

Codice di condotta amfori BSCI

Il presente **Codice di condotta amfori BSCI, nella versione di gennaio 2014** intende stabilire i valori e i principi che gli aderenti amfori BSCI mirano ad adottare all'interno delle proprie catene di fornitura. Il Codice è stato approvato dalla Foreign Trade Association (**amfori** a partire dal 01/01/2018) e sostituisce la versione 2009 del Codice di condotta amfori BSCI in tutte le sue traduzioni. Il presente Codice di condotta amfori BSCI è composto da tre sezioni informative principali: a) Premessa, Interpretazione, I nostri valori, Attuazione (sezione valida per tutte le aziende commerciali); b) Principi (sezione particolarmente pertinente per i partner commerciali degli aderenti amfori BSCI) e c) Condizioni di attuazione amfori BSCI, Bibliografia di riferimento amfori BSCI e Glossario amfori BSCI, che sono parte integrante del Codice e forniscono informazioni più dettagliate in merito all'interpretazione e all'attuazione di amfori BSCI.

La versione del Codice di condotta amfori BSCI di gennaio 2014 entra in vigore il 1 gennaio 2014. Il monitoraggio amfori BSCI relativo ai principi del presente Codice avrà inizio a gennaio 2015. Gli audit svolti in base alla versione 2009 del Codice amfori BSCI non saranno pertanto più validi a partire da gennaio 2015. La versione in lingua inglese del presente documento è l'unica versione giuridicamente vincolante.

I. Premessa

amfori BSCI è stata creata dalla Foreign Trade Association **amfori** partendo dalla premessa che il commercio internazionale costituisce uno strumento irrinunciabile per il benessere umano e la crescita socio-economica.

Il presente Codice di condotta (**Codice di condotta amfori BSCI**) è una serie di principi e valori che rispecchiano ciò in cui credono gli aderenti amfori BSCI nonché le loro aspettative nei confronti dei propri partner commerciali.

Il Codice di condotta amfori BSCI fa riferimento a convenzioni internazionali quali la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, i diritti dei bambini e i principi d'impresa, i Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite, le linee guida dell'OCSE, il Global Compact delle Nazioni Unite nonché le convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) relative al miglioramento delle condizioni di lavoro nell'ambito delle catene di fornitura.

Le aziende commerciali che adottano il Codice di condotta amfori BSCI si impegnano a rispettare i principi definiti nel presente documento e a ottemperare alla propria responsabilità in materia di rispetto dei diritti umani nell'ambito della propria sfera d'influenza.

amfori BSCI e i suoi aderenti (**aderenti amfori BSCI**) intrattengono un dialogo costruttivo e aperto con i propri partner commerciali e i propri stakeholder al fine di rafforzare i principi del commercio socialmente responsabile. amfori BSCI e gli aderenti amfori BSCI ritengono inoltre che lo sviluppo di rapporti di lavoro equilibrati tra i lavoratori e il direttivo aziendale sia fondamentale per le aziende sostenibili.

II. Interpretazione

All'interno del Codice di condotta amfori BSCI per "azienda commerciale" si intendono sia gli aderenti amfori BSCI sia i loro partner commerciali nella catena di fornitura, in particolare i produttori.

Gli allegati citati nell'ultima sezione del Codice di condotta amfori BSCI (Condizioni di attuazione, Bibliografia di riferimento amfori BSCI e Glossario amfori BSCI) sono parte integrante del Codice di condotta amfori BSCI. Il Codice di condotta amfori BSCI deve essere letto e interpretato insieme a tali allegati.

Per ogni azienda commerciale valgono condizioni di attuazione differenti, a seconda del proprio ruolo all'interno della catena di fornitura e del monitoraggio a cui l'azienda sarà o non sarà sottoposta nell'ambito di amfori BSCI.

III. I nostri valori

Adottando il Codice di condotta amfori BSCI e comunicandolo alla propria catena di fornitura, gli aderenti amfori BSCI si ispirano ai seguenti valori:

- **Miglioramento continuo:** gli aderenti amfori BSCI si impegnano ad applicare il Codice di condotta amfori BSCI in modo graduale. Dai propri partner commerciali si aspettano la garanzia di miglioramenti continui relativi alle condizioni di lavoro di questi ultimi.
- **Cooperazione:** grazie alla loro cooperazione e all'adozione di un approccio comune, gli aderenti amfori BSCI avranno un maggiore impatto sulle condizioni di lavoro nelle proprie catene di fornitura e migliori possibilità di migliorare queste ultime. La cooperazione è altrettanto importante nell'ambito dei rapporti con i partner commerciali all'interno della catena di fornitura, in particolare nell'ambito dei rapporti che richiedono ulteriore supporto per migliorare.
Lo spirito di cooperazione è anch'esso fondamentale nel rapporto tra l'azienda e gli stakeholder interessati a diversi livelli.
- **Responsabilizzazione:** un obiettivo centrale di amfori BSCI consiste nella responsabilizzazione degli aderenti amfori BSCI e dei loro partner commerciali (in particolare i produttori soggetti a monitoraggio). Tale responsabilizzazione è volta allo sviluppo delle proprie catene di fornitura nel rispetto dei diritti umani e dei lavoratori; allo stesso tempo si intendono fornire gli strumenti necessari alle unità aziendali all'interno della catena di fornitura affinché queste possano migliorare le condizioni di lavoro in maniera sostenibile. Lo sviluppo di sistemi di gestione interna risulta importante per l'ancoraggio dei principi amfori BSCI al centro della cultura aziendale.

IV. Attuazione

I principi definiti all'interno del Codice di condotta amfori BSCI rappresentano gli **obiettivi ambiziosi e le aspettative minime** degli aderenti amfori BSCI in materia di condotta sociale delle catene di fornitura.

Anche se gli obiettivi rimangono invariati, le aspettative minime del Codice di condotta amfori BSCI, trasposte in standard sociali verificabili, possono evolversi in base ai cambiamenti della società.

Gli aderenti amfori BSCI si impegnano ad adottare atteggiamenti ragionevoli al fine di conseguire gli obiettivi delineati nel Codice di condotta amfori BSCI. Sebbene non sia loro possibile garantire in ogni momento il pieno rispetto del Codice da parte di tutti i propri partner commerciali, gli aderenti amfori BSCI si impegnano ad adottare misure adeguate al fine di rispettare i principi del Codice di condotta amfori BSCI, in particolare nelle regioni e nei settori in cui sussistono maggiori rischi di inosservanza del Codice di condotta amfori BSCI. Come è noto, il pieno rispetto comporta un processo che richiede tempo, risorse e impegno notevoli; devono essere sempre considerati possibili lacune, mancanze, insuccessi ed eventi non prevedibili. Ciononostante gli aderenti amfori BSCI si impegnano attivamente per il rilevamento precoce, il monitoraggio e l'eliminazione di tutte le mancanze di questo tipo **all'interno delle proprie catene di fornitura** e rimangono aperti al coinvolgimento costruttivo di stakeholder sinceramente interessati al rispetto degli standard sociali.

Rispetto del Codice

Il rispetto delle disposizioni giuridiche nazionali è il primo obbligo delle aziende commerciali. Nei Paesi in cui leggi e ordinamenti nazionali si trovano in contraddizione con il Codice di condotta amfori BSCI o in cui vige uno standard di tutela differente rispetto a quanto definito nel Codice, le aziende commerciali devono cercare modi per rispettare i principi che comportano una maggior tutela dei lavoratori e dell'ambiente.

Gestione della catena di fornitura ed effetto cascata

Gli aderenti amfori BSCI riconoscono la propria capacità di contribuire al cambiamento sociale all'interno delle proprie catene di fornitura tramite i propri acquisti. Essi strutturano i rapporti con tutti i partner commerciali all'insegna della responsabilità e si aspettano che questi ultimi si comportino allo stesso modo.

Tutto ciò richiede un approccio cooperativo in base al quale ogni azienda commerciale: (a) coinvolge i propri partner commerciali; (b) adotta tutti i provvedimenti adeguati e che possono essere ragionevolmente pretesi nell'ambito della propria sfera d'influenza al fine di applicare il Codice di condotta amfori BSCI e (c) scambia informazioni per identificare tempestivamente qualsivoglia questione che richieda l'adozione di misure di miglioramento.

Gli aderenti amfori BSCI e i loro partner commerciali si impegnano nell'analisi precisa delle cause di fondo che sono alla base di tali impatti negativi nell'ambito dei diritti dell'uomo. Ciò vale in particolare in caso di approvvigionamento da regioni o settori ad alto rischio. Per ancorare tale responsabilità a livello aziendale, le aziende commerciali devono agire con due diligence, mettere a punto in misura adeguata i sistemi di gestione, le policy e i processi necessari, nonché prevenire e affrontare in maniera efficace qualsiasi impatto negativo in materia di diritti umani che può essere riscontrato all'interno delle proprie catene di fornitura.

Ai produttori soggetti a monitoraggio è caldamente consigliato il ricorso a sistemi di gestione interni per un'integrazione efficace del Codice di condotta amfori BSCI nelle loro pratiche commerciali.

L'interruzione di rapporti commerciali e la risoluzione di un singolo contratto con un partner commerciale a seguito di difficoltà nell'attuazione del Codice di condotta amfori BSCI rappresentano l'ultima opzione da considerare. Può risultare tuttavia necessario interrompere un rapporto commerciale o risolvere un singolo contratto qualora il partner commerciale non rispetti i principi definiti nel Codice di condotta amfori BSCI e/o non sia disposto ad adottare le misure necessarie per ottemperare agli obblighi del Codice di condotta amfori BSCI e/o agli obblighi da esso derivanti.

Partecipazione e protezione dei lavoratori

Le aziende commerciali devono stabilire pratiche di buona gestione che coinvolgano i lavoratori e i loro rappresentanti in uno scambio di informazioni ben fondato inerente le questioni relative al posto di lavoro. Le aziende devono inoltre tenere conto di misure adeguate per la tutela dei lavoratori in conformità con gli obiettivi del Codice di condotta amfori BSCI. Le aziende commerciali devono intraprendere azioni specifiche per la sensibilizzazione dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri.

Le aziende commerciali sono inoltre tenute a far sviluppare competenze sufficienti ai datori di lavoro, ai dirigenti, ai lavoratori e ai loro rappresentanti di modo da integrare con successo tali pratiche all'interno delle proprie operazioni. La formazione continua e l'aggiornamento a tutti i livelli professionali sono essenziali. Ciò vale soprattutto per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro.

Le aziende commerciali devono definire o aderire a meccanismi di lamentela a livello operativo per i singoli e le comunità che potrebbero essere soggetti a effetti negativi. Anche in caso in cui siano presenti sistemi giuridici efficaci e dotati di risorse adeguate, i meccanismi di lamentela possono offrire vantaggi particolari quali accesso e miglioramenti rapidi, costi contenuti e validità internazionale.

V. Principi

Gli aderenti amfori BSCI si aspettano che tutti i propri partner commerciali rispettino il Codice di condotta amfori BSCI. Tutti i partner commerciali soggetti a monitoraggio secondo i principi riportati di seguito devono inoltre comprovare (a) l'adozione di tutte le misure necessarie volte

a garantire il proprio rispetto del Codice di condotta amfori BSCI nonché (b) l'adozione di misure del caso volte a garantire che tutti i loro partner commerciali coinvolti nel processo produttivo (o nei processi produttivi) rispettano il Codice di condotta amfori BSCI.

Diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva

I partner commerciali: (a) devono rispettare il diritto dei lavoratori a costituirsi in sindacati in modo libero e democratico; (b) non devono effettuare discriminazioni dei lavoratori a causa della loro affiliazione a un sindacato e (c) devono rispettare il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

I partner commerciali non devono impedire ai rappresentanti dei lavoratori di avere accesso a questi ultimi sul posto di lavoro né devono impedire le interazioni con essi.

In caso di attività in Paesi in cui le attività sindacali libere e democratiche sono illegali o vietate, i partner commerciali rispetteranno il presente principio permettendo ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti con cui l'azienda avvierà un dialogo in merito alle questioni relative al posto di lavoro.

Divieto di discriminazione

I partner commerciali non devono discriminare, escludere o privilegiare soggetti in base a genere, età, religione, etnia, casta, nascita, estrazione sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a sindacati o ad altre organizzazioni legittimate, affiliazione od opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiare, stato civile, malattia o qualunque altra condizione da cui possano derivare discriminazioni. In particolare, i lavoratori non devono essere sottoposti a molestie o soggetti a misure disciplinari in base ai motivi sopra riportati.

Equa remunerazione

Fatte salve le aspettative specifiche riportate di seguito, i partner commerciali osservano il presente principio ottemperando al diritto dei lavoratori a un'equa retribuzione, sufficiente a permettere a questi e alle loro famiglie una vita dignitosa, nonché erogando le prestazioni sociali concesse a norma di legge.

I partner commerciali devono essere conformi almeno alla normativa nazionale in materia di salario minimo o allo standard settoriale approvato tramite contrattazione collettiva, qualora quest'ultimo sia più elevato.

I salari devono essere versati in modo puntuale, regolare e integralmente in moneta a corso legale. I pagamenti parziali sotto forma di pagamenti in natura sono ammessi in conformità con le specifiche dell'ILO. Il livello dei salari rispecchia le competenze e il grado di formazione dei lavoratori e deve fare riferimento all'orario di lavoro regolare.

Le trattenute sono concesse solo alle condizioni definite a norma di legge o dagli accordi raggiunti nell'ambito della contrattazione collettiva.

Orari di lavoro dignitosi

Fatte salve le aspettative specifiche riportate di seguito, i partner commerciali osservano il presente principio assicurando che i lavoratori non sono tenuti a lavorare per più di 48 ore regolari a settimana. amfori BSCI riconosce tuttavia le eccezioni specificate dall'ILO.

Le disposizioni nazionali applicabili, gli standard di riferimento settoriali e i contratti collettivi vanno interpretati nell'ambito del quadro internazionale definito dall'ILO.

In casi eccezionali, definiti dall'ILO, è possibile sfiorare il monte ore lavorative sopra riportato. In tal caso sono permessi gli straordinari.

Il ricorso a straordinari è destinato a essere un'eccezione, il lavoro deve essere svolto su base volontaria e retribuito secondo una maggiorazione non inferiore al 25% rispetto alla tariffa regolare. Tale lavoro non deve essere inoltre soggetto a rischi notevolmente maggiori in materia di sicurezza sul lavoro. I partner commerciali devono inoltre concedere ai propri lavoratori il diritto a pause di riposo durante ogni giornata di lavoro nonché il diritto ad almeno un giorno libero ogni sette, salvo disposizione differente derivante dal contratto collettivo.

Salute e sicurezza sul lavoro

Fatte salve le aspettative specifiche riportate di seguito, i partner commerciali osservano il presente principio ottemperando al diritto dei lavoratori e delle comunità locali a condizioni di lavoro e di abitazione salubri. Soggetti vulnerabili quali, ad esempio, giovani lavoratori, lavoratrici in stato di gravidanza, neomadri e lavoratori disabili devono essere soggetti a tutele particolari.

I partner commerciali devono essere conformi alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Essi devono essere conformi agli standard internazionali qualora le disposizioni nazionali siano insufficienti o siano applicate in modo lacunoso.

La cooperazione attiva tra il direttivo e i lavoratori e/o i rappresentanti di questi ultimi è essenziale per lo sviluppo e l'applicazione di sistemi volti a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Tale obiettivo può essere conseguito creando dei comitati per la salute e la sicurezza sul lavoro.

I partner commerciali devono assicurare la presenza di sistemi a punto per rilevare, valutare, evitare e fornire una risposta a eventuali pericoli per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Essi devono adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie derivanti dal lavoro, associati ad esso o avvenuti durante il suo svolgimento. Tali misure devono essere finalizzate alla riduzione al minimo, nei limiti del possibile, delle cause di pericolo insite nell'ambiente di lavoro.

I partner commerciali devono aspirare a migliorare la protezione dei lavoratori in caso di incidenti, ricorrendo, tra l'altro, a sistemi di assicurazione obbligatoria.

I partner commerciali devono adottare tutte le misure adeguate nell'ambito della propria sfera di influenza al fine di proteggere da situazioni di emergenza prevedibili e provvedere alla

stabilità e alla sicurezza dell'attrezzatura e degli edifici in uso, incluse le strutture abitative dei lavoratori, qualora esse vengano fornite dal datore di lavoro. I partner commerciali devono rispettare il diritto dei propri lavoratori ad allontanarsi dal luogo di lavoro senza chiedere alcun permesso in caso di pericoli imminenti.

I partner commerciali devono assicurare un'adeguata assistenza medica sul luogo di lavoro e delle strutture consone a tal fine.

I partner commerciali devono assicurare l'accesso all'acqua potabile, ad aree pulite e sicure adibite al ristoro e al riposo, nonché ad aree pulite e sicure per la preparazione dei pasti e la conservazione di alimenti. I partner commerciali devono inoltre fornire sempre a tutti i lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (DPI) efficaci e a titolo gratuito.

Divieto di lavoro infantile

I partner commerciali osservano il presente principio qualora non impieghino (direttamente o indirettamente) bambini che non abbiano raggiunto l'età minima per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, la quale non può essere inferiore ai 15 anni, fatte salve le eccezioni riconosciute dall'ILO.

Nell'ambito dei propri processi di reclutamento, i partner commerciali devono definire solidi meccanismi per la verifica dell'età che non comportino alcun trattamento degradante o non rispettoso dei lavoratori. Il presente principio mira a tutelare i bambini da qualsivoglia sfruttamento. Devono essere prese particolari precauzioni in concomitanza con il licenziamento di bambini, in seguito al quale questi ultimi possono intraprendere lavori più pericolosi, in ambiti quali la prostituzione e il traffico di stupefacenti. Nell'ambito dell'allontanamento dei bambini dal posto di lavoro, i partner commerciali devono identificare in modo proattivo delle misure che garantiscano la protezione dei bambini in questione. Ove opportuno, i partner commerciali devono cercare di procurare un lavoro dignitoso ai membri adulti appartenenti al nucleo familiare del bambino in questione.

Protezione particolare dei lavoratori giovani

Fatte salve le aspettative specifiche delineate nel presente principio, i partner commerciali osservano tale principio assicurando che i giovani non devono lavorare di notte e sono protetti da condizioni di lavoro dannose per la loro salute, la loro sicurezza, la loro morale e la loro crescita.

Laddove vengono assunti giovani lavoratori, i partner commerciali devono assicurare che (a) il tipo di attività svolto non pregiudica la loro salute o il loro sviluppo; (b) gli orari di lavoro dei giovani lavoratori non pregiudicano la loro frequenza scolastica, la loro partecipazione a programmi di formazione professionale approvati dalle autorità competenti o la loro possibilità di usufruire di programmi di formazione o d'istruzione.

I partner commerciali devono definire i meccanismi necessari alla prevenzione, all'identificazione e al contenimento di danni nei confronti dei giovani lavoratori. In tale contesto deve essere prestata particolare attenzione all'accesso dei giovani lavoratori a meccanismi di

lamentela efficaci nonché a programmi e sistemi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Divieto di occupazione precaria

I partner commerciali osservano il presente principio se, fatte salve le aspettative specifiche delineate nel presente punto, (a) assicurano che i loro rapporti di lavoro non provocano insicurezza né vulnerabilità socio-economica ai loro lavoratori; (b) le attività lavorative vengono svolte in base a un rapporto di lavoro riconosciuto e documentato, instaurato in conformità alle disposizioni, consuetudini e pratiche nazionali e alle norme internazionali del lavoro, a seconda di quale opzione tuteli maggiormente i lavoratori.

Prima dell'inizio del rapporto di lavoro i partner commerciali devono fornire ai lavoratori informazioni chiare in merito ai loro diritti, ai loro doveri e alle loro condizioni di lavoro, incluse informazioni relative a orari, retribuzione e modalità di pagamento.

I partner commerciali devono adoperarsi per fornire condizioni di lavoro dignitose che siano di supporto per i lavoratori e le lavoratrici che siano anche genitori o che assistano soggetti a carico. Deve essere prestata particolare attenzione nei confronti dei lavoratori migranti e dei lavoratori stagionali, i cui figli potrebbero essere rimasti nei luoghi di origine dei genitori.

I partner commerciali non devono sfruttare i rapporti di lavoro in modo chiaramente contrario allo scopo della legge; sono inclusi anche (a) programmi di apprendistato che sono finalizzati all'acquisizione di abilità o alla fornitura di occupazione regolare, (b) ricorso a lavoro stagionale od occasionale volto a compromettere la protezione dei lavoratori e (c) contratti per la somministrazione di sola manodopera. Oltre a tutto ciò, il ricorso a contratti di subappalto non deve essere volto a minare i diritti dei lavoratori.

Divieto di lavoro forzato

I partner commerciali non possono ricorrere ad alcuna forma di schiavitù, lavoro forzato, lavoro coatto, lavoro obbligato, lavoro involontario o nell'ambito della tratta degli esseri umani.

I partner commerciali rischiano di incorrere in accuse di complicità qualora traggano vantaggi a seguito dell'impiego di tali forme di lavoro da parte di loro partner commerciali.

I partner commerciali devono agire con particolare diligenza durante l'assunzione e il reclutamento diretto e indiretto di lavoratori migranti.

I partner commerciali devono concedere ai propri lavoratori il diritto a lasciare il luogo di lavoro e alla cessazione del proprio rapporto lavorativo; tale diritto viene esercitato liberamente e a condizione che i lavoratori diano un ragionevole preavviso al datore di lavoro.

I partner commerciali devono assicurare che i lavoratori non siano sottoposti a trattamenti disumani o degradanti, a punizioni corporali, a insulti e/o a coercizione fisica o psicologica.

Tutte le procedure disciplinari devono essere definite per iscritto e devono essere spiegate oralmente ai lavoratori in termini chiari e comprensibili.

Tutela ambientale

I partner commerciali osservano il presente principio, fatte salve le aspettative specifiche delineate nel presente punto, adottando le misure necessarie volte a evitare danni ambientali.

I partner commerciali devono valutare l'impatto ambientale delle proprie operazioni e definire policy e procedure efficaci che siano conformi alla propria responsabilità ambientale. Essi provvederanno all'adozione di misure adeguate volte a prevenire o a ridurre al minimo gli effetti negativi nei confronti della comunità, delle risorse naturali e dell'ambiente in generale.

Commercio etico

I partner commerciali osservano il presente principio, fatti salvi gli obiettivi e le aspettative delineate nel presente punto, qualora non siano coinvolti in **alcun atto di corruzione**, estorsione o appropriazione indebita, incluse la promessa, l'offerta, la consegna o l'accettazione di incentivi monetari o di altra natura.

I partner commerciali sono tenuti a conservare informazioni precise in merito alle proprie attività, **strutture e prestazioni**. Tali informazioni devono essere fornite ai sensi della normativa applicabile e in conformità alle pratiche settoriali di riferimento.

I partner commerciali non devono essere coinvolti né nella falsificazione di tali informazioni né in qualsivoglia falsa dichiarazione nell'ambito della catena di fornitura.

Essi devono inoltre raccogliere, utilizzare e trattare con le dovute precauzioni i dati personali (inclusi i dati dei lavoratori, dei partner commerciali, dei clienti e dei consumatori nella loro sfera d'influenza). La raccolta, l'uso e altro trattamento dei dati personali devono avvenire in conformità alla normativa e ai requisiti in materia di privacy e sicurezza delle informazioni.

VI. Allegati

1. Condizioni di attuazione
2. Bibliografi di riferimento amfori BSCI: raccolta di norme internazionali pertinenti all'applicazione del Codice quali le convenzioni e le raccomandazioni dell'ILO
3. Glossario amfori BSCI

* * * * *

amfori è l'associazione leader a livello mondiale nell'ambito del libero scambio e del commercio sostenibile. La nostra visione è quella di un mondo in cui tutti gli scambi commerciali apportano vantaggi per tutti a livello sociale, ambientale ed economico.

amfori BSCI
Av. De Cortenbergh, 172

1000 Bruxelles
Belgio
Tel.: +32-2-762 05 51
Fax: +32-2-762 75 06
info@amfori.org
www.amfori.org