limitato a norma di legge.
15. **Informazione e formazione del personale**
Informare i dipendenti in merito agli standard vigenti sul posto di lavoro, compresi a titolo unicamente esemplificativo quelli menzionati nelle presenti Linee guida. Mettere a disposizione dei dipendenti gli standard in oggetto e documentare gli opportuni programmi di formazione forniti.

Data, Posto: _____

Organizzazione, Nome, Funzione: _____