



Politica di Responsabilità Sociale

GMC® Refrigerazione S.r.l. ribadisce l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e internazionali (ILO, IMO) e dei diritti umani (ONU).

È volontà di GMC® Refrigerazione S.r.l. che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. A tale scopo sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima), Convenzione ILO 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)

È vietato l'impiego di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo; GMC® Refrigerazione S.r.l. non ha mai usufruito né mai usufruirà di lavoro infantile nel proprio processo produttivo.

LAVORO OBBLIGATO

Convenzioni ILO 29 (Lavoro Forzato) e 105 (Abolizione del Lavoro Forzato)

È vietato l'impiego di lavoro forzato o coatto.

È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni; GMC® Refrigerazione S.r.l. non ha mai utilizzato né mai utilizzerà forme di lavoro obbligato nel proprio processo produttivo.

SALUTE E SICUREZZA

Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Salute e Sicurezza sul Lavoro)

È garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.

GMC® Refrigerazione S.r.l. ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

GMC® Refrigerazione S.r.l. ha definito procedure per la gestione dei casi di emergenza che possano verificarsi sul luogo di lavoro.

GMC® Refrigerazione S.r.l. ha nominato il Rappresentante per la Salute e la Sicurezza.

GMC® Refrigerazione S.r.l. intende fare riferimento ad un Sistema di Gestione Qualità, Ambiente e di Responsabilità Sociale (Etica).

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Convenzione ILO 98 (Diritto di Organizzazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva), Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei Lavoratori), Convenzione ILO 87 (Libertà di Associazione)

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva; GMC® Refrigerazione S.r.l. garantisce il pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL di categoria e piena libertà di associazione ai lavoratori all'interno dell'azienda. I lavoratori hanno individuato i loro Rappresentanti (sia in materia di sicurezza sul lavoro, sia in materia di Responsabilità Sociale).

PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

Convenzioni ILO 100 (Parità di retribuzione) e 111 (Discriminazione – Impiego e Occupazione)

È garantito il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansioni svolte.

Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

PROCEDURE DISCIPLINARI

Convenzione ILO 29

GMC® Refrigerazione S.r.l. rifiuta tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL e dalla legge.

Se inevitabile, si limita ad applicare le sanzioni disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e dei superiori.

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

Convenzione ILO 01 (Orario di lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di Lavoro), Convenzione ILO 102 (Previdenza Sociale – Standard minimi)

Si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto.

GMC® Refrigerazione S.r.l. garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia sufficiente a garantire una vita dignitosa a tutta la famiglia.

L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dai contratti di lavoro e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.

APPROCCIO ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

In tema di Monitoraggio e miglioramento continuo GMC® Refrigerazione S.r.l. intende:

- Definire una "Politica di Responsabilità Sociale" e prendere a riferimento la norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente questo approccio ed apportare azioni correttive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata informazione relativa;
- Informare i fornitori circa questo approccio;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

GMC® Refrigerazione S.r.l. intende inoltre dare rilievo al ruolo del proprio personale, affidando ad esso il compito di attuare un continuo miglioramento qualitativo nei propri obiettivi e di proporre strumenti e idee per il perseguimento di tale incremento qualitativo.

Quanto sopra, in coerenza con il principio ispiratore della politica di conduzione aziendale e cioè che "la qualità del prodotto/servizio percepita dal cliente dipende in maniera quasi esclusiva dal fattore umano e non solo dalla logica di prodotti e di tecnologie utilizzate".



Social Responsibility Policy

GMC® Refrigerazione S.r.l. reiterates the importance of developing a socially responsible working environment and encouraging the professional growth of all employees, in compliance with local and international laws (ILO, IMO) and human rights (UN).

It is the will of GMC® Refrigerazione S.r.l. that the principles of social responsibility are followed by all suppliers involved in the supply chain of the product/service object of its activity. To this end, both the internal working environment and the supply chain must ensure compliance with the following requirements:

BASIC WORK CONDITIONS

Respect for the freedom and dignity of employees.

CHILD LABOUR

ILO Convention 138 and Recommendation 146 (Minimum Age), ILO Convention 182 (Worst Forms of Child Labour)

The use of child and child labour in the production cycle is prohibited; GMC® Refrigerazione S.r.l. has never used and will never use child labour in its production process.

COMPULSORY WORK

ILO Conventions 29 (Forced Labor) and 105 (Abolition of Forced Labor)

The use of forced or compulsory labor is prohibited.

It is forbidden to employ personnel against one's will and to resort to any form of work under the threat of punishment; GMC® Refrigerazione S.r.l. has never used and will never use forms of forced labor in its production process.

HEALT & SAFETY

ILO Convention 155 and Recommendation 164 (Health and Safety at Work)

The right to safety and health in the workplace is guaranteed.

GMC® Refrigerazione S.r.l. to a careful assessment and management of risks and an adequate training program.

GMC® Refrigerazione S.r.l. has defined procedures for the management of emergency cases that may occur in the workplace.

GMC® Refrigerazione S.r.l. has appointed the Health and Safety Representative.

GMC® Refrigerazione S.r.l. intends to refer to a Quality, Environment and Social Responsibility (Ethics) Management System.

FREEDOM OF ASSOCIATION AND RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING

ILO Convention 98 (Right to Organize and Right to Collective Bargaining), ILO Convention 135 (Workers' Representatives), ILO Convention 87 (Freedom of Association)

Respect for the right to freedom of association and collective bargaining; GMC® Refrigerazione S.r.l. guarantees full compliance with the provisions of the category CCNL and full freedom of association for workers within the company. The workers have identified their Representatives (both in matters of safety at work and in matters of Social Responsibility).

EQUAL WAGE AND DISCRIMINATION

ILO Conventions 100 (Equal Pay) and 111 (Discrimination – Employment and Occupation)

The right to equal pay for men and women for the same job performed is guaranteed.

The right to equal opportunities must also be respected during hiring or dismissal and in the case of promotion and training.

Any form of discrimination is prohibited, including exclusion or preference based on race, sex, age, religion, political opinion, nationality or social class.

DISCIPLINARY PROCEDURES

ILO Convention 29

GMC® Refrigerazione S.r.l. refuses all disciplinary practices not foreseen by the CCNL and by law.

If unavoidable, it limits itself to applying disciplinary sanctions as provided for by the CCNL, in order to maintain rules of correct conduct towards customers, colleagues and superiors.

WORKING HOURS AND SALARY

ILO Convention 01 (Working hours – Industry) and Recommendation 116 (Reduction of working hours), ILO Convention 102 (Social Security – Minimum standards)

The right to a decent wage and correct working hours is guaranteed.

GMC® Refrigerazione S.r.l. guarantees the recognition of the salary required by current legislation, ensuring that it is sufficient to guarantee a dignified life for the whole family.

Working hours must not exceed those provided for in employment contracts and agreements with trade unions.

APPROACH TO SOCIAL RESPONSABILITY

In terms of monitoring and continuous improvement, GMC® Refrigerazione S.r.l. means:

- *Define a "Social Responsibility Policy" and take the SA 8000 standard as reference, as well as all national and international standards;*
- *Define the roles, responsibilities and authorities of your staff in a clear and documented way;*
- *Periodically examine this approach and take corrective actions, if necessary, with a view to continuous improvement;*
- *Ensure that all staff receive adequate relevant information;*
- *Inform suppliers about this approach;*
- *Plan and apply appropriate corrective actions following the identification of non-conformities.*

GMC® Refrigerazione S.r.l. it also intends to emphasize the role of its staff, entrusting them with the task of implementing continuous qualitative improvement in its objectives and of proposing tools and ideas for the pursuit of this qualitative increase.

The above, in line with the guiding principle of the company management policy, namely that "the quality of the product/service perceived by the customer depends almost exclusively on the human factor and not only on the logic of the products and technologies used".