



## VODAFONE Code of Ethical Purchasing

Vodafone, una delle più grandi società di comunicazioni mobili a livello mondiale, svolge un ruolo di grande rilevanza nell'arricchimento della vita delle persone.

Vodafone svolge un ruolo significativo nella gestione attenta e responsabile delle proprie attività; questo è il motivo per il quale abbiamo adottato una serie di Valori e Principi aziendali per regolare le nostre attività e le interazioni con tutti i nostri stakeholder in tutto il mondo, compresi i nostri fornitori.

I nostri principi aziendali dichiarano un impegno a “promuovere l'applicazione dei nostri principi aziendali da parte dei nostri partner commerciali e fornitori.”

Il seguente **Code of Ethical Purchasing** deve essere letto insieme ai nostri Principi Aziendali, ed è stato elaborato per promuovere condizioni di lavoro sicure ed eque, e la gestione responsabile delle questioni ambientali e sociali nella catena dell'approvvigionamento Vodafone.

Il Codice è stato sviluppato a seguito di consultazioni con i dipendenti, i fornitori, gli investitori e le Organizzazioni Non Governative. Esso indica gli standard che vorremmo vedere realizzati da Vodafone e dai nostri fornitori nel corso del tempo.

Il principio del miglioramento continuo trova applicazione in tutti gli aspetti del Codice.

Conformemente alle disposizioni di implementazione del Codice, Vodafone chiederà ai fornitori di primo livello di dichiarare la comprensione e l'accettazione del nostro Codice, e di confermarne il rispetto.

Vodafone lavorerà in piena collaborazione con i propri fornitori all'implementazione del Codice, che potrà comprendere controlli congiunti e visite in loco allo scopo di verificare le performance di applicazione.

Vodafone comunicherà al pubblico, nelle forme più opportune, i risultati di implementazione e rispetto del Codice.

Vodafone incoraggia tutti i fornitori ad adottare il Codice in tutte le loro aziende e all'interno delle loro catene di approvvigionamento.

## **IMPLEMENTAZIONE DEL CODICE**

### **Proprietà**

- Il Direttore della Gestione della Catena di Approvvigionamento Globale è il titolare del Codice, e riferisce al Comitato di Revisione Operativa del Gruppo in merito all'implementazione del Codice.
- Il Direttore della Gestione della Catena di Approvvigionamento globale e i Responsabili della Gestione della Catena di Approvvigionamento di ognuna delle Società Operative hanno la responsabilità operativa dell'implementazione del Codice.

### **Comunicazione**

- Vodafone comunicherà e promuoverà il Codice internamente ed esternamente ai relativi stakeholder.
- I fornitori sono incoraggiati a fare quanto nelle proprie possibilità per promuovere il Codice presso i loro fornitori e subappaltatori.

### **Formazione e Informazione**

- Vodafone e i suoi fornitori assicurano che tutte le persone interessate ricevano adeguate formazioni e linee guida a sostegno del Codice.

### **Applicazione**

- I fornitori che applicano il presente codice sono tenuti a rispettare tutte le leggi, le normative e gli standard riguardanti l'oggetto del Codice, in vigore nei paesi in cui operano.
- Il Codice viene applicato allo scopo di promuovere condizioni di lavoro sicure ed eque, oltre alla gestione responsabile delle questioni ambientali e sociali all'interno della catena di approvvigionamento Vodafone.
- Verrà chiesto ai fornitori di confermare (per iscritto) che essi stiano implementando il Codice, o un principio simile quale ad esempio il Codice della Ethical Trading Initiative (ETI), l' SA 8000 Social Accountability International, oppure le Prassi aziendali etiche per l'acquisto e la fornitura, del Chartered Institute of Purchasing and Supply.
- Vodafone lavorerà in piena collaborazione con i suoi fornitori all'implementazione del Codice, che potrà comprendere controlli congiunti<sup>1</sup> e visite in loco allo scopo di verificare la performance rispetto al Codice.
- Verrà richiesto ai fornitori di garantire a Vodafone l'accesso alle informazioni e alle strutture, allo scopo di valutare il grado di applicazione del Codice, e di fare quanto nelle proprie possibilità per assicurare che i sub-appaltatori facciano lo stesso.

### **Azioni correttive**

---

<sup>1</sup> I controlli verranno realizzati congiuntamente tra Vodafone ed il fornitore, e potranno essere eseguiti con l'assistenza di un rappresentante industriale, oppure di un Organizzazione Non Governativa.

- I fornitori identificheranno e correggeranno qualunque attività al di sotto dello standard previsto dal Codice.
- I fornitori dovranno riferire immediatamente a Vodafone qualunque grave violazione del Codice, assieme all'eventuale programma concordato relativo alle azioni correttive.
- Ove persistano gravi violazioni del Codice, Vodafone prenderà in considerazione l'interruzione delle relazioni aziendali con il fornitore in questione.

### **Controllo e Informativa**

- I team Vodafone addetti alla Responsabilità Sociale di Impresa e all'Approvvigionamento utilizzeranno un approccio basato sul rischio<sup>2</sup> per controllare l'implementazione ed il rispetto del Codice all'interno della catena di approvvigionamento, e pubblicheranno i progressi conseguiti all'interno del Bilancio Sociale.
- Vodafone ed i suoi fornitori faranno quanto nelle proprie possibilità per fornire ai dipendenti e agli altri soggetti interessati uno strumento riservato per riferire qualunque violazione reale o potenziale del Codice.

---

<sup>2</sup> Vodafone si concentrerà sulle parti della catena dell'approvvigionamento in cui vi è un rischio maggiore di non rispetto del Codice, e dove è possibile ottenere i migliori risultati con le risorse disponibili.

## **CODICE DI ACQUISTI ETICI**

### **1. Lavoro minorile**

- Non viene impiegato personale avente un'età inferiore a quella minima prevista per svolgere un'attività lavorativa<sup>3</sup>.
- I minori (persone con un'età inferiore ai 18 anni) non vengono impiegati per qualunque lavoro pericoloso, o in qualunque attività lavorativa che sia in contrasto con lo sviluppo personale del minore<sup>4</sup>.
- Laddove venga impiegato un minore, l'attenzione primaria dovrà essere rivolta agli interessi del minore.
- Viene offerto il massimo contributo, supporto e sviluppo alle politiche ed ai programmi che assistono qualunque fondo per l'infanzia o relativo al lavoro minorile

### **2. Lavoro forzato**

- Non viene utilizzata alcuna forma di lavoro forzato, vincolato o obbligatorio, e i dipendenti sono liberi di lasciare il proprio posto di lavoro dopo averne dato debita notifica. I dipendenti non sono tenuti a versare denaro a titolo di deposito o a depositare i propri documenti di identità presso il proprio datore di lavoro.

### **3. Salute e sicurezza**

- Viene fornito ai dipendenti un ambiente lavorativo salubre e sicuro, conformemente agli standard internazionali e alle leggi nazionali. Ciò comprende servizi igienici puliti, acqua potabile e, ove possibile, impianti igienici per la conservazione di prodotti alimentari.
- Nei casi in cui un datore di lavoro fornisca alloggi, essi dovranno essere puliti, sicuri, e dovranno accogliere le esigenze principali dei dipendenti.
- Vengono fornite ai dipendenti adeguate informazioni e formazione sulla salute e la sicurezza.

### **4. Libertà di Associazione**

- Nei limiti consentiti dalle leggi in vigore, tutti i dipendenti sono liberi di fare parte o di non fare parte di sindacati o organizzazioni rappresentative esterne simili.

### **5. Discriminazione**

- È proibita qualunque discriminazione<sup>5</sup> negativa, inclusa la discriminazione razziale o sessuale.

---

<sup>3</sup> L'età minima è l'età del completamento dell'istruzione obbligatoria, o comunque non meno di 15 anni (oppure non meno di 14 anni nei paesi in cui le strutture adibite all'istruzione non sono sviluppate sufficientemente).

<sup>4</sup> Lo sviluppo personale comprende la salute del bambino oppure lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.

<sup>5</sup> Le forme di discriminazione possono riguardare la razza, il colore, il genere, l'orientamento sessuale, la religione, le opinioni politiche, la nazionalità, l'origine sociale, lo status sociale, lo stato indigeno, forme di invalidità, l'età e l'appartenenza a sindacati.

## **6. Pratiche disciplinari**

- I dipendenti vengono trattati con rispetto e dignità. È proibito qualunque abuso fisico o verbale o molestie e altre minacce o forme di intimidazione.

## **7. Ore lavorative**

- Le ore di lavoro dei dipendenti sono conformi alle leggi nazionali e non sono eccessive<sup>6</sup>.

## **8. Pagamento**

- I dipendenti sono a conoscenza dei termini e condizioni del proprio lavoro, e vengono fornite retribuzioni<sup>7</sup> e condizioni eque e ragionevoli.

## **9. Comportamento individuale**

- Non è tollerata alcuna forma di corruzione, incluse le offerte illecite di pagamenti per o da parte dei dipendenti o organizzazioni.

## **10. Ambiente**

- Vengono messi in atto processi per migliorare attivamente l'efficienza con la quale vengono utilizzate le risorse finite (come ad esempio energia, acqua, materie prime).
- Vengono messi in atto controlli di gestione, operativi e tecnici per minimizzare la fuoriuscita di emissioni pericolose per l'ambiente.
- Vengono messi in atto misure adeguate per migliorare la prestazione ambientale di prodotti e servizi nel momento in cui vengono utilizzati dall'utente finale.
- Vengono supportati miglioramenti innovativi in prodotti e servizi che offrono benefici ambientali e sociali.

## **RIFERIMENTI**

Il Codice Vodafone di Acquisti Etici si basa sui seguenti principi internazionali:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite.
- Le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia

È stato fatto riferimento anche a:

- Principio SA 8000 della Social Accountability International
- Codice della Ethical Trading Initiative (ETI), e
- Norme sulle Responsabilità delle Società Transnazionali ed Altre Imprese Riguardo ai Diritti Umani (2003)

---

<sup>6</sup> È necessario prestare la dovuta considerazione al tipo di lavoro svolto e alle ore di lavoro accettabili per il ruolo ed il paese interessato.

<sup>7</sup> È necessario prestare la dovuta attenzione al tipo di lavoro svolto e al salario di mercato per tale lavoro, così come qualunque salario minimo previsto dalla legge del paese interessato.

In relazione alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale Lavoro relative alle Norme che regolano il lavoro, nella redazione del presente Codice è stato fatto riferimento alle disposizioni seguenti:

- Convenzione 1 (Ore di lavoro accettabili)
- Convenzione 29 (Lavoro forzato e vincolato)
- Convenzioni 87, 98, e 135 (Libertà di Associazione)
- Convenzione 111 (Discriminazione)
- Convenzione 138 (Età Minima)
- Convenzione 135 e Raccomandazione 143 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- Convenzione 155 Articolo 19 (Formazione sulla sicurezza e salute)

## **DEFINIZIONI**

**Un bambino** indica una persona avente un'età inferiore a 18 anni, come definito nell'Articolo 1 della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia.

**Sviluppo personale** è descritto nell'Articolo 32 della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia.