

## POLITICA ETICA

**ANCHOR CHARTERING Srl** pone tra i propri obiettivi prioritari la tutela della **SICUREZZA** sui luoghi di lavoro per tutti i lavoratori e la corretta gestione **ETICA** attraverso un approccio coordinato dimensionato alla realtà aziendale e in funzione dell'analisi del contesto in cui opera, instaurando un rapporto coordinato orientato per la soddisfazione delle parti interessate e per un miglioramento delle prestazioni aziendali duraturo e continuo, al fine di assicurare il rispetto delle cogenze di legge e delle normative per le quali è certificata, garantendo il massimo dell'efficienza e dell'efficacia dei processi, delle attività e delle risorse.

I principi fondamentali che guidano l'attività aziendale sono:

- Il rispetto delle Leggi vigenti in materia di ambiente, di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro, delle norme, delle specifiche e degli standard nazionali ed internazionali nonché di tutte le altre prescrizioni sottoscritte nell'ambito dei propri rapporti con terzi;
- La valutazione e la promozione di ogni iniziativa per prevenire il verificarsi di situazioni anomale che possano compromettere l'operatività e l'efficienza dei servizi erogati, la sicurezza dei lavoratori e terzi coinvolti o l'ambiente, predisponendo le azioni necessarie al contenimento degli eventuali impatti o incidenti;
- La formazione, il coinvolgimento e la consultazione costante del personale interno, al fine di raggiungere i propri obiettivi aziendali, di migliorare le condizioni di lavoro, di prevenire ed eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- L'estensione ad altre ditte terze coinvolte nell'attività del rispetto dei principi, degli obiettivi della Politica nonché delle procedure attuate per il loro perseguimento;
- Divieto assoluto di attuare comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione e identificazione, nell'ambito delle attività svolte dall'organizzazione, delle aree di rischio potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- Formazione e coinvolgimento costante del personale interno, al fine di acquisire una sempre maggiore professionalità, nonché sensibilizzazione di clienti, fornitori e comunità locale sull'importanza delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, segnalando, senza timori di ritorsione, qualunque comportamento che possa figurare come corruttivo e/o tentativo di tale azione, al fine del miglioramento continuo;
- Predisposizione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni ed il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla politica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio;
- Piena e completa autonomia, nonché indipendenza economica per l'espletamento dei suoi compiti, per la funzione di conformità sopra indicata, necessaria a garantire l'assenza di sovrapposizioni tra la funzione anticorruzione e attività esposte a rischio corruttivo, ed al fine di gestire le non conformità registrate con relativo adeguamento del sistema di gestione al fine di prevenire dei comportamenti corruttivi;

I Contatti per eventuali segnalazioni ANONIME relative al Sistema di Gestione Etica SA 8000 adottato sono:

- Sito web aziendale [www.campostano.com](http://www.campostano.com)
- Casella e-mail [segnalazioni.anchorchartering@campostano.com](mailto:segnalazioni.anchorchartering@campostano.com)
- Ente di certificazione [Rina Services Spa, via Corsica 12, 16128 Genova 01053851 – www.rina.org](http://Rina Services Spa, via Corsica 12, 16128 Genova 01053851 – www.rina.org)

È ferma convinzione della nostra società l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale attraverso l'impegno a:

- CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI – Rispetto della libertà e dignità dei dipendenti;
- LAVORO INFANTILE E MINORILE – Conv. ILO 138, Racc. ILO 148, Conv. ILO 182, Divieto di impiego del lavoro infantile e minorile nelle attività dell'organizzazione. L'organizzazione non ha mai usufruito né mai usufruirà di lavoro infantile nei propri processi lavorativi.
- LAVORO OBBLIGATO – Conv. ILO 29, Conv. ILO 105, Divieto di impiego del lavoro forzato e coatto. È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. L'organizzazione non ha mai adottato né mai adotterà forme di lavoro obbligato nei propri processi lavorativi.
- SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI – Conv. ILO 155, Racc. 164, Garantire il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. L'organizzazione mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione dei rischi e programma di formazione adeguato. Sono definite procedure per la gestione delle situazioni di emergenza che potenzialmente possono verificarsi sul luogo di lavoro. L'organizzazione ha provveduto alla nomina di uno o più Rappresentanti della Sicurezza. L'organizzazione ha ottenuto la certificazione dei propri sistemi di gestione per la qualità ambiente e Salute e sicurezza dei lavoratori.
- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE - Conv. ILO 98, Conv. ILO 135, Conv. ILO 87, Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva; l'organizzazione 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).
- ORARIO DI LAVORO E SALARIO – Conv. ILO 02, Racc. ILO 116, Conv. ILO 102, Conv. ILO 131 Si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario corretto. L'organizzazione garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurando che sia sufficiente a garantire una vita dignitosa a tutta la famiglia. L'orario di lavoro non deve superare i valori stabiliti dai contratti di lavoro e dagli accordi con le rappresentanze sindacali.
- PARTITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE – Conv. ILO 100, Conv. ILO 111, è garantito la 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, promozione e formazione. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, esclusa la preferenza basata sulla religione, sesso, opinione politica, nazionalità o classe sociale
- PROCEDURE DISCIPLINARI – Conv. ILO 29, L'organizzazione rifiuta tutte le pratiche disciplinari non previste dal CCNL vigente e dalla legge. Se inevitabile si limita ad applicare le procedure disciplinari come previsto dal CCNL, al fine di mantenere regole di condotta corretta nei confronti dei clienti, dei colleghi e superiori.
- TUTELA DELLA MATERNITA' – Conv. ILO 183 è garantito il rispetto del diritto della donna alla maternità senza discriminazione, ivi comprese la sua salute e sicurezza (anche del feto / nascituro) e dei permessi e tutele fornite dalla legislazione vigente e dal contratto nazionale applicabile.
- CONTROLLO E TUTELA LAVORATORI DA AGENZIE PER L'IMPIEGO – Conv. ILO 181, è garantito il controllo sull'operato delle agenzie interinali eventualmente utilizzate, fornendo ai lavoratori in somministrazione tutte le tutele e diritti previsti dalla legislazione vigente e supporto per l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio dei diritti
- PERSONE DIV. ABILI, REINSERIMENTO PROFESSIONALE E OCCUPAZIONE – Conv. ILO 159. è garantito il rispetto della legislazione vigente in materia di assunzione e tutela del personale diversamente abile. L'azienda garantisce un inserimento nei limiti delle norme vigenti ed un efficace percorso di crescita professionale senza alcuna discriminazione.
- LAVORO a DOMICILIO – Conv. ILO 177 **ANCHOR CHARTERING Srl** non ricorre per specifica attività svolta a forme di lavoro a domicilio.

E più in generale le seguenti convenzioni:

- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE – In materia di monitoraggio e miglioramento continuo in campo l'organizzazione si impegna a:
  - Definire e aggiornare la presente politica congiuntamente con gli altri requisiti fissate dalle norme in materia di qualità, ambiente e sicurezza;
  - Applicare tutti i requisiti della SA 8000 e delle norme nazionali ed internazionali pertinenti;
  - Definire in modo chiaro, documentato i ruoli, responsabilità e autorità del personale;
  - Riesaminare periodicamente l'efficacia del proprio sistema, apportando eventuali azioni correttive e/o preventive nell'ottica del miglioramento continuo;
  - Registrare le prestazioni in merito ai requisiti norma, attraverso modalità appropriate e comunicando i risultati sia all'interno dell'organizzazione che alle altre parti sociali interessate;
  - Assicurare adeguata formazione a tutto il personale in merito ai requisiti della norma e monitorare l'efficacia del sistema;

**ANCHOR CHARTERING Srl** considera la presente dichiarazione, pubblicata e consultabile sul sito aziendale all'indirizzo [www.campostano.com](http://www.campostano.com), un impegno prioritario per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a perseguire gli obiettivi enunciati adottando gli strumenti previsti dal Sistema di Gestione Aziendale.

L'impegno ad operare secondo i principi enunciati si concretizza con un reale investimento aziendale in termini di risorse umane ed economiche commisurate con la propria realtà e coerente con i propri valori.

Genova, 02/02/2024

La Direzione



