

***Codice di Condotta dei fornitori
di SAES Group***

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 luglio 2019

Sommario

1. Introduzione	3
2. Scopo e ambito di applicazione	3
3. Riferimenti normativi	3
4. Diritti umani	4
4.1 Rispetto dei diritti umani.....	4
4.1.1 Traffico di esseri umani	4
4.2 Non discriminazione	5
4.3 Libertà di parola.....	5
4.4 Diritto alla privacy.....	5
4.5 Tutela di specifiche categorie di interlocutori.....	5
5. Condizioni di lavoro	6
5.1 Il lavoro è scelto in modo libero	6
5.2 Lavoro minorile.....	6
5.3 Orario di lavoro.....	7
5.4 Retribuzioni	7
5.5 Libertà di associazione e contrattazione collettiva	7
5.6 Lavoro regolare.....	8
6. Salute e sicurezza	8
6.1 Sicurezza e integrità delle strutture	8
6.2 Salute e sicurezza sul lavoro	8
7. Ambiente	9
7.1 Riutilizzare, riciclare, ridurre.....	9
7.2 Biodiversità	10
7.3 Deforestazione	10
8. Fair business	10
8.1 Conflitto di interesse	10
8.2 Corruzione	11
8.2.1 Doni e omaggi	11
8.3 Protezione delle informazioni	11
8.4 Proprietà intellettuale	11
8.5 Corretta concorrenza.....	12
8.6 Approvvigionamento responsabile	12

1. Introduzione

La gestione responsabile dei processi di approvvigionamento lungo la catena di fornitura di SAES Group (nel seguito anche “SAES” o “Gruppo”) implica promuovere e stimolare comportamenti e pratiche di responsabilità sociale e ambientale da parte dei propri fornitori, in modo da favorire la sostenibilità dei processi di business che caratterizzano i settori di appartenenza.

Definire un Codice di Condotta dei Fornitori (nel seguito anche “Codice” o “Documento”) significa, non solo impegnarsi nella gestione delle tematiche di sostenibilità che riguardano la propria filiera, ma anche avviare un processo di valutazione e gestione dei rischi che la caratterizzano, aspetto sempre più critico nel contesto globalizzato in cui il Gruppo opera. Nell’economia globalizzata che caratterizza l’attuale scenario internazionale, *outsourcing* non implica riduzione dei rischi e delle responsabilità, né che le proprie responsabilità siano circoscritte al proprio specifico ambito di operatività, rispetto a ciò che accade a monte e a valle nella filiera di appartenenza.

Al contrario, le aspettative dei diversi portatori d’interesse per una gestione sostenibile della filiera sono sempre più evidenti e concrete e l’assunzione di responsabilità in tale ambito da parte dell’impresa si sta imponendo come variabile critica determinante per l’affermazione del brand e dei propri prodotti/servizi.

La definizione di sostenibilità è complessa e in continua evoluzione. Ai fini del presente Documento si è fatto riferimento a quanto proposto dal *Global Compact* delle Nazioni Unite, che definisce la sostenibilità della filiera come la gestione degli impatti sociali, ambientali ed economici, l’incoraggiamento di buone pratiche di governance lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti.

2. Scopo e ambito di applicazione

Il Codice di Condotta dei fornitori di SAES Group ha l’obiettivo di declinare i valori a cui s’ispira il Gruppo nei principi di comportamento che dovrebbero orientare l’azione dei fornitori stessi nell’ambito della propria attività, con particolare riferimento alla tutela dei diritti umani e al rispetto dell’ambiente.

Tale Codice è destinato a tutti i fornitori diretti di SAES Group (nel seguito “fornitori” o “Destinatari”), i quali, a loro volta, sono incoraggiati a condividerlo e a favorirne l’applicazione da parte dei propri fornitori, favorendo la sostenibilità complessiva della propria filiera. L’obiettivo è quindi generare valore economico, sociale ed ambientale nel lungo termine per tutti gli *stakeholder* coinvolti.

3. Riferimenti normativi

SAES e i Destinatari del presente Documento, in tutte le proprie attività, devono agire nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti nei Paesi in cui operano, siano esse locali, nazionali o internazionali.

Agire in conformità al presente Codice non può comportare violazioni delle norme vigenti nei Paesi in cui opera il Gruppo. Nel caso in cui emergano difformità tra i contenuti del Codice e quanto previsto dalla normativa locale i fornitori sono invitati ad applicare la norma più stringente.

SAES incoraggia i propri fornitori ad aderire, qualora possibile, a standard certificabili e/o certificazioni in ambito ambientale, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale o di altro genere.

I contenuti del presente Codice rimandano inoltre ai principali riferimenti internazionali in termini di sostenibilità e responsabilità socio ambientale.

Riferimenti normativi esterni

- *Ethical Trading Initiative* (Iniziativa per un commercio etico)
- Codice dell’*International Labour Organization* (ILO) su sicurezza e salute
- Standard internazionali sul lavoro dell’*International Labour Organization* (ILO)
- Dichiarazione universale dei Diritti umani
- Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione
- 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

- Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali
- Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini

Riferimenti normativi interni

- Codice Etico di Gruppo
- Codice di Condotta commerciale SAES Group
- Codice anticorruzione SAES
- *Group Conflict Minerals policy*
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001
- Specifica Ambientale SAES

4. Diritti umani

Nel quadro dei diritti umani internazionalmente riconosciuti, delle leggi e dei regolamenti nazionali e internazionali in merito, i fornitori sono invitati a¹:

- evitare di avere un qualsiasi impatto negativo diretto o indiretto sul rispetto dei diritti umani;
- prevenire o mitigare eventuali impatti negativi sui diritti umani direttamente correlati alle proprie attività imprenditoriali.

Tutti i soggetti che operano all'interno della filiera di SAES Group s'impegnano al rispetto dei diritti umani, indipendentemente dalle dimensioni, dal settore, dal contesto operativo, dall'assetto proprietario della struttura, ovunque si trovino ad operare.

Fatta salva la responsabilità minima imprescindibile di non violare i diritti di altri, le aziende sono chiamate ad agire a promozione e supporto del miglioramento delle condizioni dei propri lavoratori. Tale impegno deve essere adeguato alla dimensione, alla natura, al contesto delle attività nonché alla gravità del rischio di impatti negativi in tema di diritti umani.

4.1 Rispetto dei diritti umani

I Destinatari del presente Documento sono tenuti al rispetto dei diritti umani, con riferimento a qualsiasi persona che con loro interagisca, siano essi lavoratori o altre categorie di *stakeholder*, come ad esempio i componenti delle comunità locali in cui operano.

Non sono in nessun caso consentite pratiche crudeli e inumane quali le molestie e gli abusi sessuali, le punizioni corporali, la coercizione fisica o psichica, le aggressioni verbali, le semplici minacce di simili trattamenti e ogni altra forma di intimidazione o abuso.

4.1.1 Traffico di esseri umani

Con il termine "traffico di esseri umani", si indica il *"reclutamento, trasporto, trasferimento, l'ospitare o accogliere persone, tramite la minaccia o l'uso della forza o di altre forme di coercizione (...) comprende (...) lo sfruttamento della prostituzione altrui o altre forme di sfruttamento sessuale, il lavoro o i servizi forzati, la schiavitù o pratiche analoghe, l'asservimento o il prelievo di organi (...)* Il consenso della vittima della tratta di persone allo sfruttamento di cui [sopra] è irrilevante in uno qualsiasi dei mezzi di cui [sopra] sono stati utilizzati.²"

Pratiche riconducibili al traffico di esseri umani sono in ogni caso inaccettabili, indipendentemente dal settore e dal Paese di appartenenza del fornitore. Nessun fornitore di SAES può essere coinvolto o beneficiare in alcun modo dal traffico di esseri umani.

A tal riguardo, si fa rinvio anche al paragrafo 8.6 relativo all'approvvigionamento responsabile.

¹ Fonte: OCSE imprese multinazionali

² Protocollo addizionale della Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini

4.2 Non discriminazione

I Destinatari del presente Documento sono tenuti ad impegnarsi affinché nell'ambiente di lavoro non si verificano casi di molestie né discriminazioni di alcun genere.

In fase di assunzione e nella gestione dei diversi ambiti che attengono al rapporto di lavoro i fornitori di SAES sono tenuti ad evitare ogni forma di discriminazione in base a:

- razza, etnia, nazionalità di origine, casta, colore della pelle;
- stato civile, stato di gravidanza;
- età, genere, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere;
- disabilità o problematiche attinenti allo stato di salute, informazioni genetiche protette;
- religione, affiliazione politica, appartenenza a un sindacato, stato di reduce.

Inoltre:

- Deve essere messo a disposizione dei lavoratori un sistema di segnalazioni credibile ed efficace.
- I fornitori sono incoraggiati ad attivare meccanismi di tutela e indennizzo a fronte di danni derivanti da violenze o discriminazioni.

4.3 Libertà di parola

La libertà di parola consiste nel *“diritto alla libertà di opinione e di espressione, incluso il diritto di non essere molestato per la propria opinione”*³.

I fornitori di SAES s'impegnano a garantire il diritto di parola e di espressione, senza reprimere in alcun modo i lavoratori, o limitarli nell'esprimere il proprio parere in merito alle condizioni lavorative e senza subire per questo ripercussioni di alcun genere.

4.4 Diritto alla privacy

In tema di privacy ai fornitori di SAES è richiesto di rispettare quanto enunciato all'art. 12 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani: *“nessun individuo [può] essere sottoposto ad interferenze arbitrarie nella sua vita privata, nella sua famiglia, nella sua casa, nella sua corrispondenza, né a lesione del suo onore e della sua reputazione”*.

In linea con questo principio i fornitori sono tenuti ad assicurare che informazioni personali relative ai propri dipendenti non vengano acquisite con modalità inadeguate o illegali, e che non vengano utilizzate, trasferite, perse o diffuse, o ne venga fatto un uso improprio, o non autorizzato.

4.5 Tutela di specifiche categorie di interlocutori

Nell'ottica di una generale responsabilità sociale di impresa, in ogni occasione di interazione all'interno delle proprie attività commerciali o imprenditoriali, i Destinatari del presente documento si impegnano al rispetto e alla tutela di eventuali categorie di interlocutori caratterizzate da particolari condizioni di fragilità quali, in via esemplificativa e non esaustiva:

- popoli indigeni;
- donne;
- bambini;
- lavoratori anziani;
- lavoratori con disabilità;
- lavoratori migranti.

³ Articolo 19 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo

5. Condizioni di lavoro

I fornitori si impegnano a trattare con dignità e rispetto i propri lavoratori, secondo gli standard riconosciuti della comunità internazionale e sanciti dalle Nazioni Unite e dall'*International Labour Organization*.

Il contenuto del presente documento è applicabile a tutti i lavoratori in organico presso i fornitori di SAES, qualsiasi sia il loro inquadramento contrattuale: permanenti, temporanei, stagionali e di qualsiasi altro genere, senza alcuna eccezione.

5.1 Il lavoro è scelto in modo libero

In linea con quanto contenuto della Convenzione ILO n°29, all'interno della quale il lavoro forzato viene definito come qualsiasi tipo di lavoro o servizio ottenuto da una persona attraverso costrizioni o minacce, e per il quale la detta persona non si è offerta volontariamente, SAES non ammette alcun genere di lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.

Inoltre:

- Il processo di assunzione, per tutti i Destinatari del presente documento, deve prevedere un contratto di lavoro scritto nella loro lingua madre, o in una lingua a loro comprensibile, fatti salvi requisiti diversi di validità, che contenga la descrizione dei termini e delle condizioni di lavoro.
- Ogni lavoratore, qualsiasi sia la condizione contrattuale, ha libertà di lasciare il posto di lavoro qualora lo desidera, previo adeguato preavviso.

Ciò detto, non è ammesso:

- che il lavoro svolto non venga retribuito, che si verifichino ritardi immotivati nei pagamenti ai lavoratori, che vengano applicate multe/trattenute immotivate sulla paga;
- che i crediti del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori, o gli anticipi sulla paga superino il limite ammesso dalla normativa di riferimento;
- che i lavoratori debbano pagare, o depositare una somma in denaro per poter essere assunti/iniziare a lavorare;
- che si pratichino atti discriminatori o penalizzanti nei confronti di lavoratori che non accettano di svolgere lavoro straordinario: tutto il lavoro deve essere volontario;
- che il datore di lavoro o le agenzie di collocamento del personale eventualmente coinvolte trattengano o distruggano i documenti dei lavoratori, o impediscano ai lavoratori di accedervi;
- che vi siano restrizioni irragionevoli sulla libertà di movimento dei lavoratori all'interno delle strutture gestite dall'azienda o all'ingresso o all'uscita da tali strutture, e che i lavoratori non siano liberi di lasciare la struttura al termine del turno lavorativo.

5.2 Lavoro minorile

Il lavoro minorile è definito come lavoro che priva i bambini della propria infanzia, del loro potenziale e della loro dignità, danneggiandone lo sviluppo fisico e mentale e interferendo con la loro educazione⁴.

Il lavoro minorile non è mai ammesso in nessuna fase della produzione. Con il termine "minore" si indica una persona di età inferiore all'età dell'obbligo scolastico, o all'età minima di avviamento al lavoro nel Paese specifico, a seconda di quale delle due sia la maggiore.

In mancanza di leggi locali in materia, il salario minimo per gli studenti lavoratori dovrà corrispondere al salario minimo di altri lavoratori di livello base che svolgono mansioni identiche o simili.

I Destinatari del presente Codice sono incoraggiati a sviluppare, adottare e contribuire a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini.

⁴ Convenzioni ILO 138 e 182

Inoltre, è fatto divieto di:

- rendere impossibile la certa identificazione dell'identità/età dei lavoratori;
- impiegare lavoratori minori per turni di notte;
- impiegare lavoratori minori a lavori pericolosi, o che espongono al rischio di malattie professionali.

5.3 Orario di lavoro

Relativamente agli orari di lavoro i Destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto delle seguenti regole:

- Le ore di lavoro devono essere conformi alle disposizioni della legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole.
- Ai lavoratori devono essere consentiti i giorni liberi previsti dalla legislazione nazionale.
- Tutti gli straordinari devono essere volontari. Lo straordinario deve essere usato in modo responsabile, tenendo in considerazione l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso.

5.4 Retribuzioni

I Destinatari del presente documento sono tenuti a riconoscere ai lavoratori una retribuzione tale da garantire una vita dignitosa.

Nella gestione delle retribuzioni i fornitori sono tenuti a rispettare le seguenti regole:

- La retribuzione e gli eventuali ulteriori incentivi corrisposti per ogni periodo lavorativo (giornaliero, settimanale, mensile) corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali, o agli standard di riferimento del settore di appartenenza, qualunque dei due sia il maggiore.
- In osservanza delle leggi locali, gli straordinari devono essere retribuiti a una tariffa superiore a quella oraria normale.
- Per ogni periodo di retribuzione, i lavoratori dovranno ricevere buste paga tempestive e comprensibili.

Inoltre, non sono ammessi in nessun caso:

- lavoratori non pagati;
- stipendi sotto il minimo legale nazionale applicabile;
- stipendi e ore lavorate non verificabili/tracciate;
- ferie non pagate o pagate in modo scorretto, malattie non pagate;
- assenza di contratti, dimissioni in bianco;
- termini e condizioni dei contratti non condivisi con i lavoratori;
- periodo di prova oltre il limite legale;
- deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato.

5.5 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

In conformità alle leggi locali, ai destinatari è richiesto di consentire ai lavoratori, senza distinzione, di 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.

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.

Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, i Destinatari del presente documento sono incoraggiati a non ostacolare lo sviluppo di analoghe forme di associazione.

Inoltre:

- i Destinatari del presente documento non possono ostacolare le attività associative
- i Destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto degli accordi sindacali sottoscritti;
- i rappresentanti dei lavoratori devono essere eletti in modo democratico, senza alcuna interferenza del datore di lavoro.

5.6 Lavoro regolare

Per quanto sia possibile il lavoro svolto deve sempre rientrare all'interno di riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.

I Destinatari del presente documento sono quindi tenuti a non eludere la corretta applicazione delle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e delle regole riconducibili ad un rapporto di lavoro a carattere regolare, tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti, o accordi di lavoro a domicilio, o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione, o di fornire impiego regolare. Allo stesso modo, tali obblighi non devono essere evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

6. Salute e sicurezza

SAES considera il costante impegno al miglioramento delle performance in materia di salute e sicurezza come un obiettivo indispensabile, pur nella consapevolezza che non è possibile ridurre a zero il rischio potenziale che può essere connesso a determinati materiali, o processi produttivi, o di lavorazione. Ciò significa sviluppare e garantire un approccio globale della salute e sicurezza nell'ambito lavorativo, dalle condizioni igieniche, alla sicurezza delle strutture, al rischio di infortuni.

6.1 Sicurezza e integrità delle strutture

Strutture integre e sicure sono alla base di un ambiente salubre, oltre che un elemento fondamentale per un'efficace gestione dei rischi legati alla sicurezza sul lavoro.

I fornitori di SAES sono tenuti a adottare i migliori standard tecnici per la sicurezza degli impianti e dei sistemi produttivi e per garantire un ambiente lavorativo salubre.

6.2 Salute e sicurezza sul lavoro

I Destinatari del presente Codice sono tenuti a fornire un ambiente di lavoro sicuro, in considerazione dei rischi specifici dell'attività svolta.

È richiesto ai fornitori di SAES di:

- rispettare rigorosamente le normative vigenti per quanto concerne la salute e sicurezza sul lavoro;
- identificare, valutare e controllare l'esposizione potenziale dei lavoratori a pericoli per la sicurezza tramite l'adozione di opportune misure, interventi di manutenzione preventiva, procedure di sicurezza, dispositivi di protezione collettiva e segnaletica;
- dotare i lavoratori di appropriati dispositivi di protezione individuale in buono stato di manutenzione e di materiali informativi sui rischi associati alle proprie mansioni;
- adottare misure ragionevoli per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro per le donne in stato di gravidanza e le madri che allattano;
- fornire ai lavoratori la formazione periodica necessaria, in una lingua a loro comprensibile e prevedendo modalità e contenuti adatti a ciascuna funzione, ripetendo suddetta formazione ad ogni nuova assunzione o ad ogni cambio di reparto;

- assegnare formalmente la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro ad un rappresentante del management;
- 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, registrare e monitorare i casi di malattia e infortunio;
 - prestare le necessarie cure mediche di primo soccorso;
 - indagare sui casi specifici e adottare misure correttive volte a eliminarne le cause;
 - facilitare il reinserimento al lavoro.
- individuare e valutare potenziali situazioni ed eventi di emergenza quali incendi, alluvioni e terremoti; e ridurne al minimo l'impatto, adottando appositi piani e procedure di gestione, in linea con le migliori prassi e con gli standard internazionali e nel rispetto della normativa locale;
- valutare i seguenti potenziali fattori di rischio (in via esemplificativa e non esaustiva):
 - meccanici (attrezzature, impianti) ed elettrici;
 - agenti fisici (es. rumore, campi elettromagnetici, vibrazioni, radiazioni);
 - agenti chimici, con particolare attenzione ai cancerogeni e alle sostanze aventi impatti sulle capacità produttive, e biologici dannosi per l'essere umano;
 - qualità dell'aria (microclima) all'interno dell'ambiente lavorativo;
 - ergonomia.

7. Ambiente

La gestione degli impatti ambientali si riflette inevitabilmente sui lavoratori, sulle comunità locali, sulle risorse naturali e sul territorio nel quale si sviluppa l'attività aziendale. Muovendo da questo concetto, l'identificazione e il monitoraggio degli impatti ambientali tipici di ciascun'attività produttiva costituiscono un presupposto fondamentale per la sostenibilità delle imprese.

Per ciascuna delle tematiche ambientali riportate di seguito i Destinatari del presente documento sono incoraggiati a:

- identificare e monitorare i rischi;
- monitorare gli impatti correlati all'attività aziendale;
- definire obiettivi di miglioramento;
- documentare le modalità d'intervento ed i risultati correlati.

Inoltre, se richiesto da SAES il fornitore deve accettare la specifica ambientale SAES.

7.1 Riutilizzare, riciclare, ridurre

L'approccio agli impatti ambientali deve essere improntato all'utilizzo efficiente delle risorse naturali, alla ricerca di soluzioni di processo e di prodotto che permettano, da un lato di migliorare la performance ambientale lungo l'intero processo produttivo, dall'altro di proporre al mercato beni e servizi a sempre minor impatto ambientale. Ciò significa tra l'altro investire sull'intero ciclo di vita del prodotto.

Questo approccio è applicabile a tutte le principali fonti di impatto che i fornitori di SAES sono incoraggiati a considerare, in particolare:

- il consumo delle risorse deve essere, che deve essere improntato ai principi di responsabilità e sostenibilità, così da non compromettere la continuità delle attività e la conservazione del patrimonio naturale;
- le sostanze chimiche e altri materiali che presentano un rischio per gli esseri umani o l'ambiente, che devono essere identificate, etichettate e gestite in condizioni di sicurezza e conformemente alle leggi applicabili;
- i fornitori di SAES sono incoraggiati ad adottare un approccio chiaro e sistematico per identificare, gestire, ridurre, smaltire o riciclare in modo responsabile i rifiuti;

- le emissioni in atmosfera che devono essere caratterizzate, regolarmente monitorate, controllate e trattate come previsto;
- i consumi energetici che devono essere registrati e documentati, in ogni sede operativa locale e/o a livello centrale in tutta l'azienda. I Destinatari devono cercare metodi convenienti in termini di costi per migliorare l'efficienza energetica e ridurre al minimo i propri consumi energetici;
- i consumi delle risorse idriche che devono essere monitorati e l'inquinamento derivante dai processi produttivi prevenuto.

7.2 Biodiversità

La biodiversità è stata definita come *"ogni tipo di variabilità tra gli organismi viventi, compresi, tra gli altri, gli ecosistemi terrestri, marini e altri acquatici e i complessi ecologici di cui essi sono parte; essa comprende la diversità entro specie, tra specie e tra ecosistemi"*⁵.

Il rispetto della biodiversità è alla base di una gestione efficace dei propri impatti ambientali. I Destinatari del presente documento sono incoraggiati a valutare e monitorare gli effetti della propria attività sulla biodiversità dell'ambiente in cui si trovano, considerando la natura dei propri prodotti e processi produttivi e le caratteristiche/unicità dell'ambiente naturale in cui si sono localizzati, al fine di poter provvedere alla risoluzione/limitazione dell'eventuali esternalità negative dei propri processi e/o prodotti.

7.3 Deforestazione

La deforestazione implica la riduzione a lungo termine della superficie forestale terrestre. Tale cambiamento può essere il risultato di un'azione diretta dell'uomo e delle attività economiche (agricoltura, allevamento, estrazione di minerali etc.), o essere provocato da mutamenti climatici. L'attività d'impresa può avere quindi un impatto diretto, o indiretto sulla deforestazione di un particolare territorio, qualunque sia il settore di appartenenza.

In linea con i principi riconosciuti da SAES in termini di impatti ambientali, i Destinatari del presente documento sono incoraggiati a valutare e monitorare l'impatto delle proprie attività in merito alla deforestazione, al fine di condurre un'analisi ambientale completa e poter provvedere alla risoluzione/limitazione delle eventuali esternalità negative dei propri processi e/o prodotti.

8. Fair business

Il Gruppo è fermamente convinto che la correttezza negli affari permetta di distinguersi dal punto di vista competitivo, di ridurre le frodi e i costi ad esse collegati, di migliorare la qualità dei prodotti e, in un'ottica di medio lungo termine, di aumentare la reputazione aziendale e costruire un contesto di business proficuo e solido.

I Destinatari del presente documento sono tenuti a far propri ed applicare i più rigorosi standard di condotta etica negli affari, operando, in tutte le interazioni commerciali, nel rispetto dei più rigorosi standard di integrità.

8.1 Conflitto di interesse

In linea con quanto enunciato all'interno del Codice Anti Corruzione del Gruppo, i Destinatari del presente documento sono tenuti ad operare in assenza di conflitti di interesse, così da assumere ogni decisione in modo imparziale ed obiettivo, nel rispetto delle normative locali.

Si definisce conflitto di interesse la condizione che si verifica allorquando risulta compromessa, anche potenzialmente, l'imparzialità richiesta ai soggetti che, nell'esercizio del proprio potere decisionale, possono interporre interessi propri (finanziari, economici o altri interessi personale) o dei loro familiari in conflitto con gli interessi della società stessa.

⁵ Conferenza dell'ONU di Rio de Janeiro nel 1992, art. 2 della Convenzione sulla diversità biologica

In tale prospettiva, i Destinatari del presente Codice devono, ove possibile, evitare ogni situazione di conflitto di interesse, o dichiarare il proprio status e astenersi da ogni attività che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della società e/o possano anche solo comprometterne l'immagine.

8.2 Corruzione

SAES non ammette in nessun modo alcuna forma di corruzione, estorsione o appropriazione indebita, diretta o indiretta, rivolta a Pubblici Ufficiali o controparti commerciali, allo scopo di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri o per trarne vantaggi indebiti o illegittimi.

Coerentemente con quanto definito all'interno del Codice Anti Corruzione del Gruppo, ai Destinatari del presente documento è fatto dunque divieto di attuare qualsiasi modalità di corruzione attiva (offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, benefici materiali, vantaggi economici o altre utilità) o corruzione passiva (accettare, o autorizzare qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente vantaggi economici o altre utilità o le richieste o sollecitazioni di vantaggi economici o altre utilità) a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione e a soggetti privati.

8.2.1 Doni e omaggi

In linea con quanto enunciato nel Codice Etico di SAES e dal Codice Anti Corruzione del Gruppo, ai Destinatari del presente documento è fatto divieto di offrire direttamente o indirettamente regali o benefici di qualsiasi natura a Pubblici Ufficiali, dirigenti, funzionari o impiegati di SAES o di altre controparti commerciali. Suddetti benefici includono:

- omaggi;
- spese di attenzione verso terzi, pasti e trasporti, ospitalità in generale;
- contributi in natura, come ad esempio sponsorizzazioni o donazioni.

Nel rispetto di tali principi, atti di cortesia commerciale sono consentiti purché di modico valore e/o ascrivibili a normali corretti rapporti di cortesia, comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti né da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

8.3 Protezione delle informazioni

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, i fornitori di SAES sono tenuti ad assicurare la riservatezza dei dati personali e delle informazioni riservate di cui vengono in possesso, siano queste riguardanti SAES o altri soggetti, qualunque sia l'ambito al quale fanno riferimento. Tali informazioni sono trattate nel rispetto della normativa vigente e dell'uso corrente all'interno del settore di riferimento, e ne viene evitato qualsiasi uso improprio.

Inoltre, nell'ambito della protezione delle informazioni i fornitori di SAES sono tenuti a garantire la riservatezza, l'anonimato e la protezione di lavoratori o soggetti esterni che fungono da informatori o *whistleblower*, nel denunciare un illecito o una violazione.

8.4 Proprietà intellettuale

I fornitori di SAES sono tenuti a rispettare la proprietà intellettuale di terze parti, incluso SAES, e non avvalersene se non debitamente autorizzati. Sono tenuti a proteggere brevetti, marchi, know-how, copyright, design e segreti commerciali/industriali di proprietà del Gruppo e l'eventuale trasferimento di tecnologie e know-how deve essere svolto in modo da tutelare tali diritti di proprietà e proteggere le informazioni in possesso di clienti e fornitori.

Tali doveri restano in vigore anche una volta conclusa la relazione commerciale con il Gruppo.

8.5 Corretta concorrenza

La corretta concorrenza è un requisito fondamentale per generare successo tramite una buona performance e creare valore.

I fornitori di SAES sono tenuti ad operare secondo i principi della corretta concorrenza e a rifiutare ogni genere di pratica anti-competitiva e qualunque comportamento collusivo che possa rappresentare un abuso di posizione dominante. Inoltre, i Destinatari del presente documento si impegnano al fine di competere in modo giusto ed eticamente corretto, all'interno del quadro della normativa anti-trust, nel rispetto delle regole della concorrenza nazionali e internazionali all'interno delle quali operano.

8.6 Approvvigionamento responsabile

I Destinatari del presente documento sono incoraggiati ad operare affinché le materie prime presenti nei prodotti da loro fabbricati non finanzino né favoriscano, direttamente o indirettamente, gravi violazioni dei diritti umani o comportino gravi e riconosciuti impatti negativi sociali e/o ambientali.

I fornitori sono tenuti a sincerarsi dell'origine di tali materie prime e comunicare a SAES le misure di due diligence adottate, se richiesto.

In aggiunta a ciò, i fornitori sono tenuti ad un'attenzione particolare nel caso tra le materie prime rientrino tantalio, stagno, tungsteno e oro. I suddetti minerali, identificati a livello internazionale come *Conflict Minerals*, sovente favoriscono, direttamente o indirettamente, gruppi armati responsabili di gravi violazioni dei diritti umani nella Repubblica Democratica del Congo o nei Paesi limitrofi.

In linea con quanto enunciato nella propria *Conflict Minerals Policy*, pur non essendo sottoposto ad un obbligo legislativo, SAES si impegna a fornire al mercato prodotti privi di minerali provenienti da zone di conflitto, a sostegno di una sempre maggiore trasparenza di settore lungo tutta la filiera. I fornitori sono tenuti a sincerarsi dell'origine e della catena di custodia di tali minerali e rispettare la Politica adottata dal Gruppo.