



S.C EMAILUL S.A.

PRODUCEM VASE EMAILATE DIN 1921

CODUL DE ETICA ȘI CONDUITĂ PROFESIONALĂ AL SC EMAILUL SA

1. DREPTUL LA ALEGEREA LIBERA A LOCULUI DE MUNCA

1 .1 Este interzisa munca fortata sau involuntara.

1 .2 Angajatorul nu le opreste angajatilor bani sub forma de depozite sau actele de identitate si acestia sunt liberi sa paraseasca locul de munca dupa o notificare prealabila.

2. DREPTUL LA ASOCIERE SI DREPTUL LA NEGOCIERI COLECTIVE SUNT RESPECTATE

2.1 Muncitorii, au dreptul, la alegerea lor, sa se alature sau sa formeze sindicate si sa beneficieze de negocieri colective.

2.2 Angajatorul adopta o atitudine deschisa fata de activitatile si modul de organizare ale sindicatelor.

2.3 Asupra reprezentantilor muncitorilor nu se vor face discriminari si li se va permite acestora sa-si indeplineasca functiile de reprezentare la locul de munca.

2.4 Acolo unde libertatea de asociere si negocierea colectiva sunt interzise prin lege, angajatorul va incuraja, si nu va impiedica, dezvoltarea altor forme independente de asociere libera si negociere.

3. CONDITIILE DE LUCRU SUNT SIGURE SI IGIENICE

3.1 Trebuie sa se asigure un mediu de lucru igienic si sigur, luand in considerare toate informatiile legate de domeniul respectiv de lucru si pericolele specifice la care sunt expusi muncitorii. Se vor lua masuri adecvate pentru a preveni accidentele care pot rezulta din si in timpul procesului de munca, prin minimalizarea pe cat posibil, a cauzelor de producere a acestora in mediul de munca.

3.2 Muncitorii vor primi periodic instructajul de protectie a muncii si datele instruirii se vor inregistra. Acest instructaj se va repeta pentru fiecare nou angajat si pentru cei care si-au schimbat locul de munca..

3.3 Se va asigura accesul la puncte sanitare curate si la apa potabila, si, daca este posibil, se va asigura depozitarea alimentelor in locuri special amenajate.



S.C. EMAILUL S.A.

PRODUCEM VASE EMAILATE DIN 1921

3.4 Coditiile de cazare, daca sunt puse la dispozitie, vor fi igienice, sigure, si vor corespunde necesitatilor de baza ale muncitorilor.

3.5 Compania care verifica respectarea codului va desemna o persoana din echipa manageriala care va raspunde de sanatatea si siguranta angajatilor.

4. ESTE INTERZIS COPILOR SA MUNCEASCA

4.1 Nu se vor angaja copii.

4.2 Companiile vor dezvolta sau vor contribui la dezvoltarea unor programe care sa le asigure minorilor angajati continuarea studiilor pana cand ajung la varsta majoratului.

4.3 Copiii si persoanele tinere nu vor lucra noaptea sau in conditii periculoase.

4.4 Aceste politici si proceduri sa fie in conformitate cu prevederile standardelor relevante ale Organizatiei Internationale a Muncii.

5. SE PLATESC SALARII DECENTE

5.1 Salariile si beneficiile platite pentru saptamana normala de lucru sa corespunda, cel putin, standardelor nationale legale sau, daca sunt mai mari, standardelor ramurii industriale. In orice caz, intotdeauna salariile sa acopere necesitatile de baza si o suma in plus.

5.2 Toti lucratorii vor primi informatii in scris si clare despre conditiile de angajare in ceea ce priveste salarizarea, inainte de angajare si amanuntele compunerii salariului pentru fiecare perioada in care sunt platiti.

5.3 Nici o retinere din salariu ca masura disciplinara nu va fi permisa si nici un alt fel de retinere din salariu in afara celor permise de legislatia nationala si cu acceptul expres al lucratorului,

Toate masurile disciplinare vor fi inregistrate.

6 TIMPUL DE LUCRU NU VA FI EXCESIV

6.1 Orele de munca vor fi in concordanta cu legile nationale.

6.2 In oricare din cazurile mai sus mentionate, muncitorului nu i se va cere sa lucreze mai mult de 48 de ore pe saptamana si i se va asigura cel putin o zi libera pe saptamana. Orele suplimentare vor fi voluntare, nu vor depasi 12 ore pe saptamana, nu vor fi efectuate in mod regulat si vor fi platite in plus.



S.C. EMAILUL S.A.

PRODUCEM VASE EMAILATE DIN 1921

7. PRACTICILE DISCRIMINATORII SUNT INTERZISE

7.1 Nu va exista discriminare in ceea ce priveste angajarea, compensatiile, accesul la instruire, promovarea, concedierea sau pensionarea bazata pe rasa, origine nationala, religie, varsta, dizabilitati, sex, statutul familial, orientare sexuala, activitate sindicala sau politica.

8. ANGAJARI LEGALE CU RESPECTAREA DREPTURILOR

8.1 Relatiile de angajare trebuiesc stabilite pe baza legilor si reglementarilor nationale.

8.2 Obligatiile legale pentru protectie socila si sanatate catre angajati cu contract nu pot fi eludate prin folosirea subcontractorilor sau muncii la domiciliu, sau in perioadele de testare/calificare; contractele individuale de munca nu vor avea prevederi sub limita legala.

9. NU ESTE PERMIS TRATAMENTUL BRUTAL SAU INUMAN

9.1 Abuzul fizic, amenintarea cu abuzul fizic, verbal, sexual sau orice alt fel de hartuire si forme de intimidare sunt absolut interzise.

9.2 Prevederile acestui cod reprezinta standarde minime, si nu maxime, iar acest cod nu va fi utilizat pentru împiedicarea companiilor de a ajunge la aceste standarde. Companiile care pun in aplicare prevederile acestui cod de baza trebuie sa respecte in acelasi timp toate legile in vigoare in tara respectiva. In cazul in care acest cod si prevederile legilor fac referinta la acelasi subiect, se vor respecta acele prevederi care ofer muncitorului protectie mai mare.

10. ANEXA A: PRINCIPALELE STANDARDE INTERNATIONALE

Responsabilitatea stabilirii standardelor internationale este acordata de catre comunitatea internationala "Organizatiei internationale a muncii" (ILO), care a fost fondata tocmai in acest scop. Structura tripartita acestei organizatii, care este alcatuita atat din reprezentanti ai angajatorilor si ai muncitorilor, cat si al guvernelor, împreuna cu expertiza tehnica a acestei organizatii, fac din ILO sursa competenta si legala a standardelor internatioanle referitoare la conditiile de munca in general.



S.C. EMAILUL S.A.

PRODUCEM VASE EMAILATE DIN 1921

Standardele ILO sunt stabilite in Conventii, avand valoare de lege internationala, valabile pentru statele care le-au validat. De asemenea, aceste standarde sunt cuprinse in asa numitele "Recomandari", care reprezinta un obiect de consultare pentru guverne.

Aceste Conventii si Recomandarile aferente cuprind:

- Conventia ILO 29 si 105 & Recomandarea 35 (Munca fortata si Ingradita)
- Conventia ILO 87 (Libertatea de asociere)
- Conventia ILO 98 (Dreptul de organizare si Negociere colectiva)
- Conventia ILO 100 si 111 & Recomandarile 90 si 111 (Plata egala a barbatilor si femeilor pentru munca egala; Practici discriminatorii la angajare si la locul de munca)
- Conventia ILO 138 & Recomandarea 146 (Varsta Minima)

Alte standarde ILO relevanta pentru activitatea ETI includ:

- Conventia ILO 135 & Recomandarea 143 (Conventia Reprezentantilor Muncitorilor)
- Conventia ILO 155 & Recomandarea 164 (Controlul Sanatatii si Sigurantei)
- Conventia ILO 159 & Recomandarea 168 (Angajarea si reabilitarea vocationala / Persoane cu handicap)
- Conventia ILO 177 & Recomandarea 184 (Munca la domiciliu)

11. ANEXA B: Definitii

Copil: Orice persoana cu varsta mai mica de 15 ani, sau limita minima de varsta stabilita de legea locala pentru angajare sau definitivarea anilor de studii obligatori, caz in care se aplica limita mai mare. In cazul in care, limita minima de varsta stabilita de legea locala este de 14 ani, conform exceptiilor tarilor in curs de dezvoltare si stipulate in Conventia ILO 138, se va aplica limita mai mica.

Persoana tanara: Orice angajat cu varsta cuprinsa intre limita definita mai sus (pentru copii) si 18 ani.

Munca efectuata de copii: Orice munca prestata de catre un copil sau o persoana tanara cu varsta mai mica decat cea definita mai sus, care nu se incadreaza in prevederile standardelor ILO corespunzatoare, si orice tip de munca in conditii periculoase sau care afecteaza completarea



S.C EMAILUL S.A.

PRODUCEM VASE EMAILATE DIN 1921

studiilor, sau care poate afecta sanatatea sau dezvoltarea fizica, psihica, spirituala, morala sau sociala a unui copil sau persoane tinere.