

EDA Industries SpA

*Società con unico Socio; Direzione e coordinamento di EDA Holding S.r.l.; REA 50954
Reg. Impr. di Rieti - Cod. Fisc. - Part. IVA 00640600557; Cap. Soc. 493.420,00 euro i.v.*

DICHIARAZIONE DI ADESIONE AL CODICE ETICO
RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

La Eda Industries S.p.A. ha aderito al Responsible Business Alliance (RBA) e scelto di adottare i più elevati standard qualitativi e requisiti legali nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Gli standard qualitativi e i requisiti legali riguardano ogni rapporto tra Eda Industries S.p.A. e terze parti quali clienti, fornitori, personale, amministrazioni ed autorità.

Responsible Business Alliance ha approvato la versione 8.0 del Codice Etico.

Pertanto con la presente dichiarazione si dispone l'adesione, da parte della Eda Industries S.p.A., al Codice Etico nella versione richiamata, applicabile nei confronti di tutte le parti con cui la Società intrattiene rapporti a qualunque titolo.

L'Amministratore Unico Sig.ra
Ma. Christina Allarces

CITTADUCALE, 8 Gennaio 2024

EDA INDUSTRIES SPA
Via dell'Elettronica snc
02015 CITTADUCALE (RI) Italia



Versione 8.0 (2024)

CODICE DI CONDOTTA DI RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Il Codice di condotta di Responsible Business Alliance (RBA) stabilisce norme volte a garantire che le condizioni di lavoro nelle catene di fornitura siano sicure e che l'attività commerciale sia condotta in modo responsabile, etico e nel rispetto dei diritti umani e dell'ambiente.

Qualsiasi azienda può adottare volontariamente il Codice e applicarlo successivamente alla propria catena di fornitura diretta e indiretta e ai subappaltatori, inclusi i fornitori di produzione terziarizzata.

Per adottare il Codice e acquisire lo stato di partecipante ("Partecipante"), un'azienda deve dichiarare il proprio sostegno al Codice e condurre la due diligence in linea con il Codice e le sue norme attraverso l'istituzione di un sistema di gestione efficace, come indicato nel presente documento.

I Partecipanti sono tenuti a considerare il Codice come un'iniziativa globale per la catena di fornitura. Come requisito minimo, i Partecipanti devono esigere l'accettazione e l'adozione del Codice dai propri fornitori diretti.

Fondamentale per l'adozione del Codice è la consapevolezza che l'azienda, in tutte le sua attività, debba agire nel pieno rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti vigenti¹. In linea con le norme riconosciute a livello internazionale ed elencate nei Riferimenti di questo documento, e attingendo alle buone pratiche adottate nelle catene di fornitura globali, gli elementi del presente Codice possono andare oltre la conformità legale, al fine di promuovere la responsabilità sociale e ambientale e l'etica aziendale. La conformità al Codice non può in alcun caso causare una violazione delle leggi vigenti. Tuttavia, in caso di standard differenti fra il Codice di RBA e le leggi vigenti, per conformità si intende il rispetto dei requisiti più rigorosi.

Le disposizioni del presente Codice derivano da e rispettano norme riconosciute a livello internazionale, tra cui:

- Linee guida dell'OCSE per le aziende multinazionali
- Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani
- Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'ILO
- Convenzioni fondamentali dell'ILO
- Dichiarazione universale dei Diritti umani dell'ONU

Il Codice è formato da cinque sezioni:

¹ Il Codice non si propone di creare diritti nuovi e aggiuntivi di terzi, neppure a favore dei lavoratori.



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

- Sezioni [A](#), [B](#) e [C](#): Norme in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza e ambiente, rispettivamente.
- Sezione [D](#): Norme relative all'etica aziendale.
- Sezione [E](#): Elementi costitutivi di un sistema accettabile per la gestione della conformità al presente Codice.

RBA mira a ottenere regolarmente il contributo di tutti i soggetti interessati nello sviluppare e implementare costantemente il Codice di condotta.



A. CONDIZIONI DI LAVORO

I Partecipanti si impegnano a rispettare i diritti umani dei lavoratori e a trattarli con dignità e rispetto. Ciò vale per i fornitori diretti e indiretti, nonché per tutti i lavoratori, siano essi temporanei, migranti, studenti, a contratto, dipendenti diretti o lavoratori di qualsiasi altro tipo.

Le norme sul lavoro sono le seguenti:

1) Divieto di lavoro forzato

È vietato ricorrere al lavoro forzato in qualsiasi forma, inclusi in forma non limitativa, la manodopera forzata, vincolata (incluso il vincolo per debiti) o impegnata con contratto, i detenuti utilizzati come lavoratori coatti o sfruttati, la schiavitù e il traffico di essere umani. Rientrano tra le pratiche vietate il trasportare, il dare illegalmente rifugio, il reclutare, il trasferire e l'accogliere persone mediante il ricorso a minacce, violenza, coercizione, sequestro o frode a scopo di sfruttamento. Non devono esserci restrizioni irragionevoli sulla libertà di movimento dei lavoratori, né all'interno delle strutture gestite dall'azienda né per l'ingresso o l'uscita da tali strutture inclusi, se applicabili, dormitori o alloggi dei dipendenti. Come parte del processo di assunzione, l'azienda deve fornire a tutti i lavoratori un contratto di lavoro scritto nella loro lingua madre, o in una lingua comprensibile al lavoratore, e contenente una descrizione dei termini e delle condizioni di lavoro. Come parte del processo di assunzione, l'azienda deve fornire ai lavoratori stranieri migranti il contratto di lavoro prima della partenza dal proprio Paese di origine e non devono essere permessi cambiamenti o sostituzioni nel contratto di lavoro all'arrivo nel Paese ricevente, a meno che questi cambiamenti non siano fatti per soddisfare la legge locale e fornire termini equi o migliori. Ogni attività lavorativa deve essere volontaria, e i lavoratori devono essere liberi di interromperla in qualsiasi momento o di porre fine al rapporto di lavoro senza penali, a patto che venga fornito un ragionevole preavviso che deve essere chiaramente specificato nel contratto dei lavoratori. I Partecipanti devono conservare la documentazione relativa a tutti i lavoratori che lasciano la società. I datori di lavoro, gli agenti e i sub-agenti di reclutamento del personale non devono trattenere o distruggere, occultare o confiscare i documenti di identità o di immigrazione, quali documenti di identificazione rilasciati da enti governativi, passaporti o permessi di lavoro. Fermo restando quanto sopra, i datori di lavoro possono conservare la documentazione solo se necessario per rispettare la legge locale. In questo caso, ai lavoratori non deve mai essere negato l'accesso ai propri documenti. I lavoratori non dovranno essere obbligati a pagare le commissioni dei datori di lavoro, degli agenti o dei sub-agenti di reclutamento del personale, né altre commissioni relative alla loro assunzione. In caso si riscontri il pagamento di tali commissioni da parte dei lavoratori, essi avranno diritto al rimborso.

2) Giovani lavoratori

Il lavoro minorile non deve essere utilizzato in nessuna fase della produzione. Il termine



“minore” indica una persona di età inferiore a 15 anni, o inferiore all’età dell’obbligo scolastico o all’età minima di avviamento al lavoro in quel Paese, a seconda di quale delle due sia la maggiore. I lavoratori di età inferiore a 18 anni (Giovani lavoratori) non dovranno svolgere attività lavorative che possano comprometterne la salute o la sicurezza, inclusi turni notturni e straordinari. I Partecipanti devono garantire la corretta gestione degli studenti lavoratori tramite un adeguato mantenimento della documentazione sul loro stato di studenti, una rigorosa due diligence nei confronti dei partner nel settore dell’istruzione e la tutela dei diritti degli studenti in conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore. I Partecipanti dovranno implementare un meccanismo appropriato per verificare l’età dei lavoratori. È consentito l’uso di legittimi programmi di formazione sul luogo di lavoro che siano in regola con tutte le leggi e i regolamenti in vigore. I Partecipanti dovranno fornire adeguato supporto e formazione a tutti gli studenti lavoratori. In mancanza di leggi locali in materia, il salario minimo per gli studenti lavoratori, gli stagisti e i tirocinanti dovrà corrispondere al salario minimo di altri lavoratori di livello base che svolgono mansioni identiche o simili. In caso di identificazione di lavoro minorile, deve essere fornita assistenza/posto rimedio.

3) Orario di lavoro

Le ore lavorative non devono superare il limite massimo previsto dalla legislazione locale. Inoltre, la settimana lavorativa non deve superare le 60 ore, straordinari inclusi, fatta eccezione per situazioni di emergenza o di natura straordinaria. Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie. Ai lavoratori deve essere concesso almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

4) Retribuzioni e benefici previdenziali

La retribuzione dei lavoratori deve essere conforme a tutte le normative in vigore, incluse quelle riguardanti i salari minimi, gli straordinari e i benefici previdenziali di legge. A parità di lavoro e di qualifica, tutti i lavoratori devono ricevere la stessa retribuzione. Gli straordinari devono essere retribuiti ai lavoratori a una tariffa superiore a quella oraria normale. Non è consentito decurtare il salario a titolo di misura disciplinare. Per ogni periodo di retribuzione, i lavoratori dovranno ricevere buste paga tempestive e comprensibili, che includano sufficienti informazioni per consentire una verifica accurata della retribuzione per le attività svolte. Ogni utilizzo di lavoratori temporanei o in terzalizzazione dovrà rispettare i limiti imposti dalle leggi locali.

5) Divieto di discriminazione/Divieto di molestie/Trattamento umano

I Partecipanti devono impegnarsi per garantire un luogo di lavoro privo di molestie e di discriminazioni illegali. È vietata ogni forma di trattamento crudele o disumano dei lavoratori; rientrano nelle pratiche inammissibili 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, le aggressioni verbali e le semplici minacce di simili trattamenti. In fase di assunzione e nel corso del rapporto d’impiego (per quanto riguarda ad esempio promozioni, ricompense e accesso alla formazione), le aziende devono evitare ogni forma di discriminazione o molestia in base a razza, colore della pelle, età, genere, orientamento



sessuale, identità o espressione di genere, etnia o nazionalità di origine, presenza di eventuali disabilità, stato di gravidanza, religione, affiliazione politica, appartenenza a un sindacato, stato di reduce, informazioni genetiche protette o stato civile. Le politiche e procedure disciplinari a sostegno dei suddetti principi devono essere chiaramente definite e comunicate ai lavoratori. È dovere del datore di lavoro accomodare per quanto ragionevole le pratiche religiose e le disabilità dei lavoratori. Inoltre, lavoratori e candidati all'assunzione non devono essere sottoposti a esami medici, inclusi test di gravidanza o verginità, o fisici che potrebbero essere utilizzati in modo discriminatorio. Questo punto è stato elaborato tenendo conto della Convenzione sulla discriminazione (occupazione e impiego) dell'ILO (N.111).

6) Libertà di associazione e contrattazione collettiva

La comunicazione aperta e l'interazione diretta tra lavoratori e dirigenza sono i modi più efficaci per risolvere i problemi relativi al luogo di lavoro e alla retribuzione. I lavoratori e/o i loro rappresentanti sindacali 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 prassi direttive, senza timore di subire ritorsioni, intimidazioni o vessazioni. In linea con questi principi, i Partecipanti devono rispettare il diritto di tutti i lavoratori a formare o ad associarsi a un sindacato di loro scelta, a farsi rappresentare in contrattazioni collettive e partecipare a manifestazioni e assemblee pacifiche, o di astenersi da tali forme di associazione e partecipazione. Laddove il diritto di libertà di associazione e di contrattazione collettiva sia limitato dalle leggi e dalle norme vigenti, i lavoratori devono poter eleggere e aderire a forme alternative e legali di rappresentanza della loro categoria.



B. SALUTE E SICUREZZA

I Partecipanti riconoscono che, oltre a ridurre al minimo gli infortuni e le malattie legati alle condizioni di lavoro, un ambiente di lavoro salubre e sicuro migliora la qualità dei prodotti e servizi, la continuità della produzione, il morale dei lavoratori e la loro lealtà nei confronti dell'azienda. I Partecipanti riconoscono inoltre che il costante contributo e la consapevolezza dei lavoratori sono fondamentali per poter individuare e risolvere i problemi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Le norme da osservare in materia di salute e sicurezza sono le seguenti:

1) Salute e sicurezza sul lavoro

La potenziale esposizione dei lavoratori a rischi per la salute e la sicurezza (sostanze chimiche, elettricità e altre fonti di energia, incendi, veicoli, rischi di caduta, ecc.) deve essere identificata, valutata e mitigata utilizzando la gerarchia dei controlli. Laddove i pericoli non possano essere adeguatamente controllati con tali misure collettive, i lavoratori devono essere dotati di appropriati dispositivi di protezione individuale, in buono stato di manutenzione, e di materiali informativi sui rischi associati a tali pericoli derivanti da attività lavorative. È necessario adottare misure che tengano conto delle esigenze di genere, ad esempio evitare che donne in stato di gravidanza e madri in fase di allattamento possano trovarsi in condizioni di lavoro potenzialmente pericolose per loro o per i loro figli, e fornire sistemazioni ragionevoli alle madri che allattano.

2) Preparazione alle emergenze

È necessario individuare e valutare potenziali situazioni e casi di emergenza e ridurre al minimo l'impatto, adottando appositi piani e procedure di risposta, tra cui: segnalazione delle emergenze, allerta e procedure di evacuazione per i dipendenti, formazione per i lavoratori e piani di ripristino. Le esercitazioni di emergenza devono essere eseguite almeno una volta all'anno o come richiesto dalla legge locale, a seconda di quale dei due requisiti sia il più rigoroso. I piani di emergenza devono includere anche adeguate apparecchiature di rilevamento e soppressione degli incendi, uscite chiare e senza ostacoli, infrastrutture di uscita adeguate, informazioni di contatto per i soccorritori di emergenza e piani di recupero. Tali piani e procedure devono essere incentrati sull'obiettivo di ridurre al minimo i rischi per la vita, l'ambiente e i beni di proprietà.

3) Infortuni e malattie professionali

È necessario adottare sistemi e procedure volti a prevenire, gestire, monitorare e segnalare gli infortuni e le malattie professionali, incluse misure volte a: incoraggiare la segnalazione da parte dei lavoratori, classificare e registrare i casi di malattia e infortunio, prestare le necessarie



cure mediche, indagare sui casi specifici e adottare misure correttive volte a eliminarne le cause, e facilitare il reinserimento al lavoro. I Partecipanti devono consentire ai lavoratori di allontanarsi da eventuali pericoli imminenti e di non rientrare finché la situazione non sia stata mitigata, senza timore di ritorsioni.

4) Igiene industriale

L'esposizione dei lavoratori agli agenti chimici, biologici e fisici deve essere rilevata, valutata e controllata secondo la gerarchia dei controlli. Laddove i rischi non possano essere adeguatamente controllati, i lavoratori devono essere provvisti di e devono usare dispositivi di protezione individuale, adeguati e mantenuti in buono stato nonché forniti gratuitamente. I Partecipanti devono fornire ai lavoratori ambienti di lavoro sicuri e sani che devono essere mantenuti attraverso un monitoraggio continuo e sistematico della salute di lavoratori e ambienti di lavoro stessi. I Partecipanti devono fornire un monitoraggio della salute sul lavoro per valutare regolarmente la possibilità che la salute dei lavoratori sia danneggiata da esposizioni sul luogo di lavoro. I programmi di protezione della salute lavorativa devono essere continui e includere materiali informativi sui rischi associati all'esposizione a pericoli sul luogo di lavoro.

5) Attività fisicamente impegnative

L'esposizione dei lavoratori ai pericoli insiti nelle attività fisicamente impegnative, tra cui la movimentazione manuale o ripetitiva di materiali e il sollevamento di carichi pesanti, la prolungata permanenza in piedi e l'assemblaggio altamente ripetitivo o richiedente forza fisica, deve essere identificata, valutata e controllata.

6) Sicurezza delle macchine

I macchinari utilizzati per la produzione o per altri scopi devono essere esaminati per rilevare eventuali pericoli per la sicurezza. Laddove i macchinari presentino un rischio di infortunio per i lavoratori, è obbligatorio fornire e mantenere in buono stato dispositivi di protezione fisica, interblocchi e barriere.

7) Servizi igienici, cibi e alloggi

Ai lavoratori deve essere garantita la disponibilità di servizi igienici puliti e di acqua potabile, nonché l'igiene della preparazione e conservazione dei cibi e dei locali in cui assumere i pasti. Eventuali dormitori messi a disposizione da un'azienda Partecipante o da un'agenzia di collocamento del personale devono essere mantenuti in condizioni adeguate di pulizia e sicurezza; devono inoltre essere dotati di uscite di emergenza idonee, di acqua calda per lavarsi e di illuminazione e riscaldamento/ventilazione adeguati, di sistemazioni individuali e sicure per conservare oggetti personali e di valore e di uno spazio personale ragionevole, oltre a garantire una ragionevole libertà di accesso e di uscita.



8) Comunicazioni in materia di salute e sicurezza

L'Azienda partecipante deve fornire ai lavoratori adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro nella lingua del lavoratore o in una lingua che il lavoratore possa comprendere per tutti i pericoli presenti sul posto di lavoro a cui i lavoratori siano esposti, tra cui ma non solo i pericoli meccanici, elettrici, chimici, fisici e d'incendio. Le informazioni in materia di salute e sicurezza devono essere chiaramente esposte nella struttura aziendale o collocate in un'ubicazione identificabile e accessibili da parte dei lavoratori. Se applicabile, le informazioni in materia di salute e la formazione devono comprendere contenuti che trattino i rischi specifici per i dati demografici pertinenti, come sesso ed età. La formazione deve essere fornita a tutti i lavoratori prima dell'inizio del lavoro e, in seguito, regolarmente. I lavoratori devono essere incoraggiati a segnalare qualsiasi problema di salute e sicurezza senza ritorsioni.



C. AMBIENTE

In tutte le funzioni aziendali, i Partecipanti riconoscono che la responsabilità ambientale sia parte integrante della fabbricazione di prodotti di qualità. I Partecipanti devono identificare gli impatti sull'ambiente e minimizzare gli effetti avversi sulla comunità, l'ambiente e le risorse naturali, salvaguardando al contempo la salute e la sicurezza pubbliche.

Le norme da osservare in materia di ambiente sono le seguenti:

1) Autorizzazioni Ambientali e rendicontazione

È obbligatorio ottenere, conservare e mantenere aggiornate tutte le necessarie autorizzazioni ambientali (ad es. monitoraggio degli scarichi), approvazioni e registrazioni, osservandone i requisiti operativi e di rendicontazione.

2) Prevenzione dell'inquinamento e conservazione delle risorse

Le emissioni e gli scarichi di inquinanti e la generazione di rifiuti devono essere minimizzati o eliminati all'origine oppure adottando prassi quali l'aggiunta di apparecchiature per il controllo dell'inquinamento, la modifica di processi di produzione, di manutenzione e di controllo degli impianti o altri mezzi idonei. L'uso di risorse naturali tra cui l'acqua, i combustibili fossili, i minerali e i prodotti della foresta vergine, deve essere risparmiato adottando prassi quali la modifica dei processi di produzione, di manutenzione e di controllo degli impianti, la sostituzione, il riutilizzo, la conservazione, il riciclo dei materiali o altri mezzi idonei.

3) Sostanze pericolose

Le sostanze chimiche, i rifiuti e altri materiali che presentano un rischio per gli esseri umani o l'ambiente devono essere identificati, etichettati e gestiti al fine di garantire che la gestione, la movimentazione, lo stoccaggio, l'utilizzo, il riciclo o il riutilizzo e lo smaltimento avvengano in condizioni di sicurezza. I dati relativi ai rifiuti pericolosi devono essere monitorati e documentati.

4) Rifiuti solidi

I Partecipanti devono adottare un approccio chiaro e sistematico per identificare, gestire, ridurre, smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti solidi (non pericolosi). I dati relativi ai rifiuti devono essere monitorati e documentati.



5) Emissioni in atmosfera

Prima di essere scaricate, le emissioni atmosferiche di composti chimici organici volatili, aerosol, agenti corrosivi, particolati, sostanze dannose per l'ozono e sottoprodotti della combustione che siano stati generati dalle attività operative devono essere caratterizzate, regolarmente monitorate, controllate e trattate come previsto. Le sostanze dannose per lo strato di ozono devono essere gestite in modo efficace in conformità al Protocollo di Montreal e alle normative applicabili. I Partecipanti dovranno condurre un monitoraggio periodico delle prestazioni dei sistemi di controllo delle proprie emissioni in atmosfera.

6) Restrizioni di utilizzo dei materiali

I Partecipanti devono osservare tutte le leggi e i regolamenti in vigore e i requisiti dei clienti riguardo a divieti o limitazioni all'utilizzo di specifiche sostanze nei prodotti e nelle attività produttive, inclusa l'etichettatura a fini del recupero e dello smaltimento.

7) Gestione delle acque

I Partecipanti devono implementare un programma di gestione delle acque che ne documenti, caratterizzi e monitori le fonti, gli usi e gli scarichi; che cerchi opportunità per ridurre i consumi d'acqua e ne controlli i canali di contaminazione. Prima di essere scaricate o smaltite, tutte le acque reflue devono essere caratterizzate, monitorate, controllate e trattate come previsto. I Partecipanti dovranno condurre un monitoraggio periodico delle prestazioni dei propri sistemi di trattamento e contenimento delle acque reflue per assicurare le prestazioni ottimali e la conformità normativa.

8) Consumi energetici ed emissioni di gas serra

I Partecipanti devono stabilire e comunicare un obiettivo assoluto di riduzione dei gas serra a livello aziendale. I consumi energetici e tutte le emissioni di gas serra relative agli Ambiti 1 e 2 e le categorie di emissioni significative di gas serra di Ambito 3 devono essere registrati, documentati e comunicati pubblicamente. I Partecipanti devono cercare metodi per migliorare l'efficienza energetica e ridurre al minimo i propri consumi energetici e le emissioni di gas serra.



D. ETICA

Al fine di assumersi le proprie responsabilità sociali e avere successo nel mercato, i Partecipanti e i loro agenti sono tenuti a far valere i più rigorosi standard di condotta etica, tra cui quando segue:

1) Integrità nelle attività commerciali

In tutte le sue interazioni commerciali, l'azienda deve sempre operare nel rispetto dei più rigorosi standard di integrità. I Partecipanti adotteranno una politica di tolleranza zero che vieti qualsiasi forma di corruzione, estorsione e appropriazione indebita.

2) Nessun indebito vantaggio

È vietato promettere, offrire, autorizzare, dare o accettare tangenti o altri metodi di ottenere vantaggi indebiti o illegittimi. Tale divieto si applica al promettere, offrire, autorizzare, dare o accettare qualsiasi cosa di valore, direttamente o indirettamente tramite terzi, al fine di procurarsi o mantenere affari, indirizzare gli affari verso una persona, o procurarsi in altri modi un vantaggio indebito. È richiesta l'adozione di procedure di monitoraggio, tenuta della documentazione e applicazione che garantiscano la conformità alle leggi anticorruzione.

3) Divulgazione di informazioni

Tutte le operazioni commerciali devono essere condotte con la massima trasparenza e devono essere accuratamente registrate nelle scritture contabili dei Partecipanti. Le informazioni relative a condizioni di lavoro, salute e sicurezza, prassi ambientali, attività commerciali, struttura, situazione finanziaria e risultati dell'azienda devono essere dichiarate in conformità ai regolamenti in vigore e alle prassi in uso nel settore. È inaccettabile falsificare la documentazione e rilasciare false dichiarazioni sulle condizioni o le prassi utilizzate nella catena di fornitura.

4) Proprietà intellettuale

I diritti di proprietà intellettuale devono essere rispettati. Il trasferimento di tecnologie e know-how deve essere svolto in modo da tutelare tali diritti di proprietà, ed è necessario proteggere le informazioni di clienti e fornitori.

5) Correttezza dell'attività d'impresa, della pubblicità e della concorrenza

L'attività d'impresa, la pubblicità e la concorrenza devono essere improntate a criteri di correttezza.



6) Protezione dell'identità e divieto di ritorsioni

Eccetto se proibiti dalle leggi, devono essere adottati² programmi volti a garantire la riservatezza, l'anonimato e la protezione di fornitori e dipendenti che agiscono da informatori. I Partecipanti devono dotarsi di un processo comunicativo interno che consenta ai dipendenti di esprimere le proprie perplessità senza timore di ritorsioni.

7) Approvvigionamento responsabile di minerali

I Partecipanti adotteranno una politica, ed eserciteranno la due diligence sulla fonte e la catena di custodia di tantalio, stagno, tungsteno e oro nei prodotti che producono per garantire ragionevolmente che siano approvvigionati in modo coerente con le Linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le catene di fornitura responsabili di minerali provenienti da aree interessate da conflitti e ad alto rischio o una struttura di due diligence equivalente e riconosciuta.

8) Privacy

I Partecipanti devono impegnarsi a proteggere le ragionevoli aspettative di riservatezza delle informazioni personali di chiunque intrattiene affari con loro (tra cui fornitori, clienti, consumatori e dipendenti). I Partecipanti sono tenuti a osservare i requisiti di leggi e norme in materia di privacy e sicurezza delle informazioni quando provvedono alla raccolta, memorizzazione, trattamento, trasmissione e condivisione di informazioni personali.

² Definizione di informatore: In questo contesto, informatore è chiunque denunci un comportamento illecito da parte di un dipendente o funzionario aziendale, di un funzionario pubblico o di un ente ufficiale.



E. SISTEMI DI GESTIONE

I Partecipanti devono adottare o stabilire un sistema di gestione avente uno scopo in relazione ai contenuti di questo Codice. Il sistema di gestione deve essere pensato per garantire: (a) la conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore, nonché ai requisiti dei clienti riguardo alle attività e ai prodotti del Partecipante; (b) l'osservanza di questo Codice; e (c) l'individuazione e il contenimento dei rischi operativi relativi al Codice stesso. Il sistema deve inoltre facilitare il miglioramento continuo.

Il sistema di gestione deve contenere i seguenti elementi:

1) Impegno formale dell'azienda

I Partecipanti devono stabilire dichiarazioni di politica in materia di diritti umani, salute e sicurezza, ambiente ed etica che attestino il loro impegno verso la due diligence e il miglioramento continuo, con l'approvazione della Direzione. Le dichiarazioni della politica devono essere rese pubbliche e comunicate ai lavoratori in una lingua a loro comprensibile tramite canali accessibili.

2) Responsabilità della Direzione

I Partecipanti devono indicare con chiarezza il/i Rappresentante/i della Direzione responsabili dell'implementazione dei sistemi di gestione e dei programmi a essi associati. Il rappresentante della Direzione verifica periodicamente lo stato dei sistemi di gestione.

3) Requisiti di legge e dei clienti

I Partecipanti devono adottare o definire un processo volto a identificare, monitorare e recepire le leggi e i regolamenti in vigore e i requisiti dei clienti, inclusi i requisiti di questo stesso Codice.

4) Valutazione e gestione dei rischi

I Partecipanti devono adottare o stabilire un processo volto a identificare i rischi di conformità legale, ambientali, di salute e sicurezza³ e le pratiche di lavoro e di etica, ivi inclusi eventuali rischi di gravi effetti sui diritti umani e sull'ambiente, associati alle operazioni dei Partecipanti stessi. I Partecipanti devono determinare l'importanza relativa di ciascun rischio e l'adozione di idonee misure di controllo procedurali e fisiche, volte a contenere i rischi individuati e a garantire la conformità alle leggi e alle norme vigenti.

³ Gli ambiti da includere nella valutazione dei rischi ambientali, per la salute e la sicurezza sono le aree di produzione, le strutture di magazzino e stoccaggio, le attrezzature di supporto dello stabilimento/degli impianti, i laboratori e le aree di test, gli impianti sanitari (bagni), la cucina/mensa e i locali di alloggi/dormitori destinati ai lavoratori.



5) Obiettivi di miglioramento

I Partecipanti devono stabilire obiettivi prestazionali scritti, target e piani di implementazione volti a migliorare i risultati del Partecipante in campo sociale, ambientale, della salute e sicurezza, inclusa la periodica valutazione dei risultati ottenuti nel raggiungere tali obiettivi.

6) Formazione

I Partecipanti devono definire programmi di formazione per dirigenti e lavoratori volti a implementare le politiche, le procedure e gli obiettivi di miglioramento del Partecipante, oltre che a ottemperare ai requisiti di legge e normativi in vigore.

7) Comunicazione

I Partecipanti devono definire un processo che consenta di comunicare ai lavoratori, ai fornitori e ai clienti informazioni chiare e precise sulle politiche, le prassi, le aspettative e i risultati del Partecipante.

8) Coinvolgimento di lavoratori/stakeholder e accesso alle forme di rimedio

Ove pertinente o necessario, i Partecipanti devono stabilire processi volti a garantire una comunicazione bidirezionale continua con i lavoratori, i loro rappresentanti e altri stakeholder. Il processo mira a raccogliere feedback sulle pratiche e le condizioni operative coperte dal presente Codice e a promuovere il miglioramento continuo. Ai lavoratori deve essere offerto un ambiente sicuro per sporgere reclami e fornire feedback senza timore di ritorsioni o rappresaglie.

9) Verifiche e valutazioni

I Partecipanti devono condurre periodiche autovalutazioni volte ad accertare la conformità ai requisiti di legge e normativi, ai contenuti del Codice, e alle clausole contrattuali dei clienti in materia di responsabilità sociale e ambientale.

10) Processo per le azioni correttive

I Partecipanti devono definire un processo volto a correggere tempestivamente le deficienze individuate nel corso di valutazioni, ispezioni, indagini, e verifiche interne o esterne.

11) Documentazione e registri

I Partecipanti devono definire creare e conservare documenti e registri per garantire la conformità normativa e l'osservanza dei requisiti aziendali unitamente a un'adeguata riservatezza a fini di tutela della privacy.



12) Responsabilità dei fornitori

I Partecipanti devono definire un processo volto a comunicare i requisiti del Codice ai fornitori e a monitorare la loro conformità allo stesso.



RIFERIMENTI

I seguenti riferimenti sono stati utilizzati per redigere questo Codice e possono essere utili fonti di ulteriori informazioni. I seguenti riferimenti potrebbero non essere sottoscritti da tutti i singoli Partecipanti:

Norme e convenzioni:

- [Convenzioni fondamentali dell'ILO](#)
 - Convenzione sulla libertà di associazione e la tutela del diritto di organizzazione sindacale, 1948 (n. 87)
 - Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98)
 - Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)
 - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105)
 - Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138)
 - Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 (n. 182)
 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1999 (n. 100)
 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e occupazione), 1958 (n. 111)
 - Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981 (n. 155) e Quadro promozionale, 2006 (n. 187)
- [Linee guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per una catena di approvvigionamento responsabile dei minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio \(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High Risk Areas\)](#)
- [Linee guida dell'OCSE per le aziende multinazionali](#)
- [Principi guida delle Nazioni Unite \(ONU\) su imprese e diritti umani](#)
- [Dichiarazione universale dei Diritti umani](#)
- [Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione](#)
- [Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino](#)
- [Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna](#)
- [Programma "Global Compact" delle Nazioni Unite](#)



Altri riferimenti utili:

- [Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act](#)
(Legge per la riforma dei mercati finanziari e la tutela dei consumatori)
- [Sistema comunitario di ecogestione e audit](#) (Eco Management & Audit System, EMAS)
- [Iniziativa per un commercio etico](#) (Ethical Trading Initiative)
- [Codice dell'ILO su sicurezza e salute](#)
- ISO 14001 e relativi standard - Gestione ambientale
- ISO 45001:2018 - Sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro
- [National Fire Protection Association](#)
- Social Accountability International ([SAI](#))
 - [SA 8000](#)
- [Regolamenti federali degli Stati Uniti sulla compravendita](#)



CRONOLOGIA DEL DOCUMENTO

Versione 1.0 - Pubblicata a ottobre 2004.

Versione 1.1 - Pubblicata a maggio 2005. Documento convertito in formato RBA, piccole modifiche al layout di pagina; nessuna modifica ai contenuti.

Versione 2.0 - Pubblicata a ottobre 2005 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 3.0 - Pubblicata a giugno 2009 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 4.0 - Pubblicata ad aprile 2012 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 5.0 - Pubblicata a novembre 2014 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 5.1 - Pubblicata a marzo 2015 con modifiche ad A1 ed entrata in vigore dal 1° gennaio 2016. Versione 6.0 - Pubblicata a gennaio 2018 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 7.0 - Pubblicata a gennaio 2021 con modifiche a varie disposizioni.

Versione 8.0 - Pubblicata a gennaio 2024 con modifiche a varie disposizioni.

Il Codice di condotta di RBA è stato redatto in origine da varie aziende produttrici di apparecchi elettronici tra giugno e ottobre 2004. Invitiamo e incoraggiamo tutte le aziende ad adottare questo Codice. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito:

<https://www.responsiblebusiness.org>