

CODICE DI CONDOTTA PER I FORNITORI

APPROVATO IL 19 OTTOBRE 2022

ELENCO DEI CONTENUTI

1.	Scopo e ambito di applicazione	3
1,1.	Disposizioni generali	3
1.2	Interazione tra SCoC e requisiti legali.....	4
1.3	Sistema di segnalazione delle violazioni dello SCoC	4
2.	Principi fondamentali	4
2.1	Conformità, integrità ed etica aziendale	4
2,2.	Lavoro e diritti umani	6
2.2.1.	Lavoro minorile.....	6
2.2.2	Lavoro forzato o obbligatorio.....	7
2.2.3	Non discriminazione.....	8
2.2.4	Molestie e abusi.....	9
2.2.5	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	9
2.2.6	Salari e benefit.....	10
2.2.7	Orario di lavoro.....	11
2,3.	Salute, sicurezza e condizioni di lavoro	12
2,4.	Protezione ambientale e attività sostenibile	15
2.5	Minerali dei conflitti	17
2.6	Gestione della catena di approvvigionamento	17
3.	Offerta e accettazione di regali o altri benefit.....	18
4.	Conflitti di interesse.....	18
5.	Protezione della proprietà industriale e intellettuale	19

1. Scopo e ambito di applicazione

1.1. Disposizioni generali

Il presente Codice di condotta per i fornitori (“SCoC” o “Codice”) riflette i valori fondamentali del Gruppo De’ Longhi (“DLG”) che devono essere adottati nei rapporti con i partner commerciali, i fornitori di primo livello, i subfornitori e i subappaltatori, nonché con qualsiasi altra entità collegata, in qualsiasi modo, alla catena di approvvigionamento per la fabbricazione di prodotti DLG e/o di parti, accessori o componenti, e alla fornitura di servizi (di seguito, collettivamente, i “Fornitori”). I Fornitori sono tenuti a osservare i principi enunciati nel presente Codice di condotta dei fornitori e a impegnarsi a rispettare le priorità di sostenibilità del Gruppo, disponibili pubblicamente sul sito del Gruppo.

L’attività dei Fornitori deve essere svolta nel rispetto delle leggi locali applicabili in materia di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro e ambiente, nonché dei principi internazionali, come quelli sanciti dall’OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e dalla norma SA8000.

In assenza di leggi e regolamenti applicabili, i Fornitori sono tenuti a soddisfare, come minimo, i *Requisiti obbligatori* del presente SCoC.

Le *Buone pratiche di gestione* stabilite nel presente SCoC non sono da intendersi obbligatorie ma vanno considerate come uno sforzo teso ad un continuo miglioramento che tutti i Fornitori preferenziali di DLG dovrebbero perseguire.

Pertanto, salvo diversa indicazione, è inteso che i nostri Fornitori sono tenuti ad aderire a tali norme e disposizioni nel loro operato, nonché a osservare e garantire ai propri fornitori e/o subappaltatori il rispetto del presente SCoC in merito ai seguenti principi e relativi requisiti.

I Fornitori sono tenuti a garantire che i requisiti del presente Codice vengano compresi dall’intera organizzazione, top management incluso, e che siano comunicati a tutti i dipendenti.

I nostri Fornitori dovranno garantire, senza alcuna eccezione, la piena applicazione delle disposizioni del presente SCoC. In particolare, i nostri Fornitori dovranno cancellare, o astenersi dall’applicare, qualsiasi regola che possa impedirne l’efficace applicazione.

Al fine di garantire la conformità con il presente SCoC, DLG si riserva il diritto di intraprendere qualsiasi valutazione ritenuta rilevante nei confronti dei suoi Fornitori e, a tale scopo, i Fornitori sono incoraggiati a effettuare valutazioni delle proprie operazioni aziendali e lungo tutta la loro catena di approvvigionamento. I Fornitori dovranno rendere disponibile tutta la documentazione necessaria a dimostrare la piena conformità al presente SCoC e dovranno fornire a DLG l’accesso a tale documentazione quando richiesto.

Su richiesta, i Fornitori dovranno inoltre consentire al team di valutazione di DLG di intervistare il personale interno per verificarne la consapevolezza e accertare la coerenza di tutte le informazioni fornite.

In caso di non conformità con il presente SCoC, DLG è disponibile a collaborare con i Fornitori e a sostenerli per adottare qualsiasi misura correttiva ritenuta appropriata, anche per quanto riguarda le tempistiche.

Se, a seguito delle misure correttive concordate e del sostegno fornito, il Fornitore non è in grado o omette di allinearsi ai *Requisiti obbligatori* minimi previsti dal presente SCoC, DLG si riserva il diritto di interrompere il rapporto commerciale.

1.2 Interazione tra SCoC e requisiti legali

Il Gruppo De' Longhi si impegna a rispettare le disposizioni normative applicabili, che costituiscono un principio fondamentale nello svolgimento della propria attività, non negoziabile in alcun modo. In alcuni casi, il presente Codice può prevedere la conformità a requisiti che eccedono quelli previsti dalla legge: laddove ciò accada, DLG si aspetta che i suoi Fornitori aderiscano alle normative più severe stabilite dai *Requisiti obbligatori* del presente Codice.

1.3 Sistema di segnalazione delle violazioni dello SCoC

Nel caso in cui i Fornitori e i loro dipendenti venissero a conoscenza di una potenziale violazione del presente Codice, o di qualsiasi altro comportamento illecito o non conforme alle leggi e ai regolamenti vigenti, potranno segnalarlo attraverso il sistema di segnalazione De' Longhi Group Integrity Platform, all'indirizzo <https://www.delonghigroup.com/en/governance/whistleblowing>.

In alternativa, potranno mettersi in contatto con il referente dell'Ufficio Acquisti di DLG.

È responsabilità dei Fornitori segnalare violazioni sospette o potenziali del Codice. Le segnalazioni saranno opportunamente esaminate da ispettori qualificati o da esperti in materia, nel massimo rispetto della riservatezza e seguendo tutti i casi segnalati fino alla loro risoluzione.

2. Principi fondamentali

2.1 Conformità, integrità ed etica aziendale

I Fornitori devono agire nel pieno rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili nei Paesi in cui operano e dei Requisiti obbligatori di DLG definiti nel presente Codice.

L'attività deve essere condotta in modo lecito e onesto, con l'obiettivo di garantire il costante rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza sul lavoro, e della tutela dell'ambiente.

Requisiti obbligatori

- Rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili nel Paese in cui opera il Fornitore, nonché i Requisiti obbligatori del presente Codice;
- disporre della documentazione relativa alle leggi e ai regolamenti aggiornati e applicabili;
- conservare licenze, autorizzazioni, permessi e certificati validi previsti dalla legge;
- avvalersi di una persona/squadra responsabile di garantire la coerenza con i requisiti obbligatori relativi all'adeguamento alle norme sociali (diritti umani, impatto ambientale, salute e sicurezza).

Buone pratiche di gestione

- Adottare un sistema che garantisca l'effettiva applicazione di tutte le leggi e i regolamenti applicabili (procedure, responsabilità, monitoraggio);
- eseguire regolarmente una valutazione dei rischi per identificare e affrontare i principali rischi di inadempienza in materia di lavoro, diritti umani, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro;
- effettuare adeguati controlli di dovuta diligenza, estesi anche a subfornitori e subappaltatori, per garantire la conformità ai requisiti del presente Codice;
- promuovere una formazione interna adeguata ed efficace, estesa all'alta dirigenza, per creare una cultura dell'integrità e ridurre i rischi principali;
- adottare misure appropriate per migliorare le prestazioni del Fornitore in materia di diritti umani, salute e sicurezza sul lavoro, e ambiente;
- adottare un codice di condotta, linee guida o politiche per i lavoratori riguardanti i contenuti del presente Codice (lavoro minorile, impatto ambientale, pari opportunità e non discriminazione, lavoro forzato, salute e sicurezza, diritti umani, molestie e abusi, condizioni di lavoro);
- elaborare un codice di condotta o una politica di approvvigionamento responsabile per i subfornitori e i subappaltatori;
- adottare politiche in materia di corruzione, reclami e lamentele e risorse umane;
- avvalersi di una persona/squadra responsabile dell'osservanza da parte dei Fornitori del Codice di condotta per i fornitori di DLG;
- adottare un sistema che consenta ai lavoratori di segnalare alla direzione i casi di mancato adeguamento alle norme sociali, direttamente o attraverso il comitato dei lavoratori, il comitato per la salute e la sicurezza o i sindacati;
- predisporre un meccanismo di denuncia che consenta ai lavoratori di esprimere preoccupazioni e presentare reclami in modo anonimo e confidenziale;
- adottare sistemi di gestione conformi alle norme internazionali (SA8000, ISO14001, ISO45001).

2.2. Lavoro e diritti umani

2.2.1. Lavoro minorile

I Fornitori devono rispettare le leggi e i regolamenti relativi all'età minima dei lavoratori. Conformemente alle Norme internazionali sul lavoro dell'OIL, l'età minima dei lavoratori deve essere di 15 anni o coincidere con l'età di completamento dell'istruzione obbligatoria. Nel caso in cui le leggi locali prevedano requisiti più severi in merito all'età minima dei lavoratori, i Fornitori che li rispettano sono considerati adempienti rispetto al presente Codice. Pertanto, qualsiasi lavoratore di età inferiore a quella minima è considerato un lavoratore minorenni illegale.

I Fornitori che assumono giovani lavoratori devono adempiere a tutti gli obblighi legali relativi all'impiego di giovani lavoratori, che non devono essere esposti a rischi fisici che potrebbero pregiudicarne lo sviluppo fisico, mentale o emotivo. Nel caso in cui non esistano norme per la tutela dei giovani lavoratori, o nel caso in cui tali norme non siano conformi ai principi e ai requisiti riconosciuti a livello internazionale, come quelli sanciti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), i Fornitori dovranno rispettare i requisiti della norma SA8000.

Requisiti obbligatori

- Rispettare le leggi locali in merito all'età minima dei lavoratori;
- non assumere persone di età inferiore a 15 anni o all'età prevista per il completamento dell'istruzione obbligatoria, conformemente a quanto previsto dalle leggi locali;
- in fase di assunzione, richiedere l'identificazione formale e i documenti attestanti l'età dei lavoratori, conservando tutta la documentazione pertinente;
- rispettare tutte le restrizioni legali imposte ai minori autorizzati, tra cui il numero massimo di ore straordinarie, il lavoro pericoloso, il lavoro notturno e le visite mediche obbligatorie.

Buone pratiche di gestione

- Adottare politiche e procedure documentate per la prevenzione del lavoro minorile e la gestione dei casi di lavoro minorile, che devono essere mantenute e comunicate in modo efficace;
- impartire una formazione adeguata a tutti i supervisori interessati, affinché vengano rispettate le disposizioni relative ai giovani lavoratori, in particolare per quanto riguarda gli orari di lavoro, i turni di notte e i lavori pesanti o pericolosi;
- implementare un sistema di monitoraggio dell'efficacia del sistema adottato dal Fornitore al fine di prevenire l'assunzione di lavoratori minorenni e per garantire la tutela dei giovani lavoratori autorizzati.

2.2.2 Lavoro forzato o obbligatorio

È severamente vietata qualsiasi forma di coercizione fisica e mentale, schiavitù o tratta di esseri umani. Il lavoro è una libera opportunità e una libera scelta. DLG non tollera alcuna forma di lavoro forzato, non volontario o di persone oggetto di tratta, né qualsiasi altra forma di lavoro coatto.

D'altra parte, DLG acconsente a qualsiasi opportunità di lavoro rieducativo finalizzato al reinserimento sociale, purché in linea con le disposizioni di legge locali applicabili.

I dipendenti non devono essere soggetti ad alcuna regola che possa limitarne la legittima libertà. In particolare, il deposito obbligatorio di denaro e/o il trattenimento dei documenti d'identità quale condizione per l'assunzione rappresentano una coercizione.

Requisiti obbligatori

- Tutti i lavoratori devono essere assunti per loro volontà, senza ricorso al lavoro forzato, coatto, obbligatorio, di persone oggetto di tratta, o a qualsiasi altra forma di lavoro non volontario;
- i Fornitori non devono trattenere il documento d'identità originale dei dipendenti, né qualsiasi altro tipo di documento che possa limitarne lo status/conformità, la libertà di viaggiare o la possibilità di lasciare il luogo di lavoro o il lavoro stesso;
- i Fornitori non devono richiedere ai lavoratori, compresi i migranti e i lavoratori assunti tramite agenzie di collocamento, il pagamento di alcuna quota o deposito in relazione al loro impiego;
- i lavoratori stranieri o migranti devono essere assunti nel rispetto delle leggi applicabili, comprese le norme sull'immigrazione, e non devono essere oggetto di alcuna minaccia di licenziamento o espulsione.

Buone pratiche di gestione

- adottare politiche di assunzione e procedure documentate per evitare il lavoro forzato, mantenendole e comunicandole in modo efficace;
- impartire una formazione adeguata al responsabile del processo di assunzione, ai dirigenti e ai supervisor;
- rivedere periodicamente le politiche, le procedure e la formazione per garantirne l'efficacia nella prevenzione del lavoro forzato;
- implementare un sistema di monitoraggio e controllo per prevenire comportamenti e pratiche non consentite;
- implementare un sistema che garantisca che i lavoratori migranti non si facciano carico delle spese di assunzione.

2.2.3 Non discriminazione

Tutti i dipendenti devono godere di pari diritti e pari opportunità. I Fornitori devono impedire qualsiasi forma di discriminazione sul lavoro, anche relativamente all'assunzione, la retribuzione, l'avanzamento, la cessazione del rapporto di lavoro e il pensionamento, fondata su colore, casta, religione, età, nazionalità, origine sociale o etnica, stato, gravidanza, orientamento sessuale, genere, identità di genere, disabilità, appartenenza a sindacati o opinioni politiche.

I dipendenti devono essere trattati con rispetto. I nostri Fornitori devono affidare ai propri dipendenti mansioni commisurate alle loro capacità, evitando di assegnare compiti eccessivi rispetto alle loro competenze o lesivi della loro dignità.

Requisiti obbligatori

- Non deve essere ammessa né tollerata alcuna forma di discriminazione sul lavoro, anche per quanto riguarda l'assunzione, la retribuzione, l'avanzamento, la disciplina, la formazione, la cessazione del rapporto di lavoro e il pensionamento;
- tutte le decisioni relative all'assunzione devono basarsi sulla capacità di svolgere il lavoro e non su caratteristiche o convinzioni personali;
- non sono tollerati test di gravidanza o altre forme di screening sanitario che potrebbero risultare discriminatorie.

Buone pratiche di gestione

- adottare una politica che vieti qualsiasi forma di discriminazione e adottare procedure per la sua attuazione che comprendano criteri di selezione oggettivi per tutte le decisioni in materia di risorse umane;
- formare i dipendenti responsabili dell'assunzione, della retribuzione, della promozione, della formazione, del trattamento disciplinare e della cessazione del rapporto di lavoro al fine di evitare discriminazioni;
- implementare un sistema di monitoraggio e controllo per prevenire comportamenti e pratiche discriminatorie;
- effettuare regolarmente valutazioni sulla discriminazione regolarizzando eventuali situazioni di non conformità;
- definire obiettivi e attuare programmi specifici volti a rispondere alle esigenze dei lavoratori vulnerabili alla discriminazione e a garantire pari opportunità;
- laddove la legge lo consenta, adottare un meccanismo di denuncia che consenta ai dipendenti di manifestare preoccupazioni alla dirigenza in forma anonima e riservata, documentando la presentazione e i progressi relativi alla risoluzione dei casi segnalati.

2.2.4 Molestie e abusi

Tutti i lavoratori devono essere trattati con rispetto e dignità. È vietato qualsiasi tipo di punizione corporale, molestia e abuso psicologico, sessuale o verbale, nonché qualsiasi altra forma di intimidazione o violenza.

Le misure disciplinari devono essere conformi alle leggi nazionali e ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale. I dipendenti che presentano reclami sulla base del presente documento SCoC non saranno soggetti ad alcuna forma di misura disciplinare o di ritorsione.

Requisiti obbligatori

- Non praticare né favorire molestie mentali, fisiche, sessuali o verbali, né alcun tipo di intimidazione o abuso;
- comunicare in modo chiaro la politica e le pratiche disciplinari a tutti i dipendenti e conservare la documentazione relativa alle misure disciplinari;
- le misure disciplinari non devono essere illegali né eccessive, e non devono prevedere sanzioni pecuniarie detratte dallo stipendio percepito;
- non sono tollerati abusi associati alle pratiche di sicurezza, come la perquisizione delle persone di sesso opposto o la rimozione dei vestiti.

Buone pratiche di gestione

- adottare politiche e procedure documentate contro le molestie e gli abusi che vengano mantenute e comunicate in modo efficace;
- formare i dirigenti e i supervisor in merito alle politiche e alle pratiche relative alle molestie e agli abusi e atte a evitarli;
- istruire tutti i dipendenti sui comportamenti non tollerati;
- implementare un sistema di monitoraggio e controllo per prevenire comportamenti e pratiche non consentite.

2.2.5 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

I Fornitori devono riconoscere e rispettare i diritti dei lavoratori per quanto riguarda la libertà di associazione, compresa l'adesione o meno a qualsiasi associazione e alla contrattazione collettiva. I lavoratori non devono essere intimiditi o molestati nell'esercizio dei loro diritti.

Requisiti obbligatori

- Non interferire con il diritto dei lavoratori di aderire o formare sindacati, contrattare collettivamente, o con il diritto di non aderire ad alcuna associazione;

- garantire che i rappresentanti dei lavoratori siano in grado di svolgere le loro attività e che vengano fornite loro le informazioni necessarie;
- non discriminare o intimidire i lavoratori che sono membri di organizzazioni o rappresentanti dei lavoratori a causa della loro attività sindacale;
- garantire l'effettiva attuazione di contratti collettivi giuridicamente vincolanti;
- facilitare la consultazione e la cooperazione tra la direzione, i lavoratori e i loro rappresentanti;
- conservare e rendere disponibile, su richiesta, la documentazione relativa alle consultazioni.

Buone pratiche di gestione

- adottare politiche e procedure per garantire il diritto alla libertà di associazione;
- formare i dirigenti e i supervisori in merito al diritto dei lavoratori di associarsi liberamente e di costituire o aderire ai sindacati;
- stabilire un dialogo sociale con i lavoratori su tutti gli aspetti del lavoro;
- implementare un sistema di monitoraggio e controllo per prevenire comportamenti e pratiche non consentite.

2.2.6 Salari e benefit

Ai lavoratori viene corrisposta almeno la retribuzione minima prevista dalla legge, compresi straordinari, benefit e permessi retribuiti.

Il lavoro straordinario viene retribuito in conformità alla legge.

Requisiti obbligatori

- Retribuire il lavoro corrispondendo almeno il salario minimo previsto dalle leggi locali o dai contratti collettivi vincolanti, se superiore;
- corrispondere ai lavoratori il compenso per tutte le ore di lavoro svolte, comprese le ore straordinarie, in conformità alle disposizioni di legge;
- retribuire i lavoratori in modo regolare e tempestivo, in conformità ai requisiti di legge;
- i salari dovuti non devono essere trattenuti; detrazioni dal salario, come misura disciplinare diversa da quella consentita dalla legge, sono vietate così come qualsiasi altra detrazione effettuata senza l'espressa autorizzazione dei lavoratori interessati, ad eccezione di quelle obbligatorie per legge (tasse, assicurazione sociale, ecc.);
- prima di iniziare il lavoro, i dipendenti devono ricevere un contratto di lavoro scritto, una lettera di assunzione o documentazione equivalente legalmente riconosciuta, che comprenda le informazioni relative alla retribuzione e ai termini dell'impiego; ogni contratto o documentazione equivalente deve essere redatto in due copie originali di cui una, recante il timbro e la firma del datore di lavoro, deve essere consegnata al dipendente;

- deve essere conservata la documentazione relativa ai salari di tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a cottimo e quelli temporanei; tale documentazione comprende il libro paga, i registri delle presenze e le buste paga, che devono essere fornite ai lavoratori in una lingua a loro comprensibile; il libro paga comprende informazioni come la retribuzione per le ore ordinarie e straordinarie, l'orario di lavoro, il pagamento di benefit e le detrazioni;
- i Fornitori devono erogare tutti i benefit previsti dalla legge, come ferie pagate, permessi, pensioni, ecc.;
- i Fornitori devono rispettare le leggi applicabili per quanto riguarda l'assicurazione degli infortuni sul lavoro, compresi quelli che comportano la perdita della capacità lavorativa.

Buone pratiche di gestione

- Nel caso in cui la legge locale non preveda un salario minimo, o qualora tale minimo legale non sia sufficiente a garantire condizioni di vita al di sopra della soglia di povertà, i Fornitori sono tenuti a corrispondere un salario adeguato al costo della vita, oltre a una somma discrezionale;
- elaborare una politica scritta in merito a salari, benefici e requisiti contrattuali;
- adottare una procedura per garantire che il livello salariale più basso sia adeguato a soddisfare almeno i bisogni primari dei lavoratori, valutata periodicamente;
- informare i lavoratori sulla loro retribuzione, sui premi di produzione e sulle detrazioni;
- adottare sistemi adeguati per il monitoraggio dell'orario di lavoro e il calcolo della retribuzione;
- implementare un sistema di monitoraggio e controllo per prevenire comportamenti e pratiche non consentite.

2.2.7 Orario di lavoro

Ai lavoratori non dev'essere richiesto di svolgere regolarmente più ore ordinarie e straordinarie di quelle consentite dalla legge del Paese in cui sono assunti.

Requisiti obbligatori

- Qualora le leggi locali prevedano requisiti più severi rispetto a quelli del presente Codice, i Fornitori devono rispettare le disposizioni legali relative all'orario di lavoro applicabili nel Paese in cui operano;
- i lavoratori devono disporre di tempo sufficiente per i pasti e le pause, conformemente ai requisiti di legge;
- per ciascun dipendente, compresi i lavoratori a cottimo, i lavoratori temporanei e i lavoratori a contratto, deve essere tenuto un registro delle ore di lavoro che comprenda l'elenco degli orari di entrata e uscita per ogni giornata di lavoro;

- i lavoratori devono essere informati sull'orario di lavoro previsto e sulle ore straordinarie; i lavoratori devono avere il diritto di rifiutare gli straordinari senza subire punizioni, sanzioni o azioni disciplinari.

Buone pratiche di gestione

- adottare politiche e procedure scritte relative alle ore di lavoro ordinarie e straordinarie;
- pianificare i periodi di punta per evitare ore di lavoro straordinario eccessive, avvalendosi di sistemi di programmazione adeguati;
- adottare un sistema per monitorare efficacemente le ore di lavoro e il lavoro straordinario eccessivo;
- le ore di lavoro devono essere registrate dai lavoratori tramite un sistema di rilevazione automatica;
- adottare un sistema che consenta ai lavoratori di offrirsi volontariamente per svolgere le ore di lavoro straordinarie.

2.3. Salute, sicurezza e condizioni di lavoro

I luoghi e le condizioni ambientali di lavoro non devono essere nocivi per la salute e la sicurezza dei dipendenti.

I Fornitori devono rispettare le leggi e i regolamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Paese in cui operano. I lavoratori devono disporre di un ambiente sano e sicuro per prevenire incidenti e infortuni derivanti o collegati alle attività lavorative, o che possano verificarsi nel corso delle stesse. L'attività deve essere condotta con l'obiettivo di migliorare continuamente la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Requisiti obbligatori

Generalità

- I lavoratori devono disporre di un luogo di lavoro sano e sicuro, conformemente ai requisiti di leggi, certificati e autorizzazioni;
- i Fornitori devono individuare, valutare e gestire efficacemente tutti i rischi per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e adottare misure appropriate per limitarli e contrastarli;
- deve essere conservata la documentazione degli infortuni e degli incidenti e devono essere individuate e adottate misure correttive per prevenire infortuni e malattie professionali;
- tutti i lavoratori devono ricevere una formazione efficace in materia di salute e sicurezza, compresa la formazione in loco e la formazione specifica per la mansione da svolgere, laddove necessario, sia prima di iniziare il lavoro che su base regolare; la formazione deve essere aggiornata periodicamente in conformità ai requisiti di legge e, in ogni caso, in seguito a

- riassegnazione del personale, cambiamenti di tecnologia e/o altre modifiche significative, introduzione di nuove apparecchiature o sostanze, o in caso di incidenti; i lavoratori esposti a rischi specifici, come prodotti chimici, materiali o macchinari pericolosi, devono essere formati sulla sicurezza nel loro uso ed esercizio; la documentazione relativa alla formazione deve essere conservata;
- i lavoratori abitualmente esposti a rischi e pericoli professionali devono essere individuati e sottoposti a sorveglianza medica prima, durante e dopo il lavoro; l'esame medico non deve servire in alcun caso per verificare una gravidanza;
 - i Fornitori devono garantire buone condizioni di lavoro con illuminazione, temperatura, ventilazione, igiene, qualità dell'aria, livello di rumore e condizioni ergonomiche adeguate;
 - le macchine e le attrezzature devono essere conformi ai requisiti di legge e devono essere dotate dei necessari dispositivi di sicurezza (ad esempio, pulsanti per arresto di emergenza, dispositivi di controllo a due mani, cancelli, protezioni e altre barriere) e adeguatamente mantenute, testate e regolarmente ispezionate; devono essere disponibili i registri relativi alla manutenzione e all'ispezione;
 - i sistemi dell'impianto, compresi quelli elettrici e idraulici, devono essere conformi ai requisiti di legge, mantenuti in buone condizioni e testati periodicamente; devono essere disponibili i registri relativi alla manutenzione e ai test;
 - i lavoratori devono essere dotati di adeguati dispositivi di protezione individuale (DPI). I DPI devono essere gratuiti, prontamente disponibili, adeguatamente mantenuti e sostituiti senza alcuna trattenuta sul salario per l'uso o il danneggiamento.

Prodotti chimici e sostanze pericolose

- Le sostanze e i materiali chimici e pericolosi devono essere usati correttamente, anche per ciò che riguarda la conservazione, la manipolazione, il riutilizzo e lo smaltimento in sicurezza;
- deve essere redatto un inventario delle sostanze chimiche utilizzate, con la relativa scheda di sicurezza dei materiali, da aggiornare costantemente;
- i contenitori delle sostanze chimiche devono essere opportunamente etichettati e identificati;
- le sostanze chimiche devono essere conservate e usate correttamente per evitare qualsiasi forma di contaminazione del suolo, del sottosuolo, delle acque sotterranee e il rilascio negli impianti sanitari e fognari, compresa la diffusione di emissioni in atmosfera in caso di incendio o rilascio di gas; da evitare la miscelazione di sostanze chimiche incompatibili.

Prevenzione degli incendi e gestione delle emergenze

- I Fornitori devono rispettare i requisiti di legge in materia di protezione antincendio e gestione delle emergenze;
- deve essere disponibile un'attrezzatura di primo soccorso adeguata, facilmente accessibile e controllata regolarmente da personale specializzato; il contenuto, la quantità e l'ubicazione delle cassette di pronto soccorso, che devono essere installate almeno su ogni piano di ciascun edificio, devono essere adeguati al numero di lavoratori e al tipo di attività svolta;

- le attrezzature e i dispositivi antincendio appropriati, come estintori, idranti, impianti di rilevamento e di allarme antincendio, sprinkler, pompe antincendio, ecc., devono essere disponibili e sottoposti a corretta manutenzione, conformemente ai requisiti di legge; tali attrezzature e dispositivi devono essere adeguatamente segnalati, facilmente accessibili e regolarmente ispezionati e sottoposti a manutenzione per garantirne il funzionamento; gli interventi di manutenzione devono essere documentate;
- il numero e il posizionamento delle attrezzature antincendio devono essere conformi alle leggi e ai regolamenti locali; in assenza di requisiti specifici, la distanza massima tra ciascun dispositivo antincendio deve essere di 25 metri;
- le uscite di emergenza e le vie di fuga devono essere conformi alle prescrizioni di legge per quanto riguarda il numero, le dimensioni e la collocazione; queste devono essere visibili e segnalate con dispositivi luminosi, senza che ne sia mai ostacolato l'accesso; le uscite di emergenza devono essere sempre apribili;
- devono essere installati adeguati sistemi di allarme e di illuminazione di emergenza per l'evacuazione, opportunamente testati e sottoposti a manutenzione per garantirne il funzionamento;
- deve essere elaborato un piano di evacuazione e la relativa mappa affissa in aree prestabilite. Devono essere effettuate regolarmente esercitazioni di evacuazione (almeno ogni 12 mesi), in tutte le aree e durante tutti i turni; le esercitazioni di evacuazione devono essere documentate;
- tutti i lavoratori devono essere formati in merito alle procedure di evacuazione; i Fornitori devono garantire che un numero adeguato di lavoratori sia regolarmente formato sulla prevenzione degli incendi e sulla gestione del primo soccorso, tenendo conto del numero di dipendenti, dei reparti e dei turni, che devono essere tutti coperti; la documentazione relativa alla formazione deve essere conservata.

Strutture

- Tutti i lavoratori devono disporre di acqua potabile, disponibile a una distanza ragionevole dalle aree di lavoro;
- deve essere disponibile un numero adeguato di servizi igienici e per l'igiene personale, adeguatamente puliti e sottoposti a manutenzione; non si devono applicare restrizioni o controlli sull'uso dei servizi igienici da parte dei lavoratori;
- le mense e le aree di ristoro devono essere conformi alle disposizioni di legge in materia igienico-sanitaria e devono essere regolarmente pulite e mantenute in buone condizioni;
- le strutture abitative e i dormitori devono essere conformi ai requisiti di salute e sicurezza.

Buone pratiche di gestione

- adottare politiche e procedure scritte riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro;
- comunicare in modo chiaro tali politiche e procedure a tutti i dipendenti;
- implementare un sistema di monitoraggio e controllo per garantire il rispetto dei requisiti di salute e sicurezza;

- designare un "Comitato per la salute e la sicurezza sul lavoro" con ruoli e responsabilità chiaramente definiti;
- sviluppare un "Sistema di gestione della salute e della sicurezza" conforme alle norme internazionali (ISO 45001).

2,4. Protezione ambientale e attività sostenibile

I Fornitori devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti ambientali applicabili alle loro attività e ai loro prodotti e servizi. Le attività commerciali devono essere condotte con l'obiettivo di migliorare le prestazioni ambientali, riducendo l'impatto ambientale e tutelando e preservando l'ambiente.

Requisiti obbligatori

- I Fornitori devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili alle emissioni in atmosfera, allo scarico delle acque, alla contaminazione del suolo e delle acque sotterranee, alle emissioni acustiche, a sostanze e i rifiuti pericolosi, nonché alla gestione e allo smaltimento dei rifiuti;
- i Fornitori devono conservare e rendere disponibili le autorizzazioni, le licenze e i registri relativi ai requisiti di legge in materia ambientale e dimostrarne la piena conformità; La documentazione richiesta per legge e/o dalle autorizzazioni deve essere registrata, disponibile e aggiornata;
- devono essere installate e mantenute in funzione adeguate strutture e attrezzature per la tutela dell'ambiente;
- i Fornitori devono garantire che i livelli di inquinamento siano regolarmente monitorati e controllati per assicurarne la conformità ai requisiti sia di legge che delle autorizzazioni;
- i prodotti chimici e i rifiuti devono essere conservati, usati, trasportati e smaltiti in conformità alle prescrizioni di legge e, in ogni caso, per evitare rischi ambientali; deve essere previsto un sistema di contenimento secondario per le sostanze chimiche pericolose al fine di evitare la contaminazione del suolo e della falda idrica; i rifiuti pericolosi e non pericolosi devono essere conservati separatamente, in aree predefinite e dedicate;
- ove previsto dalla legge, gli appaltatori per la raccolta, il trasporto, la conservazione e lo smaltimento dei rifiuti devono essere debitamente abilitati; la conformità ai requisiti pertinenti deve essere verificata sistematicamente dai Fornitori per evitare di avvalersi di appaltatori non autorizzati.

Buone pratiche di gestione

- adottare politiche e procedure scritte relative ai processi e alle attività con un impatto ambientale significativo, ivi compresa una procedura di intervento efficace in caso di emergenza;
- comunicare in modo chiaro tali politiche e procedure a tutti i dipendenti;
- Sviluppare un sistema di identificazione e valutazione degli impatti significativi, diretti e indiretti, sull'ambiente dei processi produttivi e delle attività del Fornitore; contemplare in tale valutazione l'uso delle risorse naturali, le emissioni in atmosfera, lo scarico delle acque, la contaminazione del suolo e delle acque sotterranee, le emissioni acustiche, la gestione delle sostanze chimiche e dei rifiuti;
- sviluppare un sistema di monitoraggio e documentazione degli aspetti ambientali significativi, valutato e aggiornato regolarmente. Il sistema dovrebbe includere, a titolo esemplificativo, il consumo energetico, il consumo d'acqua e relativi scarichi, le emissioni atmosferiche, la produzione di rifiuti pericolosi e non;
- stabilire obiettivi e traguardi per gli aspetti ambientali significativi;
- adottare misure adeguate al raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi in materia ambientale e al miglioramento della performance ambientale del Fornitore, nonché azioni correttive nel caso in cui si verificano situazioni di non conformità o al fine di prevenirle;
- accertarsi che i lavoratori coinvolti nelle operazioni legate all'impatto ambientale posseggano le competenze necessarie acquisite attraverso una formazione adeguata;
- attuare un processo per individuare e far fronte all'impatto ambientale di prodotti e imballaggi, come l'impatto sulle materie prime e lo smaltimento dei prodotti a fine vita, compreso l'uso di imballaggi e prodotti riciclabili;
- sviluppare un "Sistema di gestione ambientale" conforme alle norme internazionali (ISO 14001, EMAS);
- integrare l'approccio sostenibile nei processi produttivi e nelle attività del Fornitore con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale, in particolare per quanto riguarda la produzione di rifiuti, le emissioni di gas serra e di carbonio, il consumo idrico, la tutela della natura e della biodiversità, l'arresto della deforestazione, la domanda di materie prime;
- i Fornitori sono tenuti a monitorare e a rendere pubbliche le informazioni relative alle emissioni di gas serra Scope 1 e Scope 2 prodotte, che devono essere calcolate secondo le normative, le linee guida e le metodologie internazionali più affidabili (ad esempio, il Protocollo GHG);
- i Fornitori sono tenuti a monitorare e a rendere pubbliche le informazioni relative alle emissioni di gas serra Scope 3 prodotte, che devono essere calcolate secondo le normative, le linee guida e le metodologie internazionali più affidabili (ad esempio, il Protocollo GHG);
- i Fornitori devono stabilire un obiettivo di riduzione delle emissioni in linea con/previsto dalle norme, dalle linee guida e dalle metodologie internazionali più affidabili, tra cui la Science-Based Target Initiative; l'obiettivo deve essere misurabile, con l'indicazione chiara dell'anno di riferimento iniziale e di quello stabilito per il suo raggiungimento, e deve essere reso pubblico; l'obiettivo deve riguardare almeno le emissioni di gas serra Scope 1 e Scope 2;

- sviluppare un sistema per gestire l'impatto del Fornitore sull'estrazione delle materie prime, ivi compresa una mappatura del rischio ambientale associato all'estrazione delle materie prime per l'attività e la catena di approvvigionamento.

2.5 Minerali dei conflitti

DLG si impegna a evitare l'uso di minerali che hanno alimentato conflitti nella Repubblica Democratica del Congo o nei Paesi limitrofi. I Fornitori sono tenuti a sostenere gli sforzi di DLG volti a identificare l'origine dei minerali impiegati nei nostri prodotti.

DLG si aspetta che i suoi Fornitori non finanzino né favoriscano, direttamente o indirettamente, violazioni dei diritti umani o abusi in aree di conflitto.

Requisiti obbligatori

- I Fornitori devono documentare la presenza e la provenienza di tantalio, stagno, tungsteno o oro contenuti in prodotti, parti o componenti forniti a DLG;
- ove previsto dalla legge, i Fornitori devono conformarsi alla normativa applicabile, tra cui il Regolamento (UE) 2017/821 relativo alla gestione dei materiali di conflitto e al dovere di diligenza, in conformità alle norme dell'OCSE (Linee guida OCSE per le imprese multinazionali).

Buone pratiche di gestione

- adottare politiche e sistemi di gestione conformi alle “Linee guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per l'approvvigionamento responsabile di minerali provenienti da zone di conflitto o ad alto rischio (<https://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>)” e del Regolamento (UE) 2017/821, qualora i Fornitori non siano soggetti all'applicazione obbligatoria delle suddette normative.

2.6 Gestione della catena di approvvigionamento

È responsabilità dei nostri Fornitori esigere che i loro fornitori coinvolti nella fabbricazione di prodotti e loro parti o nella fornitura di servizi a DLG agiscano in conformità con i requisiti stabiliti nel presente Codice.

Su richiesta, i nostri Fornitori dovranno informare DLG in merito ai fornitori di cui si avvalgono e dimostrare di essere a conoscenza delle disposizioni del presente Codice.

Requisiti obbligatori

- I Fornitori devono avvalersi di subfornitori e subappaltatori che rispettino almeno i requisiti obbligatori indicati nel presente Codice;

- Su richiesta, i Fornitori devono informare DLG in merito ai fornitori di cui si avvalgono.

Buone pratiche di gestione

- Redigere un Codice di condotta per i fornitori e darne comunicazione a tutti i fornitori;
- adottare una politica e un processo di selezione responsabile dei nuovi fornitori;
- adottare politiche e procedure per valutare l'adeguamento alle norme sociali e/o la performance sociale dei Fornitori, ivi comprese le azioni da intraprendere in caso di situazioni di non conformità;
- adottare un sistema di monitoraggio dell'adeguamento alle norme sociali e/o delle performance sociali dei Fornitori che comprenda valutazioni e revisioni periodiche;
- intraprendere azioni a sostegno del miglioramento della performance sociale da parte dei Fornitori, compresa la formazione dei fornitori;
- adottare un approccio sostenibile nelle pratiche di acquisto, considerando il loro impatto sull'attività.

3. Offerta e accettazione di regali o altri benefit

Ai Fornitori non è consentito (né direttamente né tramite terzi) dare, promettere o offrire al Gruppo De' Longhi alcun regalo (denaro, beni, servizi o altri benefit) che possa anche soltanto venire interpretato come eccessivo rispetto alle normali pratiche commerciali o di cortesia, o essere inteso come finalizzato ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alle società del Gruppo, o il cui proposito sia quello di condizionare il beneficiario e indurlo a comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, agli obblighi di fedeltà o che possano in qualsiasi modo falsare la concorrenza (ad es., promesse di vantaggi economici, favori, referenze, offerte di lavoro, viaggi premio di dubbia natura).

Nei Paesi in cui è consuetudine offrire regali ai clienti o ad altri soggetti in segno di cortesia, tali regali devono essere di tipo e valore appropriati e non devono essere in contrasto con le leggi e i regolamenti vigenti nei Paesi interessati o in alcun modo interpretabili come contropartita di richieste di favori e/o vantaggi.

4. Conflitti di interesse

I Fornitori sono tenuti a mantenere sempre la massima integrità nei rapporti con i dipendenti di De' Longhi e ad agire esclusivamente nel migliore interesse dell'Azienda.

Si verifica un conflitto di interessi ogniqualvolta gli interessi personali di un dipendente compromettano la sua capacità di adempiere pienamente e obiettivamente alle responsabilità che gli competono a beneficio di DLG. Le situazioni che generano questo tipo di conflitto riguardano solitamente il tentativo di ricavare qualche beneficio personale o familiare, o il perseguimento di un interesse commerciale esterno, in contrasto con gli interessi e la reputazione del Gruppo De' Longhi.

I nostri dipendenti e Fornitori sono tenuti a comunicare all'Azienda conflitti di interesse, reali o potenziali, per consentire a DLG di valutare la situazione.

5. Protezione della proprietà industriale e intellettuale

I Fornitori sono responsabili della protezione e del corretto uso dei beni del Gruppo De' Longhi e devono adottare misure atte ad evitarne il danneggiamento, il furto o l'uso non autorizzato, ivi compresi i danni derivanti da attacchi informatici (ove applicabile).

Rientrano nell'ambito di applicazione di questa disposizione tutti i tipi di beni, compresi i beni materiali, immateriali e finanziari, nonché i beni di proprietà intellettuale, come brevetti, marchi, opere protette da diritti d'autore e segreti commerciali. I Fornitori devono proteggere le informazioni riservate che, se divulgate, potrebbero danneggiare DLG.