

Guida alla gestione dei reclami

1. Campo di applicazione

La procedura di reclamo è a disposizione di persone operanti all'interno e all'esterno dell'azienda e serve a evidenziare rischi e violazioni dei diritti umani e dell'ambiente che possono sorgere (i) all'interno delle attività della Division Oerlikon Polymer Processing Solutions (OPP) a livello globale, (ii) nonché con i fornitori diretti.

Per rischi e violazioni dei diritti umani e dell'ambiente ai sensi della presente direttiva si intendono, in particolare, i rischi e le violazioni dei diritti elencati nell'Allegato 1.

Le persone potenzialmente interessate possono per esempio essere i dipendenti della OPP, i dipendenti dei fornitori diretti o indiretti, o i soggetti residenti nei pressi dei siti OPP locali. Anche le persone non direttamente o per nulla interessate dai rischi e dalle possibili violazioni degli obblighi, possono presentare delle segnalazioni attraverso la procedura di reclamo allestita.

2. Finalità

Lo scopo di questa direttiva consiste nell'illustrare l'organizzazione, l'implementazione e la valutazione della procedura di reclamo da istituire in conformità ai requisiti della legge tedesca sugli obblighi di approvvigionamento della catena di fornitura (LkSG)

La procedura di reclamo è un elemento fondamentale degli obblighi di dovuta diligenza ambientali e in materia di diritti umani. Funzioni e obiettivi importanti sono:

- **Sistema di allerta precoce** Identificare e, se possibile, risolvere i problemi prima di recare danni alle persone o all'ambiente;
- **Azione correttiva appropriata:** se pervengono segnalazioni o reclami, poi confermati, su imminenti o effettive violazioni dei doveri, sarà necessario prevenire, eliminare o perlomeno ridurre al minimo tali lamentele;
- **Misure di prevenzione:** prevenire ulteriori violazioni del diritto dello stesso tipo o ridurre al minimo il rischio di tali violazioni.

Una procedura di reclamo efficace ci fornisce una risposta concreta sull'efficacia della nostra gestione del rischio e dei singoli processi di due diligence. Si tratta quindi di un elemento importante per l'ulteriore sviluppo dei nostri processi di gestione del rischio e di due diligence.

3. Definizioni

Procedura di reclamo	Segnalazione di rischi e violazioni dei diritti umani e dell'ambiente
Segnalanti	Persone che utilizzano la procedura di reclamo
Fornitori indiretti	Ogni azienda, che non riveste il ruolo di fornitore diretto e le cui forniture siano necessarie per fabbricare i prodotti OPP ovvero sia a erogare e utilizzare il relativo servizio
Persone potenzialmente interessate	Persone direttamente interessate da violazioni del dovere
Fornitori diretti	Partner contrattuali che forniscono merci e servizi necessari a fabbricare i prodotti OPP ovvero sia a erogare e utilizzare il relativo servizio

4. Abbreviazioni

Supply Chain Act	Legge tedesca sugli obblighi di approvvigionamento della catena di fornitura (LkSG)
OPP	Oerlikon Polymer Processing Solutions Division. OT KG è un'entità giuridica di questa divisione
OT KG	Oerlikon Textile GmbH & Co. KG

5. Attuazione della procedura di reclamo

La OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon (società madre) dispone da molti anni di un affermato sistema per persone segnalanti, che consente di segnalare comportamenti illeciti ai responsabili della funzione Compliance, ed è aperto a tutti i dipendenti del Gruppo Oerlikon sparsi nel mondo. La procedura è stata adattata ai requisiti della procedura di reclamo, in modo che il sistema per persone segnalanti "SpeakUp" sia accessibile anche agli altri target-group tutelati dalle posizioni giuridiche.










Sulla base dei risultati dell'analisi dei rischi e delle segnalazioni pervenute, l'accessibilità della procedura per i target-group viene costantemente migliorata nell'ambito della verifica dell'efficacia della procedura di reclamo, inoltre, vengono apportati ulteriori adeguamenti.

Nel quadro degli obblighi documentali, i reclami pervenuti e l'attuazione e l'efficacia delle misure preventive e correttive vengono costantemente documentati e pubblicati.

5.1. Natura dei reclami o delle segnalazioni

Oltre alle violazioni intenzionali e negligenti delle disposizioni legislative o amministrative e delle linee guida interne dell'azienda (ad esempio, le violazioni del Codice di Condotta di Oerlikon), tutti i rischi per i diritti umani e l'ambiente o le negligenze del dovere, possono essere segnalati tramite il sistema per persone segnalanti "SpeakUp".

Un rischio per i diritti umani ai sensi del Supply Chain Act è una condizione in cui, sulla base di circostanze effettive, esiste una forte probabilità di violare uno dei seguenti diritti umani e beni ambientali protetti (per una descrizione dettagliata, vedi allegato 1):

	Il divieto del lavoro minorile al di sotto dell'età consentita dalla legge del luogo di lavoro. Per l'impiego legale, la maggior parte degli Stati ha fissato per legge un'età minima tra i 14 e i 16 anni.
	Il divieto delle peggiori forme di lavoro minorile. Secondo le Nazioni Unite, questi includono la schiavitù e le dipendenze di tipo schiavistico, il lavoro forzato, la prostituzione infantile e la pornografia infantile, le attività criminali, ecc. La proibizione di ogni forma di schiavitù. Si tratta del controllo di una persona da parte di un'altra finalizzato allo sfruttamento economico, come per esempio lavoro forzato, la servitù da debito, prostituzione forzata, matrimonio forzato o tratta di esseri umani.
	Il divieto di non rispettare la salute e la sicurezza sul lavoro. I lavoratori devono essere protetti dagli effetti negativi che potrebbero mettere a repentaglio la loro salute per mezzo delle direttive sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro.
	Il divieto di non rispettare la libertà di associazione. Questa forma speciale di libertà di associazione definisce il diritto di formare associazioni per sostenere o promuovere le condizioni di lavoro ed economiche.
	Il divieto di disparità di trattamento nei rapporti di lavoro. Ciò significa pari opportunità e pari trattamento di tutti i dipendenti senza discriminazioni.
	Principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lavori di pari valore, ecc. Non pagare un equo salario.
	Il divieto di sgombero illegale e il divieto di appropriazione illegale di terreni, foreste e acque.
	Il divieto di incaricare e utilizzare le forze di sicurezza qualora, a causa della mancanza di istruzione o di controllo nel loro impiego, vengano ignorati il divieto di tortura, violati la vita e l'integrità fisica e pregiudicati la libertà di associazione e di coalizione.
	Il divieto di causare alterazioni dannose del suolo, inquinamento idrico, inquinamento atmosferico, emissioni acustiche dannose o consumo eccessivo di acqua.

5.2. Canali di reclamo

Tutti i dipendenti e i terzi sono liberi di scegliere il canale di comunicazione che desiderano utilizzare. Reclami, segnalazioni o violazioni possono essere inoltrati direttamente al reparto OPP Compliance, come pure al reparto Oerlikon Group Compliance o attraverso il sistema per persone segnalanti "SpeakUp" di Oerlikon.

Il sistema per persone segnalanti di Oerlikon "SpeakUp" è a disposizione dei dipendenti e di terzi 24 ore su 24 e 7 giorni su 7. Il sistema può essere utilizzato in diverse lingue sia per telefono che via Internet. Permette di dialogare in modo riservato e, se lo si desidera, anonimo con il reparto OPP Compliance o con il reparto Oerlikon Group Compliance, attraverso una crittografia protetta.

5.2.1. Canali di comunicazione

Sono disponibili i seguenti canali di comunicazione:

Reparti Compliance: di persona, per posta, telefonicamente o tramite e-mail:

Oerlikon Textile GmbH & Co KG

Reparto Legal / Compliance / IP
Leverkuser Strasse 65
DE-42897 Remscheid / Deutschland
Telefono: +49 2191 67 2595

E-Mail: lieferkettengesetz-manmade-fibers@oerlikon.com

Persona di contatto: Berta Körte

OC Oerlikon Management AG

Global Head of Compliance
Churerstrasse 120
CH-8808 Pädlikon / Svizzera
Telefono: +41 58 360 97 28

Persona di contatto: Alisia Grenville

Sistema per persone segnalanti "SpeakUp"

- Interno: <https://www.speakupfeedback.eu/web/gho8w/>
Per *Interni* si intendono principalmente i dipendenti OPP sparsi nel mondo.
- Esterno: <https://www.speakupfeedback.eu/web/oerlikonexternal/>
Per *Esterni* si intende qualsiasi terza parte non appartenente alla OPP (per esempio i dipendenti di fornitori diretti o indiretti, le persone residenti nei pressi dei siti OPP locali o persone che non sono direttamente o per nulla interessate dai rischi e dalle possibili violazioni dei doveri, ma che desiderano fare segnalazioni per conto di persone vulnerabili e/o interessate.

Una descrizione dettagliata del sistema è contenuta nel documento "SpeakUp" - Domande e risposte frequenti (FAQ)".

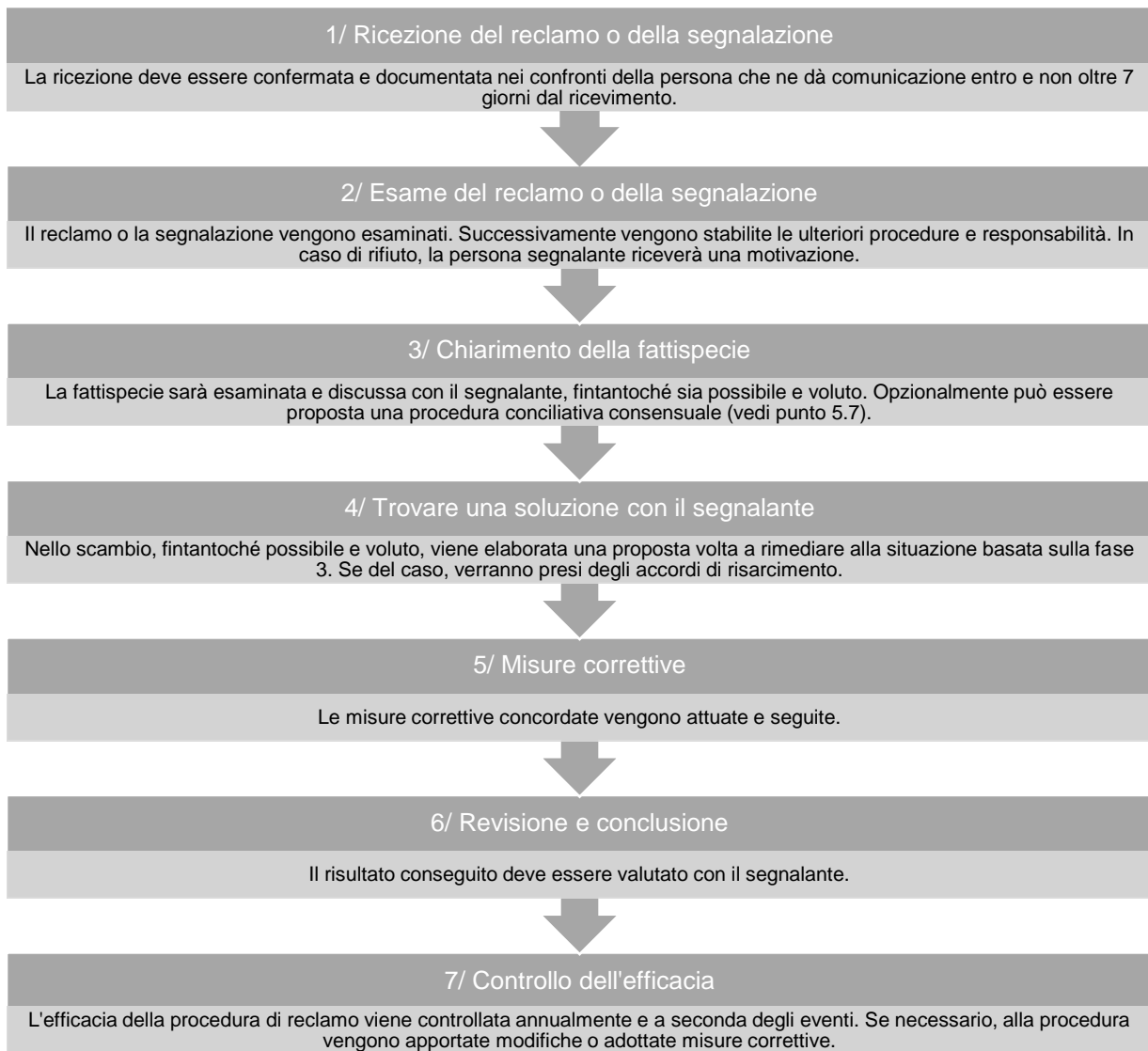
5.2.2. Modalità di svolgimento della procedura di reclamo

La procedura di reclamo segue i principi Need-to-know e della protezione dei dati in tutte le fasi del processo e indipendentemente dal canale di comunicazione scelto, come stabilito nella politica di protezione dei dati del Gruppo Oerlikon e nella relativa linea guida.

L'adeguata riservatezza è garantita durante l'intero processo, poiché

- tutte le informazioni vengono trattate con la massima cura.
- Le informazioni personali che consentono l'identificazione, vengono condivise su base "need-to-know", solo se si rivelano necessarie per analizzare la segnalazione e se si trovano in linea con i requisiti di protezione dei dati.
- Questo, per evitare brutte figure e danni alla reputazione.

Tutti i reclami e le segnalazioni sono sottoposti al seguente processo:



5.2.3. Riservatezza dell'identità

La procedura di reclamo è configurata in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità dei segnalanti e la protezione dei loro dati personali in ogni momento.

In linea di principio, è possibile utilizzare i canali di comunicazione. Ciò rende tuttavia più difficile rispettare le fasi del processo di cui sopra, perché in questo modo non sarebbe possibile scambiare le ulteriori informazioni necessarie al chiarimento della fattispecie né coordinare eventuali misure correttive. In questo caso, sarebbe possibile avviare solo misure correttive limitate o nulle ovvero si diverrebbe molto più complicato valutare la fattispecie con il segnalante.

5.3. Protezione da discriminazioni o punizioni sulla base di un reclamo

I segnalanti sono in qualsiasi momento protetti dall'essere svantaggiati o penalizzati per aver utilizzato uno dei canali di comunicazione dei reclami. Non tolleremo ritorsioni di alcun genere dovute alla segnalazione di irregolarità o reclami, qualora dovessimo venirne a conoscenza. Se i segnalanti dovessero subire rappresaglie da parte di dipendenti o fornitori, intraprenderemo azioni legali nei confronti di tali persone e terzi.

5.3.1. Protezione delle persone segnalanti

Il Codice di Condotta di Oerlikon e il Reporting Policy contengono dichiarazioni di impegno volte a tutelare le persone che segnalano i loro dubbi.

La protezione dei segnalanti comprende in particolare:

- Non saranno tollerate intimidazioni e rappresaglie nei confronti dei dipendenti, del personale dei fornitori o di segnalanti terzi che segnalano in buona fede comportamenti scorretti reali o sospetti. "In buona fede" significa che la persona è convinta che l'accaduto sia vero, indipendentemente dal fatto che un'indagine successiva lo confermi o meno.
- Rendere edotti gli interessati e le altre parti in causa in grado di intraprendere misure vendicative nei confronti del segnalante che le ritorsioni contro i segnalanti sono severamente vietate, così come qualsivoglia azione disciplinare che ne possa derivare.
- Incoraggiare ed esortare i segnalanti a utilizzare prontamente i canali di comunicazione Compliance, se ritengono di essere oggetto di intimidazioni o rappresaglie a causa della loro segnalazione.
- Intimidazioni o rappresaglie nei confronti dei segnalanti che hanno effettuato una segnalazione o un reclamo in materia di Compliance saranno verificate conformemente ai principi di cui sopra e, in caso di dubbio, punite come violazione Compliance.
- Offerta da parte del reparto Compliance e del segnalante di rimanere in contatto anche dopo la chiusura del caso per garantire che l'informatore non sia soggetto a ritorsioni in seguito a una segnalazione.

5.3.2. Protezione delle persone accusate di aver violato la Compliance

Oltre alla protezione dei segnalanti, deve essere garantita anche la protezione delle persone accusate di aver violato la Compliance.

I diritti processuali delle persone accusate sono:

- diritto all'informazione e alla possibilità di rilasciare una dichiarazione personale, nella misura in cui ciò non comprometta la verifica fattuale. In alcune giurisdizioni (comprese alcune giurisdizioni europee) è necessario informare l'indagato il prima possibile delle accuse mosse nei suoi confronti o dei risultati della verifica fattuale. A questo proposito, l'organismo investigativo è obbligato a considerare gli obblighi di informazione e consultazione previsti dalla legge applicabile.
- Garantire il rispetto del diritto del lavoro applicabile.
- Garantire la riservatezza durante l'intero processo e adottare misure atte a garantire che le informazioni rilevanti siano trattate con la dovuta diligenza.
- Rispetto del principio „Need-to-know“. I dati personali possono essere inoltrati a terzi solo nella misura in cui ciò sia necessario alla loro elaborazione oppure se servono a uno scopo legittimo e se ciò è conforme ai requisiti in materia di protezione dei dati.
- Adozione di misure volte evitare brutte figure e danni alla reputazione.

5.3.3. False accuse intenzionali / Segnalazioni deliberatamente false

Qualsiasi segnalazione che si dimostri deliberatamente falsa o fuorviante o inviata intenzionalmente a fini illeciti con lo scopo di accusare intenzionalmente e in modo non veritiero un'altra persona oppure la OTKG, una filiale della OTKG stessa, un'altra società OPP o il Gruppo Oerlikon costituisce una violazione della Compliance e sarà punita con misure appropriate.

5.4. Idoneità e competenza delle persone di riferimento interne

Al fine di escludere possibili conflitti di interesse circa le accuse nei confronti dell'azienda, viene effettuata una prima valutazione seguente la segnalazione. A seconda della gravità dell'accusa e delle possibili persone coinvolte, la dirigenza, l'audit interno o l'ufficio legale decideranno se la questione debba essere trattata internamente, ad esempio dall'audit interno, o esternamente.

Le persone di riferimento delle aree Compliance sono indipendenti nello svolgimento dei loro compiti, non sono vincolati da istruzioni e sono tenuti all'obbligo di riservatezza. A questi ultimi vengono concesse bastevoli risorse temporali. Inoltre, frequentano periodicamente corsi di formazione per comprendere e valutare i fatti e la procedura dal punto di vista del segnalante, nonché per sostenerlo nelle ulteriori procedure o per fargliene gestire personalmente.

5.5. Procedura opzionale per una procedura conciliativa consensuale.

Durante il dibattito e l'esame della fattispecie segnalata - da svolgere congiuntamente con il segnalante - si consiglia sempre di prendere in considerazione (se possibile) una risoluzione consensuale della controversia. L'aiuto di una terza parte neutrale e mediatrice, ad esempio un'organizzazione indipendente che supporti il segnalante o i mediatori, servirà a trovare soluzioni sostenibili da tutte le parti in causa. A questo proposito l'attenzione dovrà concentrarsi sullo sviluppo di misure correttive o preventive.

Allegato 1:

I rischi e le violazioni dei diritti umani e dell'ambiente comprendono in particolare i diritti umani e i beni da tutelare secondo i diritti umani e ambientali e i divieti menzionati al paragrafo 2 del Supply Chain Act (come indicato di seguito). Ciò include anche i beni protetti e gli accordi elencati

in riferimento al 2 del Supply Chain Act e i suoi allegati n. 1 - 11:

1. Il divieto di impiegare un minore al di sotto dell'età in cui termina l'istruzione obbligatoria ai sensi delle leggi del luogo di lavoro, a condizione che l'età di impiego non sia inferiore ai 15 anni; ciò non si applica se la legge del luogo di lavoro si discosta da questa ai sensi dell'Articolo 2

comma 4 e degli Articoli da 4 a 8 della Convenzione n. 138 dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 26 giugno 1973 sull'età minima per l'ammissione all'impiego (Gazzetta della legge federale 1976 II pag. 201, 202). 1976 II pp. 201, 202) (Convenzione OIL n. 138);
2. Il divieto delle forme più aberranti di lavoro minorile per i minori di 18 anni; ai sensi dell'Articolo 3 della Convenzione n. 182 dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 17 giugno 1999 sul divieto di attuare le peggiori forme di lavoro minorile e le azioni immediate per eliminarle (Gazzetta della legge federale 2001 II pag. 1290, 1291):
 - a) Tutte le forme di schiavitù o qualsiasi pratica simile alla schiavitù, come vendita e traffico di minori, il lavoro forzato e la servitù, nonché il lavoro coatto od obbligatorio, compreso il reclutamento forzato od obbligatorio di minori per il loro utilizzo in conflitti armati;
 - b) Adescare, procurare od offrire un minore a fini di prostituzione, di produzione di pornografia o di spettacoli pornografici;
 - c) Indurre, istruire od offrire a un minore di farsi coinvolgere in attività non autorizzate, in particolare il procacciamento e il traffico di stupefacenti;
 - d) Lavori che, per loro natura, o a causa delle circostanze in cui vengono eseguiti, potrebbero essere dannosi per la salute, la sicurezza o la moralità dei minori.
3. Il divieto di impiegare persone in lavori forzati; ciò include qualsiasi lavoro o servizio richiesto a una persona sotto la minaccia di punizioni e per cui non si è offerta volontariamente, ad esempio, a seguito di lavoro coatto o traffico di esseri umani; sono esclusi dal lavoro forzato i lavori o servizi conformi all'Articolo 2, comma 2, della Convenzione n. 29 dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 28 giugno 1930 concernente il lavoro forzato od obbligatorio (Gazzetta della legge federale 1956 II pag. 640, 641) o all'Articolo 8, comma 3, n. 2 e 3 del Patto internazionale del 19 dicembre 1966 sui diritti civili e politici (Gazzetta della legge federale 1973 II pag. 1533, 1534);
4. Il divieto di tutte le forme di schiavitù, o qualsiasi pratica simile alla schiavitù, servitù o altre forme di dominazione od oppressione nell'ambiente di lavoro, ad esempio attraverso lo sfruttamento economico o sessuale estremo e l'umiliazione;
5. Il divieto di ignorare gli obblighi relativi a salute e sicurezza sul lavoro applicabili ai sensi della legge del luogo di lavoro, se ciò comporta il rischio di incidenti sul lavoro o pericoli per la salute sul lavoro, in particolare:
 - a) Standard di sicurezza chiaramente insufficienti nella fornitura e manutenzione del luogo di lavoro, della postazione di lavoro e delle attrezzature di lavoro;
 - b) assenza di misure protettive appropriate per prevenire l'esposizione a sostanze chimiche, fisiche o biologiche;
 - c) Assenza di misure per prevenire un eccessivo affaticamento fisico e mentale, in particolare per un'organizzazione del lavoro inadeguata in relazione agli orari di lavoro e alle pause di riposo; o
 - d) formazione e istruzioni impartite ai lavoratori insufficienti.
6. Il divieto di inosservanza della libertà di associazione, secondo cui
 - a) i lavoratori sono liberi di costituire o aderire a sindacati;
 - b) la costituzione, l'adesione e l'appartenenza a un sindacato non devono essere utilizzate come motivo di discriminazione o ritorsione iniqua;
 - c) i sindacati sono liberi di operare in conformità alla legge del luogo di lavoro; ciò include il diritto di sciopero e il diritto alla contrattazione collettiva e alla concessione di accordi;

7. Il divieto di disparità di trattamento in ambito lavorativo, ad esempio, sulla base dell'origine nazionale ed etnica, dell'origine sociale, dello stato di salute, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'età, del genere, delle opinioni politiche, della religione o del credo, a meno che non sia giustificato dai requisiti di impiego; la disparità di trattamento comprende, in particolare, il pagamento di una retribuzione diseguale per un lavoro equivalente;
8. il divieto di negare un salario appropriato; il salario appropriato è almeno il salario minimo stabilito dalla legge applicabile e viene altrimenti misurato in base alle normative del luogo di lavoro;
9. Il divieto di causare alterazioni dannose del suolo, contaminazione delle acque, contaminazione dell'aria, emissioni di rumore dannose o il consumo eccessivo di acqua, che
 - a) interferisce significativamente con le basi naturali per la conservazione e la produzione di prodotti alimentari;
 - b) nega a una persona l'accesso all'acqua potabile,
 - c) complica o impedisce l'accesso di una persona ai servizi igienici; o
 - d) danneggia la salute di una persona;
10. Il divieto di sfratto illecito e il divieto di privazione illecita di terreni, foreste e acque nell'acquisizione, nello sviluppo o in altro modo nell'uso di terreni, foreste e acque, il cui uso assicura il sostentamento di una persona.
11. Il divieto di impiegare o dispiegare forze di sicurezza private o pubbliche per la protezione di un progetto aziendale, se, a causa della mancanza di istruzioni o controllo da parte dell'azienda, nell'impiego delle forze di sicurezza
 - a) viene violato il divieto di tortura e di trattamenti crudeli, inumani o degradanti;
 - b) vengono causate lesioni vitali o agli arti; o
 - c) viene compromessa la libertà di organizzazione e di associazione.
12. Il divieto di un'azione o di una omissione in violazione del dovere previsto che trascende i numeri da 1 a 11 e che rischia direttamente di ledere una posizione giuridica protetta in modo particolarmente grave e la cui illegittimità è evidente in base a una ragionevole valutazione di tutte le circostanze in questione.
13. Il divieto di fabbricazione di prodotti contenenti mercurio ai sensi dell'Articolo 4 comma 1 e dell'Allegato A Parte I della Convenzione di Minamata del 10 ottobre 2013 sul mercurio (Gazzetta della legge federale 2017 II pag. 610, 611) (Convenzione di Minamata);
14. Il divieto di utilizzare mercurio e composti di mercurio nei processi di produzione ai sensi dell'Articolo 5 comma 2 e dell'Allegato B Parte I della Convenzione di Minamata dalla data di eliminazione graduale specificata nella Convenzione per i rispettivi prodotti e processi;
15. Il divieto di trattamento dei rifiuti di mercurio contrariamente a quanto previsto dall'Articolo 11 comma 3 della Convenzione di Minamata;
16. Il divieto di produrre e usare sostanze chimiche ai sensi dell'Articolo 3 comma 1 lettera a e dell'allegato A della Convenzione di Stoccolma del 23 maggio 2001 sugli inquinanti organici persistenti (Gazzetta della legge federale 2002 II pag. 803, 804) (Convenzione POP), modificata l'ultima volta con delibera del 6 maggio 2005 (Gazzetta della legge federale 2009 II pag. 1060, 1061), come modificata dal Regolamento (UE) 2019/1021 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 sugli inquinanti organici persistenti (GU L 169 del 26/5/2019 pag. 45-77), più recentemente approvata dal regolamento delegato della Commissione (UE) 2021/277 datato 16 dicembre 2020 (GU L 62 del 23/2/2021, pag. 1);
17. Il divieto di movimentazione, raccolta, stoccaggio e smaltimento dei rifiuti senza rispettare l'ambiente, anziché secondo le norme vigenti nell'ordinamento giuridico applicabile, in conformità alle disposizioni dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera d, numeri i e ii della Convenzione POP.
18. Il divieto di esportare rifiuti pericolosi ai sensi dell'Articolo 1 comma 1 e altri rifiuti ai sensi dell'Articolo 1 comma 2 della Convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti transfrontalieri dei rifiuti pericolosi e il loro smaltimento del 22 marzo 1989 (Gazzetta della legge federale 1994 II pag. 2703, 2704) (Convenzione di Basilea), successivamente modificata dal Terzo regolamento sugli emendamenti agli allegati alla Convenzione di Basilea del 22 marzo 1989, del 6 maggio

2014, (Gazzetta della legge federale II pag. 306, 307), e ai sensi del Regolamento (CE) n. 1013/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 giugno 2006 sulle spedizioni di rifiuti (GU L 190 del 12/7/2006 p. 1-98) [Regolamento (CE) n. 1013/2006], più recentemente approvato dal Regolamento delegato della Commissione (UE) 2020/2174 del 19 ottobre 2020 (GU L 433 del 22/12/2020, pag. 11)

- i) a una parte contraente che ha vietato l'importazione di tali rifiuti pericolosi e di altro tipo (Articolo 4 comma 1 lettera b della Convenzione di Basilea);
 - ii) a un Paese importatore ai sensi dell'Articolo 2 numero 11 della Convenzione di Basilea, che non ha prestato per iscritto il proprio consenso a quella particolare importazione, se tale Paese importatore non ha vietato l'importazione di tali rifiuti pericolosi (Articolo 4 comma 1 lettera c della Convenzione di Basilea);
 - iii) a una parte non aderente alla Convenzione di Basilea (Articolo 4 comma 5 della Convenzione di Basilea);
 - iv) a un Paese importatore se tali rifiuti pericolosi o altri rifiuti non sono trattati in questo stato o altrove in modo rispettoso dell'ambiente (Articolo 4 comma 8 comma 1 della Convenzione di Basilea).
19. Il divieto di esportazione di rifiuti pericolosi dai Paesi elencati nell'Allegato VII della Convenzione di Basilea verso i Paesi non elencati nell'Allegato VII; [Articolo 4A della Convenzione di Basilea, Articolo 36 del Regolamento (CE) n. 1013/2006].
20. il divieto di importazione di rifiuti pericolosi e di altri rifiuti da un paese non aderente alla Convenzione di Basilea (articolo 4, paragrafo 5, della Convenzione di Basilea).