

## Codice di condotta per fornitori di Saferoad

Da Saferoad promuoviamo la responsabilità aziendale e la sostenibilità anche da parte dei nostri fornitori. Collaboriamo a stretto contatto con i nostri fornitori e partner commerciali per perseguire questo obiettivo. Di conseguenza, abbiamo redatto questo Codice di condotta per fornitori, al fine di definire ciò che richiediamo ai nostri fornitori e partner commerciali. Nella selezione di nuovi fornitori, diamo particolare importanza agli standard sociali, ambientali e di corporate governance. Il presente Codice di condotta per fornitori copre i diritti umani, i diritti dei lavoratori, i diritti dei minori, l'ambiente, la corruzione, il conflitto di interessi e le sanzioni commerciali.

I fornitori di Saferoad sono tenuti a fornire beni e servizi prodotti in conformità alle leggi, ai regolamenti applicabili e al presente Codice di condotta per fornitori. Inoltre, i fornitori devono comunicare il Codice di condotta dei fornitori ai rispettivi subappaltatori e monitorarne la conformità.

Su richiesta di Saferoad, un fornitore deve essere in grado di documentare la conformità al Codice di condotta per fornitori. Tale documentazione può essere sotto forma di autodichiarazione, riunioni di follow-up, due diligence da parte di un fornitore di servizi esterno e/o ispezioni delle condizioni di lavoro nei siti di produzione a esclusiva discrezione di Saferoad e in collaborazione con il fornitore. Il fornitore è obbligato a nominare e fornire informazioni di contatto per qualsiasi subfornitore che Saferoad voglia ispezionare.

In caso di violazione del Codice di condotta per fornitori, Saferoad e il fornitore prepareranno congiuntamente un piano per porre rimedio alla violazione. La riparazione deve avvenire entro un periodo di tempo ragionevole. Il contratto di fornitura può essere risolto senza pregiudizio, se il fornitore non è disposto a porre rimedio alla violazione o in caso di violazione sostanziale del presente Codice di condotta per fornitori.

## 1. Divieto di lavoro forzato o obbligatorio

Cfr. *Convenzioni OIL nn. 29 e 105*

- 1.1. Non avverrà alcun lavoro carcerario forzato, vincolato o involontario.
- 1.2. I lavoratori non sono tenuti a depositare depositi o documenti d'identità presso il datore di lavoro e sono liberi di terminare il contratto con un ragionevole preavviso.

## 2. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Cfr. *Convenzioni OIL nn. 87, 98, 135 e 154*

- 2.1. I lavoratori, senza alcuna distinzione, hanno il diritto di aderire a o formare sindacati di loro scelta e di partecipare a contrattazioni collettive. Il datore di lavoro non può interferire né ostacolare in alcun modo la formazione di sindacati o la contrattazione collettiva.
- 2.2. Il datore di lavoro è tenuto ad assumere un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle loro attività organizzative.
- 2.3. I rappresentanti dei lavoratori non vengono discriminati e hanno accesso allo svolgimento delle
- 2.4. loro funzioni rappresentative sul posto di lavoro.
- 2.5. Laddove il diritto alla libertà di associazione e/o alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, il datore di lavoro facilita, anziché ostacolare, lo sviluppo di forme alternative di associazione e contrattazione dei lavoratori indipendenti e liberi.

## 3. Divieto di lavoro minorile

Cfr. *Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, Convenzioni OIL nn. 138, 182 e 79 e raccomandazione dell'OIL n. 146*

- 3.1. Se un lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene eseguito, può mettere in pericolo la salute, la sicurezza o la morale, l'età minima dei lavoratori sarà la più alta tra 18 e
- 3.2. l'età minima nazionale per l'impiego, oppure
- 3.3. l'età di completamento della scuola dell'obbligo.
- 3.4. I tipi di occupazione o di lavoro cui si applica il suddetto requisito sono determinati dalla legislazione o dai regolamenti nazionali o dall'autorità competente. Il datore di lavoro è tenuto a esaminare e rivedere i requisiti della legislazione nazionale e consultare esperti per determinare il tipo di occupazione e la corrispondente età lavorativa minima.

- 3.5. Nel caso in cui la legislazione, le norme o i requisiti nazionali non considerino il lavoro svolto come tale da mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o la morale, l'età minima dei lavoratori potrebbe essere superiore a 16 anni, a condizione che la salute, la sicurezza e la morale delle giovani persone interessate siano pienamente protette e che abbiano ricevuto un'adeguata istruzione specifica o formazione professionale nel ramo pertinente.
- 3.6. Non vi sarà alcun reclutamento di lavoro minorile definito come qualsiasi lavoro svolto da un bambino di età inferiore all'età o alle età di cui sopra.
- 3.7. Nessuna persona di età inferiore ai 18 anni può svolgere lavori pericolosi per la salute, la sicurezza o la morale, compreso il lavoro notturno.
- 3.8. Le politiche e le procedure per rimediare al lavoro minorile vietato dalle convenzioni OIL nn. 79, 138 e 182, devono essere stabilite, documentate e comunicate alle persone e alle altre parti interessate. Deve essere fornito un sostegno adeguato per consentire a tali bambini di frequentare e completare la scuola dell'obbligo.

#### 4. **Divieto di discriminazione**

*Cfr. Convenzioni OIL nn. 100 e 111 e Convenzione dell'ONU sulla discriminazione nei confronti delle donne*

- 4.1. Non vengono fatte discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento in base all'origine etnica, alla religione, all'età, alla disabilità, al sesso, allo stato civile, all'orientamento sessuale, all'appartenenza sindacale o all'affiliazione politica.
- 4.2. Devono essere stabilite misure per proteggere i lavoratori da comportamenti sessualmente invadenti, minacciosi, insultanti o di sfruttamento, e dalla discriminazione o dal licenziamento per motivi ingiustificabili, ad esempio matrimonio, gravidanza, paternità o stato HIV.

#### 5. **Divieto di trattamento duro o disumano**

- 5.1. Sono vietati l'abuso o la punizione corporale, o le minacce di abuso fisico, molestie sessuali o di altro tipo e l'abuso verbale, nonché altre forme di intimidazione

## 6. Salute e sicurezza

Cfr. *Convenzione OIL n. 155 e raccomandazione OIL n. 164*

- 6.1. L'ambiente di lavoro deve essere sicuro e igienico, tenendo presente la conoscenza prevalente dell'industria e di eventuali rischi specifici. Le sostanze chimiche pericolose e altre sostanze devono essere gestite con attenzione. Occorre prendere misure adeguate per prevenire gli infortuni e le lesioni sul lavoro derivanti da, associati a, o verificatisi nel corso del lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo inerenti all'ambiente di lavoro.
- 6.2. I lavoratori ricevono una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza. Tale formazione deve essere ripetuta per i lavoratori nuovi o riassegnati.
- 6.3. Deve essere fornito accesso a servizi igienici puliti e all'acqua potabile e, se del caso, alle strutture sanitarie per la conservazione degli alimenti portati da casa.
- 6.4. L'alloggio, ove previsto, deve essere pulito, sicuro e adeguatamente ventilato e deve avere accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile.
- 6.5. La società che osserva il presente Codice di condotta per fornitori assegnerà la responsabilità in materia di salute e sicurezza a un rappresentante dell'alta dirigenza.

## 7. Salari

Cfr. *Convenzione OIL n. 131*

- 7.1. I salari e i benefici pagati per una settimana lavorativa standard devono come minimo soddisfare gli standard legali nazionali o gli standard di riferimento dell'industria, a seconda di quale sia il più alto. I salari devono sempre essere sufficienti a soddisfare i bisogni di base, incluso un reddito discrezionale.
- 7.2. Prima dell'assunzione, a tutti i lavoratori deve essere fornito un contratto scritto, comprensibile, che delinea le loro condizioni salariali, compreso l'importo delle tasse pagate nel caso in cui si applichi una tassazione fissa, nonché il metodo di pagamento e il periodo di paga interessato ogni volta che vengono pagati.
- 7.3. Le detrazioni dalla retribuzione a titolo disciplinare non sono consentite, così come le detrazioni dalle retribuzioni non previste dalla legislazione nazionale senza l'espressa autorizzazione del lavoratore interessato.

## 8. Orario di lavoro

Cfr. *Convezione OIL nn. 1 e 14*

- 8.1. L'orario di lavoro deve essere conforme alle leggi nazionali, ai contratti collettivi, agli standard di riferimento del settore e non più degli standard internazionali prevalenti. L'orario di lavoro non deve superare regolarmente le 48 ore settimanali.
- 8.2. Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno libero a settimana (7 giorni).
- 8.3. Gli straordinari sono limitati e su base volontaria. Il tempo straordinario massimo raccomandato è di 12 ore settimanali, vale a dire che la settimana lavorativa totale, compresi gli straordinari, non può superare le 60 ore. Eccezioni in merito sono accettate solo se disciplinate da un contratto collettivo.
- 8.4. I lavoratori ricevono sempre una retribuzione per gli straordinari per tutte le ore lavorate oltre il normale orario di lavoro, minimo in conformità alla legislazione pertinente. Gli straordinari sono sempre compensati a un tasso di premio, che non deve essere inferiore al 125% del normale tasso di retribuzione.
- 8.5. L'orario di lavoro può superare le 60 ore in un periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali in cui sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni:
  - ciò è consentito dal diritto nazionale;
  - ciò è consentito da un contratto collettivo liberamente negoziato con un'organizzazione dei lavoratori che rappresenta una parte significativa del personale;
  - sono adottate misure di salvaguardia adeguate per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori; e
  - il datore di lavoro può dimostrare che si applicano circostanze eccezionali come picchi di produzione imprevisti, incidenti o emergenze sul lavoro.

## 9. Occupazione regolare

- 9.1. Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle convenzioni internazionali, alla legge nazionale e ai regolamenti riguardanti l'occupazione regolare non devono essere evitati usando contratti a breve termine (come il lavoro a contratto, il lavoro occasionale, il lavoro a domicilio o il lavoro a giornata), subappaltatori o altri rapporti di lavoro.
- 9.2. Tutti i lavoratori hanno diritto a ricevere il contratto di lavoro in una lingua che comprendono.
- 9.3. La durata e il contenuto dei programmi di apprendistato devono essere chiaramente definiti prima dell'assegnazione e dell'inizio del periodo di apprendistato.

## 10. Popolazioni emarginate

- 10.1. La produzione e l'uso delle risorse naturali non devono contribuire alla distruzione e/o al degrado delle risorse e della base di reddito delle popolazioni emarginate, come nella rivendicazione di grandi aree di terreno, nell'uso dell'acqua o di altre risorse naturali da cui queste popolazioni dipendono.

## 11. Ambiente

*Cfr. norme sociali e ambientali dell'UNDP (2014)*

- 11.1. Le misure volte a ridurre al minimo gli impatti negativi sulla salute umana e sull'ambiente sono adottate lungo l'intera catena del valore. Questo include la riduzione al minimo dell'inquinamento, la promozione di un uso efficiente e sostenibile delle risorse, comprese l'energia e l'acqua, e la riduzione al minimo delle emissioni di gas serra nella produzione e nel trasporto. L'ambiente locale nel sito di produzione non deve essere sfruttato o degradato.
- 11.2. Il fornitore è tenuto a condurre valutazioni annuali del rischio ambientale in qualsiasi luogo in cui sono presenti le sue strutture per escludere rischi non contabilizzati di inquinamento e degrado ambientale. Sulla base delle valutazioni dei rischi, il Consiglio di amministrazione, il Consiglio di sorveglianza o un altro organo aziendale applicabile del fornitore devono adottare misure per ridurre al minimo i rischi, ove possibile.
- 11.3. Devono essere rispettate le legislazioni e i regolamenti ambientali nazionali e internazionali e devono essere ottenuti i relativi permessi di scarico.
- 11.4. Il fornitore è tenuto a migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali nella catena del valore attraverso il controllo e il monitoraggio operativi e concentrandosi sulla consapevolezza e la formazione. Il fornitore deve migliorare continuamente le prestazioni ambientali sulla base di una solida scienza e della fattibilità tecnica ed economica.

## 12. Corruzione

- 12.1. Il più alto standard di integrità è previsto in tutte le interazioni commerciali e il fornitore è obbligato a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di corruzione e concussione.

- 12.2. La corruzione in qualsiasi forma è vietata, incluse la corruzione, l'estorsione, le tangenti e i benefici privati o professionali impropri a clienti, agenti, appaltatori, fornitori o dipendenti di tali parti o funzionari governativi.
- 12.3. Il fornitore si asterrà dall'offrire doni e intrattenimenti agli acquirenti, agli agenti, ad altri dipendenti o ad altre persone di Saferoad che agiscono per conto di Saferoad nel tentativo di influenzare le decisioni aziendali.

## 13. Conflitto di interessi

- 13.1. Nei rapporti commerciali dei nostri fornitori con noi, ci aspettiamo che i nostri fornitori prendano decisioni basate solo su criteri oggettivi. Qualsiasi fattore che influenzi le decisioni dei fornitori a causa di conflitti di interesse privati, aziendali o di altro tipo deve essere evitato fin dall'inizio. Lo stesso vale per i parenti e altre parti correlate.
- 13.2. I membri del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti e le altre persone che agiscono per conto del fornitore devono comportarsi in modo imparziale e neutro in tutti i rapporti commerciali e non dare ad altri individui, società o organizzazioni vantaggi impropri.

## 14. Divieto di riciclaggio di denaro

- 14.1. Da Saferoad ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino tutte le leggi applicabili che regolano la prevenzione del riciclaggio di denaro e che non partecipino ad alcuna attività di riciclaggio di denaro.
- 14.2. I membri del Consiglio di Amministrazione, i dipendenti e le altre persone che agiscono per conto del fornitore devono condurre affari solo con partner commerciali coinvolti in attività commerciali legittime con fondi provenienti da fonti legittime.
- 14.3. I nostri fornitori devono adottare misure ragionevoli per prevenire e individuare qualsiasi forma illegale di pagamento e impedire al proprietario di Saferoad, a Saferoad o a qualsiasi sua controllata di effettuare transazioni finanziarie utilizzate da altri per riciclare denaro.

## 15. Conformità alle sanzioni nazionali e internazionali

- 15.1. Da Saferoad ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino tutte le sanzioni applicabili, nazionali e internazionali. Vogliamo essere immediatamente informati se i nostri fornitori

sono soggetti a sanzioni nazionali e internazionali o violano le leggi nazionali o internazionali sulle sanzioni.

## 16. Terzi

- 16.1 Da Saferoad ci aspettiamo che i nostri fornitori adottino un approccio basato sul rischio conducendo revisioni di due diligence sull'integrità di terze parti.