

DECLARAȚIE

Dietsmann se angajează să aplice (și să se asigure că și subcontractanții săi aplică) principiile fundamentale ale Declarației Organizației Internaționale a Muncii. Aceste principii se referă în primul rând la munca copiilor, la munca forțată, la condițiile de muncă, la drepturile de muncă și la egalitate și discriminare, precum și la sănătatea și siguranța la locul de muncă.

Scopul acestei politici este de a defini standardele de muncă și drepturile omului la care au dreptul toți angajații din grup, indiferent de țara în care lucrează.

În 2011, Dietsmann a aderat la Pactul Global al Organizației Națiunilor Unite și de atunci continuăm să implementăm acțiuni menite să ne structureze inițiativele care să certifice că respectăm principiile drepturilor omului, drepturilor internaționale ale muncii și grijii și eticii de mediu.

În conformitate cu propriile principii de afaceri și valori corporative, Dietsmann susține pe deplin cele zece principii ale Pactului Global al Națiunilor Unite și profită de fiecare ocazie pentru a promova aceste principii în sfera sa de influență.

ANGAJAMENTELE NOASTRE

Munca copiilor

Munca copiilor, așa cum este definită de Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM), reprezintă "munca copiilor cu vârsta sub 12 ani; munca copiilor cu vârsta sub 15 ani care îi împiedică să frecventeze școala; și munca copiilor cu vârsta sub 18 ani care prezintă un risc pentru sănătatea fizică sau mentală.

Dietsmann se opune tuturor formelor de exploatare a copiilor. Nu oferim oportunități de angajare a copiilor înainte de a atinge vârsta legală pentru a-și finaliza educația obligatorie, așa cum este stabilită de autoritățile competente; nu vom tolera nici utilizarea muncii copiilor sau a muncii forțate, nici exploatarea copiilor în niciuna dintre operațiunile și facilitățile sale globale, administrația noastră locală și Departamentul de Resurse Umane asigură respectarea acestei politici.

Munca forțată sau obligatorie

Dietsmann nu tolerează și nu permite nicio formă de muncă forțată sau obligatorie, inclusiv munca în regim de servitute, munca forțată și sclavia modernă. Acest lucru se aplică tuturor operațiunilor Dietsmann, furnizorilor, contractorilor sau subcontractorilor. Angajaților trebuie să li se permită să se deplaseze liber și să părăsească locul de muncă la sfârșitul programului de lucru.

Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă

La Dietsmann împuternicim angajații prin respectarea și susținerea dreptului lor de a crea și de a adera sau nu la un sindicat sau la o altă organizație care să îi reprezinte și de a negocia în mod colectiv fără teama de acțiuni punitive, cum ar fi intimidarea sau concedierea.

ACORDUL DE A RESPECTA ACEASTĂ POLITICĂ

Politica în domeniul muncii și al drepturilor omului este susținută pe deplin de acționari și de Consiliul de administrație.

Orice suspiciune de abatere sau act de nerespectare a politicii privind munca și drepturile omului, indiferent dacă sunteți victimă sau martor, trebuie raportată superiorului direct sau Comitetului de etică Dietsmann prin intermediul următoarei adrese de e-mail ethics@dietsmann.com, așa cum este descris în politica privind Codul de conduită și etică în afaceri.

PROCEDURILE NOASTRE DISCIPLINARE

Dietsmann a adoptat politici și proceduri interne de reclamații și disciplinare care pot fi găsite în documentul de politică privind Codul de conduită și etică în afaceri.

Toate acuzațiile de discriminare sunt tratate cu seriozitate și în strictă confidențialitate.

În cazul nerespectării acestui cod, în cazul unui angajat, acest lucru ar putea duce la măsuri disciplinare, mergând de la avertisment verbal până la rezilierea contractului de muncă, în conformitate cu reglementările aplicabile din legislația muncii. Pentru un partener de afaceri, acest lucru ar putea duce la rezilierea contractului cu Dietsmann.

Cesare Canevese
Chief Executive Officer
June 2023

