

Codice di Condotta dei Fornitori di SCHRÉDER





CONTENUTI

INTRODUZIONE	3	AMBIENTE	10
AMBITO DI APPLICAZIONE	4	Autorizzazioni ambientali e attività di comunicazione ambientale	10
DICHIARAZIONE	4	Prevenzione dell'inquinamento e riduzione dell'uso delle risorse	10
CONDIZIONI DI LAVORO	5	Sostanze pericolose	10
Libera scelta dell'occupazione	5	Rifiuti solidi	10
Giovani lavoratori	6	Emissioni in atmosfera	11
Orario di lavoro	6	Restrizioni all'impiego di materiali	11
Salari e benefit	6	Gestione delle acque	11
Trattamento umano	7	Consumo di energia ed emissioni di gas serra	11
Divieto di discriminazione e di molestie fisiche	7	ETICA	12
Libertà di associazione	7	Integrità nell'attività aziendale	12
SALUTE E SICUREZZA	8	Nessun indebito vantaggio	12
Sicurezza sul lavoro	8	Divulgazione di informazioni	12
Preparazione alle emergenze	8	Proprietà intellettuale	12
Infortuni e malattie professionali	8	Correttezza dell'attività d'impresa, della pubblicità e della concorrenza	13
Igiene industriale	9	Protezione dell'identità e divieto di ritorsione	13
Lavoro fisicamente impegnativo	9	Approvvigionamento responsabile di minerali	13
Sicurezza dei macchinari	9	Privacy	13
Servizi igienici, cibo e alloggi	9	SISTEMA DI GESTIONE	14
Comunicazione in materia di salute e sicurezza	9	AUDIT E VALUTAZIONE	15
		SEGNALAZIONI	16
		RIFERIMENTI	17

Adottato dal Comitato esecutivo di
Schröder in data 1 agosto 2022

In vigore dal 1 agosto 2022



INTRODUZIONE



In linea con l'Obiettivo di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (ONU) di promuovere condizioni di lavoro dignitose, il Gruppo Schröder ha adottato il Codice di condotta della Responsible Business Alliance come norma in materia di diritti umani nell'agosto 2020. Responsible Business Alliance (RBA), precedentemente nota come Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC), stabilisce norme volte a garantire che le condizioni di lavoro nella catena di approvvigionamento dell'industria elettronica siano sicure, che i lavoratori siano trattati con dignità e rispetto e che l'attività d'impresa sia condotta in modo etico e responsabile dal punto di vista ambientale.

Il Codice di Condotta dei Fornitori di SCHRÉDER si basa sul Codice di condotta della RBA (versione 7.0 - 2021) e riflette ulteriori standard e aspettative di SCHRÉDER e la natura delle attività dei nostri Fornitori. Il presente Codice definisce i requisiti concernenti le prestazioni sociali e ambientali per i Fornitori di SCHRÉDER.



Together
FOR OUR FUTURE



AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutti i Fornitori di SCHRÉDER sono tenuti a rispettare il Codice di Condotta dei Fornitori di SCHRÉDER. Il termine Fornitori di SCHRÉDER comprende tutte le entità che forniscono beni o servizi, sia all'azienda stessa sia per conto di SCHRÉDER ("Fornitori"). Sono compresi tutti i Fornitori che:

- Fabbricano prodotti, imballaggi, parti, componenti, sottoinsiemi e materiali di SCHRÉDER o sono coinvolti in processi correlati a tale fabbricazione e
- Prestano servizi a o per conto di SCHRÉDER, indipendentemente dal luogo in cui il servizio viene prestato, ivi compreso presso il sito di un Fornitore, un sito SCHRÉDER o un sito del cliente.



DICHIARAZIONE

Pur riconoscendo l'esistenza di contesti giuridici e culturali diversi in cui operano i Fornitori in tutto il mondo, il Codice di Condotta dei Fornitori di SCHRÉDER (il "Codice di SCHRÉDER" o "il presente Codice") stabilisce i requisiti minimi che tutti i Fornitori devono soddisfare.

Il Codice di SCHRÉDER è un requisito che coinvolge l'intera catena di approvvigionamento. I Fornitori dovranno quanto meno imporre ai loro diretti fornitori di riconoscere e attuare il Codice di SCHRÉDER e di trasmetterlo ai loro subfornitori. Le disposizioni si applicano a tutti i lavoratori, siano essi temporanei, migranti, studenti, a contratto, dipendenti diretti o lavoratori di qualunque altro tipo.

Fondamentale per il Codice di SCHRÉDER è la consapevolezza che un'azienda, in tutte le sue attività, deve operare nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti dei Paesi in cui opera e delle norme internazionali relative ai diritti umani. Il Codice di SCHRÉDER incoraggia i Fornitori ad andare oltre la conformità legale, basandosi su norme riconosciute a livello internazionale, al fine di promuovere la responsabilità sociale e ambientale e l'etica aziendale. Qualora il Codice di SCHRÉDER e le leggi nazionali o locali abbiano disposizioni aventi il medesimo oggetto, i Fornitori dovranno soddisfare le disposizioni più rigorose.

Il Codice di SCHRÉDER si articola in sette parti: Condizioni di lavoro, Salute e sicurezza, Ambiente, Etica, Sistema di gestione, Audit e valutazione e Segnalazioni. La sezione "Riferimenti" illustra le norme internazionali e le migliori prassi a cui si è fatto riferimento nello sviluppo del Codice di SCHRÉDER e può essere utile come ulteriore fonte di informazioni.



CONDIZIONI DI LAVORO

I Fornitori si impegnano a sostenere i diritti umani dei lavoratori e a trattarli con la dignità e il rispetto previsti dalla comunità internazionale. Questo vale per tutti i lavoratori, siano essi temporanei, migranti, studenti, a contratto, dipendenti diretti o lavoratori di qualunque altro tipo. Le norme riconosciute, come riportato nei Riferimenti, sono state utilizzate nella stesura del Codice e possono essere utili fonti di ulteriori informazioni.

Le norme per le condizioni di lavoro sono:



Libera scelta dell'occupazione

È vietato il ricorso al lavoro forzato, vincolato (compresa la servitù per debiti) o coatto, al lavoro carcerario involontario o di sfruttamento, alla schiavitù o alla tratta di persone. Rientrano tra le pratiche vietate il trasportare, il dare illegalmente rifugio, il reclutare, il trasferire o l'accogliere persone mediante il ricorso a minaccia, violenza, coercizione, rapimento o frode a scopo di sfruttamento. Non devono

sussistere restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento dei lavoratori nella struttura, oltre a restrizioni irragionevoli per l'ingresso o l'uscita dalle strutture fornite dall'azienda, compresi, se del caso, i dormitori o gli alloggi dei lavoratori. Nell'ambito del processo di assunzione, i lavoratori devono ricevere un contratto di lavoro scritto nella loro lingua madre che contenga una descrizione delle condizioni di lavoro.

I lavoratori migranti stranieri devono ricevere il contratto di lavoro prima di partire dal proprio Paese d'origine e non sono consentite sostituzioni o modifiche del contratto di lavoro all'arrivo nel Paese di destinazione, a meno che tali modifiche non vengano apportate per soddisfare la legge locale e fornire condizioni uguali o migliori.

Ogni attività lavorativa deve essere volontaria e i lavoratori devono essere liberi di lasciare il lavoro in qualsiasi momento o di interrompere il rapporto di lavoro senza penali qualora venga dato un preavviso ragionevole come previsto dal contratto del lavoratore. I Fornitori, gli agenti e i subagenti non possono trattenere o altrimenti distruggere, nascondere, confiscare o negare ai lavoratori l'accesso ai propri documenti d'identità o d'immigrazione, quali documenti d'identità rilasciati dal governo, passaporti o permessi di lavoro, a meno che non sia richiesto per legge. In questo caso, ai lavoratori non deve mai essere negato l'accesso ai propri documenti. I lavoratori non devono essere obbligati a pagare per il loro impiego. I Fornitori devono mantenere controlli adeguati a garantire che i lavoratori non abbiano pagato commissioni per l'assunzione o il collocamento durante il processo di selezione. Qualora si riscontri che i lavoratori hanno pagato tali commissioni, essi avranno diritto al rimborso.



Giovani lavoratori

Il lavoro minorile non deve essere utilizzato in nessuna fase della produzione o nell'erogazione di servizi o forniture. Il termine "minore" si riferisce a qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni, o al di sotto dell'età per il completamento dell'istruzione obbligatoria o dell'età minima per l'avviamento al lavoro nel Paese in questione, a seconda di quale sia la maggiore.

I Fornitori devono implementare un meccanismo adeguato a verificare l'età dei lavoratori.

Si sostiene l'uso di programmi di apprendimento sul posto di lavoro legittimi, conformi a tutte le leggi e ai regolamenti. I lavoratori di età inferiore ai 18 anni ("giovani lavoratori") non devono svolgere lavori che possano compromettere la loro salute o sicurezza, compresi i turni notturni e gli straordinari.

I Fornitori dovranno garantire la corretta gestione degli studenti lavoratori l'adeguata tenuta della documentazione degli studenti, una rigorosa due diligence dei partner incaricati della formazione e la tutela dei diritti degli studenti in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti.

I Fornitori devono offrire un supporto e una formazione adeguati a tutti gli studenti lavoratori. In assenza di leggi locali, il salario degli studenti lavoratori, dei tirocinanti e degli apprendisti deve essere almeno pari al salario base degli altri lavoratori che svolgono mansioni uguali o simili. Qualora venga individuata la presenza di lavoro minorile, verrà fornita assistenza/posto rimedio.



Orario di lavoro

Gli studi sui metodi di lavoro dell'impresa mettono chiaramente in correlazione l'affaticamento dei lavoratori alla riduzione della produttività, al maggior avvicendamento del personale e all'incremento di infortuni e malattie.

Le ore di lavoro non devono superare il massimo stabilito dalla legge locale.

Inoltre, una settimana lavorativa non deve superare le 60 ore, compresi gli straordinari, tranne che in situazioni di emergenza o eccezionali. Tutti le ore di lavoro straordinario devono essere volontarie. Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.



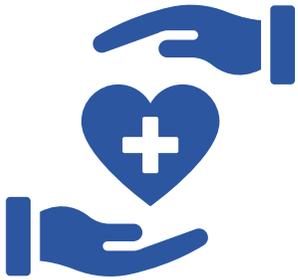
Salari e benefit

I compensi corrisposti ai lavoratori devono essere conformi a tutte le leggi applicabili in materia di salari, comprese quelle relative ai salari minimi, alle ore di lavoro straordinario e alle prestazioni obbligatorie per legge.

In conformità con le leggi locali, i lavoratori devono essere retribuiti per le ore di lavoro straordinario con un compenso superiore alla normale tariffa oraria.

Non sono ammesse trattenute sul salario come misura disciplinare. I presupposti sulla base dei quali i lavoratori vengono retribuiti devono essere resi tempestivamente tramite cedolino o documentazione analoga. Per ogni periodo retributivo, i lavoratori devono ricevere una busta paga tempestiva e comprensibile che includa informazioni sufficienti per verificare l'accuratezza della retribuzione per il lavoro svolto.

Il ricorso a manodopera temporanea distaccata o esternalizzata avverrà entro i limiti previsti dalla legge locale.



Trattamento umano

È vietata qualsiasi forma di trattamento crudele o disumano; rientrano in queste pratiche la violenza, la violenza di genere, le molestie e gli abusi sessuali, le punizioni corporali, la coercizione fisica o psichica, il bullismo, l'umiliazione pubblica o gli abusi verbali nei confronti dei lavoratori nonché le semplici minacce di tali trattamenti.

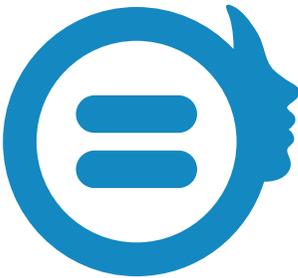
Le politiche e le procedure disciplinari a sostegno di queste disposizioni devono essere chiaramente definite e comunicate ai lavoratori.



Libertà di associazione

I Fornitori devono rispettare i diritti espressi nella Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro. I Fornitori devono rispettare il diritto di tutti i lavoratori di formare e aderire a sindacati, di loro scelta, di condurre contrattazioni collettive e di partecipare a riunioni pacifiche, nonché di astenersi da tali attività.

I lavoratori e/o i loro rappresentanti devono essere in grado di comunicare apertamente e di esprimere le proprie opinioni e preoccupazioni alla dirigenza in merito alle condizioni di lavoro e alle pratiche di gestione senza temere discriminazioni, rappresaglie, intimidazioni o molestie.



Divieto di discriminazione e di molestie fisiche

I Fornitori devono impegnarsi a garantire che la forza lavoro non sia oggetto di molestie o discriminazioni illegali.

In fase di assunzione e nel corso del rapporto di impiego (per quanto riguarda ad esempio salari, promozioni, premi e accesso alla formazione), le aziende non devono praticare discriminazioni o molestie basate su razza,

colore della pelle, età, genere, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, etnia o origine nazionale, disabilità, gravidanza, religione, affiliazione politica, appartenenza a un sindacato, status di veterano tutelato, informazioni genetiche protette o stato civile nelle pratiche di assunzione e di impiego quali.

I lavoratori devono poter usufruire di ragionevoli adeguamenti per le proprie attività di culto. Inoltre, i lavoratori o i candidati all'assunzione non devono essere sottoposti a test medici, compresi quelli di gravidanza o di verginità, o a esami fisici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio.



SALUTE E SICUREZZA

SCHRÉDER riconosce che, oltre a ridurre al minimo l'incidenza degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, un ambiente di lavoro salubre e sicuro migliora la qualità dei prodotti e dei servizi, l'uniformità della produzione, il morale dei lavoratori e il loro legame con l'azienda. SCHRÉDER riconosce inoltre che il costante contributo dei lavoratori e la formazione sono essenziali per identificare e risolvere i problemi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Le norme per la salute e la sicurezza sono:

SICUREZZA SUL LAVORO

L'esposizione potenziale dei lavoratori a rischi per la salute e la sicurezza (ad esempio, sostanze chimiche, elettricità e altre fonti di energia, incendi, veicoli e cadute) deve essere identificata, valutata e mitigata utilizzando la Gerarchia dei controlli, che comprende l'eliminazione del pericolo, la sostituzione di processi o materiali, il controllo attraverso una progettazione adeguata, l'implementazione di controlli ingegneristici e amministrativi, la manutenzione preventiva e le procedure di lavoro sicure (compreso il lockout/tagout), e la formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Laddove i pericoli non possano essere adeguatamente controllati con questi mezzi, i lavoratori devono essere dotati degli opportuni dispositivi di protezione individuale adeguati, in buono stato di manutenzione, e ben mantenuti e di materiale divulgativo sui rischi associati a tali pericoli. I lavoratori devono essere incoraggiati a segnalare le criticità in materia di sicurezza. Devono inoltre essere adottate misure ragionevoli per allontanare donne in stato di gravidanza/che allattano da condizioni di lavoro ad alto rischio, eliminare o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro per le donne in gravidanza o che allattano, compresi quelli associati alle loro mansioni lavorative, nonché prevedere ragionevoli adeguamenti per le donne che allattano.

PREPARAZIONE ALLE EMERGENZE

È necessario individuare e valutare potenziali situazioni ed eventi di emergenza e ridurre al minimo l'impatto mediante l'attuazione di piani di emergenza e procedure di risposta, tra cui la segnalazione delle emergenze, l'allerta dei dipendenti e le procedure di evacuazione, la formazione dei lavoratori e le esercitazioni. Le esercitazioni di emergenza devono essere eseguite almeno una volta all'anno o come richiesto dalla legge locale, a seconda di quale disposizione sia più rigorosa. I piani di emergenza devono anche includere adeguati dispositivi per la rilevazione e l'estinzione degli incendi, un'uscita sgombra e priva di ostacoli, adeguate strutture di uscita, informazioni di contatto per i soccorritori e piani di recupero. Tali piani e procedure dovranno adoperarsi per ridurre al minimo i danni alla vita, all'ambiente e alla proprietà.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Sarà necessario adottare procedure e sistemi volti a prevenire, gestire, monitorare e segnalare gli infortuni e le malattie professionali, comprese le misure al fine di: a) incoraggiare le segnalazioni da parte dei lavoratori; b) classificare e registrare i casi di infortunio e malattia; c) prestare le cure mediche necessarie; d) indagare sui casi e attuare azioni correttive per eliminarne le cause; e) facilitare il rientro al lavoro.



IGIENE INDUSTRIALE

L'esposizione dei lavoratori ad agenti chimici, biologici e fisici deve essere identificata, valutata e controllata secondo la Gerarchia dei controlli. Se sono stati identificati potenziali pericoli, i Fornitori devono esplorare le opportunità per la loro eliminazione/riduzione. Laddove i rischi non possano essere eliminati o ridotti, i potenziali pericoli devono essere controllati attraverso una progettazione adeguata, controlli tecnici o amministrativi. Qualora i pericoli non possano essere adeguatamente controllati con tali mezzi, i lavoratori devono ricevere gratuitamente gli opportuni dispositivi di protezione individuale, in buono stato di manutenzione, e utilizzarli. I programmi di protezione devono essere continui e includere materiale formativo sui rischi associati a questi pericoli. I Fornitori devono inoltre soddisfare le disposizioni che limitano le sostanze presenti nei prodotti e quelle utilizzate durante i processi di produzione nella Specifica generale di SCHRÉDER per l'ambiente.

LAVORO FISICAMENTE IMPEGNATIVO

L'esposizione dei lavoratori ai rischi insiti in compiti fisicamente impegnativi, tra cui la movimentazione manuale dei materiali e il sollevamento di carichi pesanti o ripetitivo, la permanenza prolungata in piedi e le attività di assemblaggio altamente ripetitive o che richiedono particolare forza, deve essere identificata, valutata e controllata.

SICUREZZA DEI MACCHINARI

I macchinari utilizzati per la produzione e di altro tipo devono essere oggetto di valutazione per comprendere i rischi per la sicurezza. Laddove i macchinari presentino un rischio di infortunio per i lavoratori, devono essere dotati di protezioni fisiche, interblocchi e barriere da tenere in buono stato di manutenzione.

SERVIZI IGIENICI, CIBO E ALLOGGI

I lavoratori devono avere facile accesso a servizi igienici puliti, acqua potabile e strutture igienicamente controllate per la preparazione, la conservazione e il consumo dei pasti. I dormitori dei lavoratori messi a disposizione dal Fornitore o da un agente di collocamento devono essere mantenuti puliti e in condizioni di sicurezza; devono essere dotati di uscite di emergenza adeguate, acqua calda per bagni e docce, illuminazione, riscaldamento e ventilazione adeguati, sistemazioni protette singolarmente per riporre oggetti personali e di valore e uno spazio personale ragionevole, oltre a garantire una ragionevole libertà di entrata e uscita.

COMUNICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

I Fornitori devono offrire ai lavoratori adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro nella loro lingua o in una lingua che il lavoratore possa comprendere, per tutti i rischi identificati sul luogo di lavoro a cui i lavoratori sono esposti, compresi a titolo esemplificativo ma non limitativo, i rischi meccanici, elettrici, chimici, fisici e di incendio. Le informazioni in materia di salute e sicurezza devono essere chiaramente affisse nella struttura o collocate in un luogo identificabile e accessibile ai lavoratori. La formazione viene impartita a tutti i lavoratori prima dell'inizio del lavoro e in seguito a intervalli regolari. I lavoratori devono essere incoraggiati a segnalare qualsiasi timore in materia di salute e sicurezza senza subire ritorsioni.





AMBIENTE

SCHRÉDER riconosce che la responsabilità sociale e ambientale è parte integrante della produzione e della fornitura di prodotti e servizi di altissimo livello. Nelle attività produttive o industriali, si devono ridurre al minimo gli effetti avversi sulla comunità, sull'ambiente e sulle risorse naturali, salvaguardando al contempo la salute e la sicurezza dei lavoratori e della popolazione. I sistemi di gestione riconosciuti, come l'ISO 14001 e il Sistema di ecogestione e audit (EMAS), sono stati utilizzati come riferimenti nella preparazione del Codice e possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

Le norme in materia di ambiente sono:

AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI E ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE AMBIENTALE

Occorre ottenere, mantenere e tenere aggiornate tutte le autorizzazioni ambientali (ad esempio, il monitoraggio degli scarichi), le approvazioni e le registrazioni, ottemperando alle disposizioni operative e di comunicazione.

PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO E RIDUZIONE DELL'USO DELLE RISORSE

Le emissioni e gli scarichi di sostanze inquinanti e la produzione di rifiuti devono essere ridotti al minimo o eliminati alla fonte o mediante pratiche quali l'aggiunta di apparecchiature per il controllo dell'inquinamento, la modifica dei processi di produzione, di manutenzione e di impianto, o altri mezzi. L'uso delle risorse naturali, tra cui acqua, combustibili fossili, minerali e prodotti della foresta vergine, deve essere preservato attraverso pratiche quali la modifica dei processi di produzione, di manutenzione e di impianto, la sostituzione dei materiali, il riutilizzo, la conservazione, il riciclaggio o altri mezzi.

SOSTANZE PERICOLOSE

Le sostanze chimiche, i rifiuti e gli altri materiali pericolosi per l'uomo o per l'ambiente devono essere identificati, etichettati e gestiti in modo da garantirne la manipolazione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'uso, il riciclaggio o il riutilizzo e lo smaltimento in condizioni di sicurezza.

RIFIUTI SOLIDI

I Fornitori devono implementare un approccio sistematico per identificare, gestire, ridurre e smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti solidi (non pericolosi).



EMISSIONI IN ATMOSFERA

Prima del loro rilascio, le emissioni nell'aria di composti chimici organici volatili, aerosol, agenti corrosivi, particolati, sostanze chimiche che riducono lo strato di ozono e sottoprodotti della combustione generati dalle attività devono essere caratterizzate, monitorate costantemente, controllate e trattate come richiesto. Le sostanze che riducono lo strato di ozono devono essere gestite in modo efficace in conformità al Protocollo di Montreal e alle normative applicabili. I Fornitori dovranno effettuare un monitoraggio costante delle prestazioni dei propri sistemi di controllo delle emissioni in atmosfera.

RESTRIZIONI ALL'IMPIEGO DI MATERIALI

I Fornitori devono attenersi a tutte le leggi, le normative e le disposizioni di SCHRÉDER applicabili in materia di divieto o restrizione all'impiego di sostanze specifiche nei prodotti e nella produzione, compresa l'etichettatura a fini di riciclaggio e smaltimento.

GESTIONE DELLE ACQUE

Il Fornitore deve implementare un programma di gestione delle acque che: documenti, caratterizzi e monitorizzi le fonti, l'uso e lo scarico dell'acqua, ricerchi opportunità di conservazione dell'acqua e controlli i canali di contaminazione. Prima di essere scaricate o smaltite, tutte le acque reflue devono essere caratterizzate, monitorate, controllate e trattate come richiesto. Il Fornitore dovrà effettuare un monitoraggio costante delle prestazioni dei propri sistemi di trattamento e contenimento delle acque reflue per garantire prestazioni ottimali e conformità alle normative.

CONSUMO DI ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS SERRA

I Fornitori devono stabilire un obiettivo di riduzione dei gas serra a livello aziendale. Il consumo di energia e tutte le emissioni di gas a effetto serra rilevanti per gli Ambiti 1 e 2 devono essere monitorati, documentati e comunicati pubblicamente rispetto all'obiettivo di riduzione dei gas a effetto serra. I Fornitori devono ricercare metodi per migliorare l'efficienza energetica e ridurre al minimo il consumo di energia e le emissioni di gas serra.





ETICA

SCHRÉDER impone ai propri Fornitori, ai loro subfornitori e a qualsiasi altro agente terzo di rispettare le più rigorose norme etiche nelle loro attività d'impresa. Le norme etiche sono:

INTEGRITÀ NELL'ATTIVITÀ AZIENDALE

I più rigorosi standard di integrità devono essere mantenuti in tutte le interazioni commerciali. I Fornitori devono adottare una politica di tolleranza zero che vieti qualsiasi forma di corruzione, concussione e appropriazione indebita. I Fornitori devono condurre un'adeguata due diligence basata sul rischio prima di ingaggiare appaltatori o terzi al fine di garantire che tali soggetti siano conformi al Codice di SCHRÉDER e alle leggi anticorruzione, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il Bribery Act del Regno Unito e il Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti. I Fornitori hanno inoltre la responsabilità di garantire che i terzi da loro ingaggiati accettino di attenersi a standard di integrità aziendale non meno rigorosi delle disposizioni del presente Codice di condotta.

NESSUN INDEBITO VANTAGGIO

Non è consentito promettere, offrire, autorizzare, dare o accettare tangenti o altri mezzi per ottenere vantaggi indebiti o impropri. Questo divieto riguarda promettere, offrire, autorizzare, dare o accettare qualsiasi bene di valore, direttamente o indirettamente tramite terzi, al fine di ottenere o mantenere un'attività commerciale, indirizzare un'attività verso una persona specifica od ottenere in altro modo un indebito vantaggio. Dovranno essere adottate procedure di monitoraggio, tenuta dei libri contabili e di contrasto per garantire la conformità alle leggi anticorruzione, tra cui, a titolo

esemplificativo ma non esaustivo, il Bribery Act del Regno Unito e il Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti.

DIVULGAZIONE DI INFORMAZIONI

Tutte le transazioni commerciali devono essere eseguite in modo trasparente e riportate accuratamente nei libri e nei registri aziendali del Fornitore. Le informazioni relative alle condizioni di lavoro, alla salute e alla sicurezza, alle prassi ambientali, alle attività commerciali, alla struttura, alla situazione e alle prestazioni finanziarie del Fornitore devono essere divulgate in conformità alle leggi, ai regolamenti e alle pratiche prevalenti del settore. La falsificazione dei registri e/o la falsa rappresentazione delle condizioni o delle prassi nella catena di approvvigionamento sono inaccettabili.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE

I diritti di proprietà intellettuale devono essere rispettati; il trasferimento di tecnologia e know-how deve avvenire in modo da proteggere i diritti di proprietà intellettuale; le informazioni sui clienti e sui fornitori devono essere salvaguardate.



CORRETTEZZA DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA, DELLA PUBBLICITÀ E DELLA CONCORRENZA

Devono essere rispettate le norme di correttezza in materia di attività d'impresa, pubblicità e concorrenza. Devono essere resi disponibili e utilizzati mezzi adeguati volti a salvaguardare le informazioni sui clienti.

PROTEZIONE DELL'IDENTITÀ E DIVIETO DI RITORSIONE

A meno che non siano proibiti dalla legge, si dovranno adottare programmi che garantiscono la riservatezza, l'anonimato e la protezione di Fornitori e dipendenti che segnalano azioni improprie. I Fornitori devono disporre di un processo noto per consentire al personale e ai dipendenti di sollevare eventuali dubbi senza timore di ritorsioni.

APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE DI MINERALI

I Fornitori devono adottare una politica che garantisca ragionevolmente che il tantalio, lo stagno, il tungsteno e l'oro contenuti nei prodotti, nelle parti, nei componenti e nei materiali da loro fabbricati non finanzino o avvantaggino, direttamente o indirettamente, gruppi armati o

contribuiscano a gravi violazioni dei diritti umani nelle aree colpite da conflitti e ad alto rischio, secondo la definizione fornita nelle Linee guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per una catena di approvvigionamento responsabile di minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio. I Fornitori devono esercitare la due diligence sull'origine e sulla catena di custodia di questi minerali e mettere a disposizione dei clienti le loro misure di due diligence su richiesta del cliente.

PRIVACY

I Fornitori si impegnano a tutelare le ragionevoli aspettative di riservatezza delle informazioni personali di tutti coloro con cui intrattengono rapporti commerciali, compresi fornitori, clienti, consumatori e dipendenti. I Fornitori devono rispettare le leggi sulla privacy e sulla sicurezza delle informazioni e i requisiti normativi quando provvedono alla raccolta, all'archiviazione, al trattamento, alla trasmissione e alla condivisione di informazioni personali.





SISTEMA DI GESTIONE

I Fornitori devono adottare o stabilire un sistema per gestire gli elementi del presente Codice.

Il sistema di gestione deve essere pensato per garantire (a) la conformità alle leggi applicabili, ai regolamenti e ai requisiti dei clienti relativi alle attività, ai prodotti e/o ai servizi del Fornitore; (b) la conformità al presente Codice; e (c) l'identificazione e la mitigazione dei rischi relativi al presente Codice. Deve inoltre essere pensato per agevolare il miglioramento continuo delle prestazioni sociali e ambientali dell'azienda.



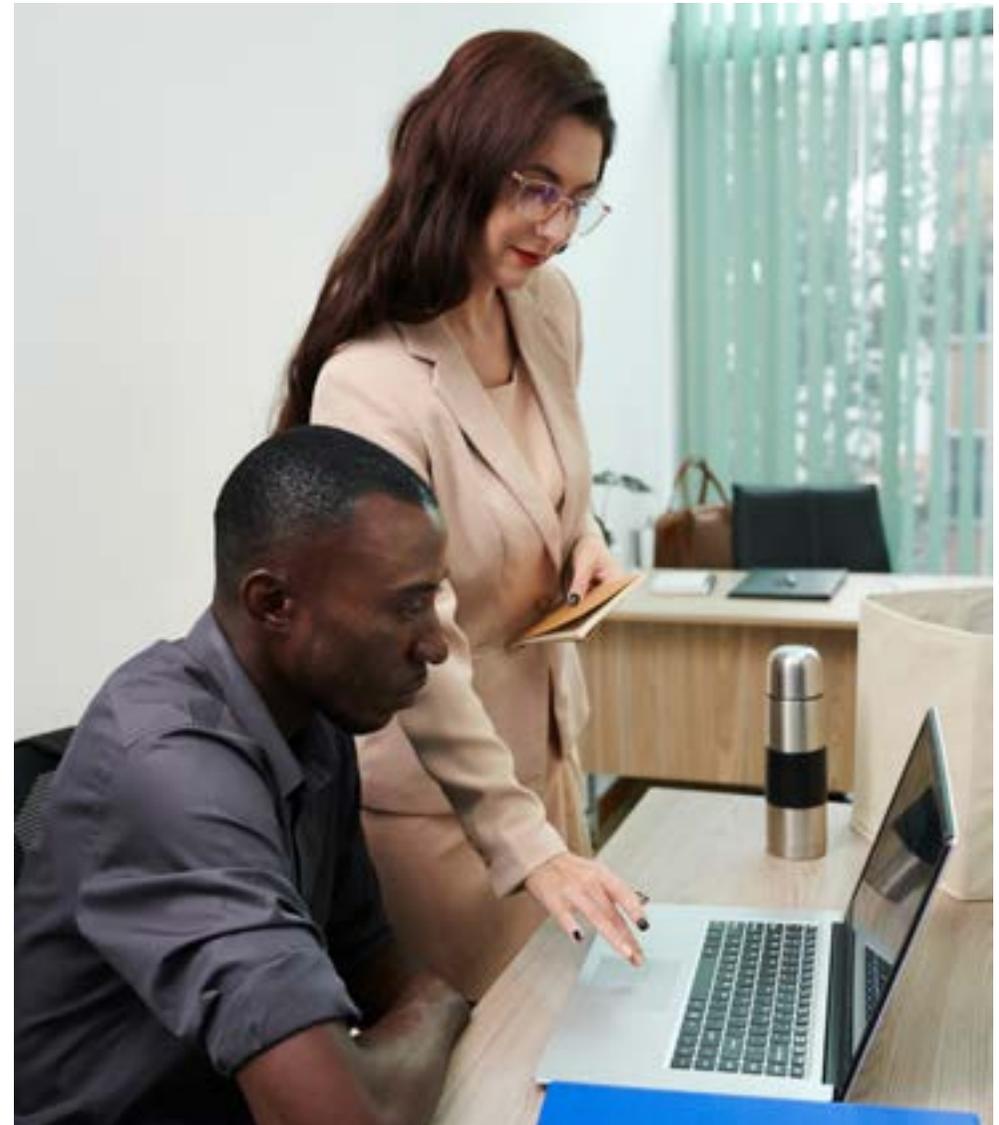


AUDIT E VALUTAZIONE

Schröder si riserva il diritto di verificare attivamente e di controllare la conformità dei Fornitori al Codice di Condotta dei Fornitori di Schröder senza annunci o premesse. Questi audit possono essere eseguiti da dipendenti di Schröder o da un revisore terzo incaricato da Schröder. Rispetto all'audit, i Fornitori dovranno mantenere e prepararsi a fornire a Schröder l'accesso a tutta la documentazione e a tutte le informazioni pertinenti e ragionevolmente richieste.

I Fornitori che non rispettano il Codice di Condotta dei Fornitori di Schröder saranno tenuti a fornire a Schröder un piano d'azione per raggiungere la conformità entro un periodo di tempo ragionevole. I Fornitori che non rispettano il Codice di Condotta dei Fornitori di Schröder mettono a rischio il loro rapporto con Schröder e potrebbero vedere interrotta la collaborazione con l'azienda.

I Fornitori devono rispettare il Codice di Condotta dei Fornitori di Schröder nei confronti dei loro subappaltatori e monitorarne la conformità sul posto di lavoro.





SEGNALAZIONI



Per qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Codice, il Fornitore può segnalare i propri dubbi via e-mail a win@schreder.com o tramite la nostra “WIN Line”. La “WIN Line” è disponibile per i dipendenti, gli appaltatori, i fornitori o qualsiasi terza parte con cui conduciamo affari e deve essere utilizzata in conformità alle leggi e ai regolamenti che sono applicabili nel paese in cui vive o lavora il dipendente che ha fatto la segnalazione.

Idue metodi di segnalazione attraverso la WIN Line sono permanentemente disponibili come segue:

- [Il sito web sicuro](http://schreder.ethicspoint.com/) (è possibile inserire autonomamente le informazioni)
<http://schreder.ethicspoint.com/>

- [I numeri verdi elencati per Paese](https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/enuk/gui/106870/index.html)
<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/enuk/gui/106870/index.html>

Il presente Codice di condotta potrebbe non coprire tutte le situazioni che un Fornitore può trovarsi ad affrontare. In caso di dubbi o domande su una violazione, il Fornitore deve rivolgersi al suo referente diretto presso Schröder o al seguente indirizzo e-mail: win@schreder.com



RIFERIMENTI

Per la stesura del presente Codice sono stati utilizzati le seguenti norme, che possono essere un'utile fonte di ulteriori informazioni.

Le seguenti norme potrebbero non essere state approvate da ciascun Fornitore.

[Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act](#)

[Eco Management & Audit System](#)

[Ethical Trading Initiative](#)

[ILO Code of Practice in Safety and Health](#)

[ILO International Labor Standards](#)

[ISO 14001](#)

[National Fire Protection Association](#)

[OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas](#)

[OHSAS 18001](#)

[Universal Declaration of Human Rights](#)

[United Nations Convention Against Corruption](#)

[United Nations Convention the Rights of the Child](#)

[United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women](#)

[United Nations Global Compact](#)

[United States Federal Acquisition Regulation](#)

[SA 8000](#)

[SAI](#)