



CODICE VODAFONE PER ACQUISTI ETICI

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

Sappiamo di rivestire un ruolo importante nella gestione attenta e responsabile del nostro *business*: per questo abbiamo adottato una serie di Valori e Principi Aziendali al fine di regolare le nostre attività e le interazioni con tutti i nostri *stakeholder* nel 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 **Codice per Acquisti Etici** 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 definisce gli standard che intendiamo siano raggiunti 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, e quale condizione per intraprendere relazioni commerciali, Vodafone chiederà ai fornitori di primo livello di dichiarare la comprensione e l'accettazione dei principi 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 valutare e verificare continuamente 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 i principi del Codice in tutte le loro aziende e all'interno delle loro catene di approvvigionamento.

Il Codice è accompagnato da una Guida che include maggiori definizioni, esempi ed informazioni a supporto dei suoi requisiti. La Guida sarà rivista periodicamente e, se necessario, aggiornata in modo da riflettere gli sviluppi nella gestione etica della catena di approvvigionamento e le *best practice* nell'industria. I riferimenti alla Guida sono riportati nel testo del Codice attraverso note a piè pagina. Il Codice e la Guida vanno letti in modo congiunto.

IMPLEMENTAZIONE DEL CODICE

Proprietà

- Il Direttore Globale *Supply Chain* ed il Direttore Globale *Terminals* sono congiuntamente titolari del Codice.
- Entrambi i Direttori ed i rispettivi responsabili acquisti, sia a livello globale che in ciascuna 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 possibile 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 formazione e linee guida a sostegno del Codice.

Applicazione

- I fornitori che applicano il Codice sono tenuti a rispettare tutte le leggi, le normative e gli standard 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 principi di acquisto analoghi, quali ad esempio il Electronics Industry Code of Conduct (EICC); 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 controlli¹ e visite in loco allo scopo di verificare la performance rispetto al Codice.
- Verrà richiesto ai fornitori di garantire a Vodafone ragionevole 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

- I fornitori identificheranno, correggeranno e monitoreranno qualunque attività al di sotto dello standard previsto dal Codice.

¹ I controlli potranno essere effettuati da dipendenti Vodafone o da terze parti. I controlli potranno essere 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 dovranno riferire immediatamente a Vodafone qualunque grave violazione del Codice, e concordare un programma di azioni correttive.
- Ove persistano gravi violazioni del Codice, Vodafone prenderà in considerazione l'interruzione delle relazioni commerciali 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 rischio² 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 possibile per fornire ai dipendenti e agli altri soggetti interessati uno strumento riservato per riferire qualunque violazione reale o potenziale del Codice.

CODICE DI ACQUISTI ETICI

1. Lavoro minorile

- Non viene impiegato personale avente un'età inferiore a quella minima prevista per svolgere un'attività lavorativa³.
- I minori (persone con un'età inferiore ai 18 anni) non vengono impiegati per qualunque lavoro pericoloso o notturno, o in qualunque attività lavorativa che sia in contrasto con lo sviluppo personale del minore⁴.
- 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 previa notifica in un termine ragionevole⁵. 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.

² 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.

³ 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, secondo quanto previsto dai principi internazionali).

⁴ Lo sviluppo personale comprende la salute del bambino oppure lo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o Sociale

“Minore” o “Bambino” significa una persona al di sotto dei 18 anni, come definite nell'art. 1 della Convenzione Internazionale sui diritti dell'infanzia.

Per “Sviluppo personale” si intende quando descritto nell'art. 32 della Convenzione Internazionale sui diritti dell'infanzia.

⁵ Il ragionevole termine di notifica si basa sul preavviso contrattuale e presuppone la sottoscrizione di un contratto di impiego per ciascun dipendente, rafforzando la posizione di Vodafone in base alla quale ciascun dipendente dev'essere posto nella condizione di comprendere i termini del proprio rapporto di impiego e deve riceverne informazione scritta come previsto anche al paragrafo 8 “Pagamento”.

3. Salute e sicurezza

- Viene fornito ai dipendenti, consulenti, lavoratori somministrati, partner o altri soggetti coinvolti nelle attività aziendali, un ambiente lavorativo salubre e sicuro, conformemente agli standard internazionali e alle leggi nazionali. Esistono procedure per assicurare che le obbligazioni relative a salute e sicurezza siano comunicate ai soggetti che sono tenute ad applicarle.
- La consegna di beni e lo svolgimento di servizi vengono effettuati nel rispetto dei principi generali di prevenzione dei rischi per salute e sicurezza.⁶
- Vengono implementate procedure per garantire che i dipendenti siano in grado di adempiere ai obblighi relativi alla salute e la sicurezza connessi alle loro attività e responsabilità.⁷
- Nei casi in cui un datore di lavoro fornisca alloggi, essi dovranno essere puliti, sicuri, e dovranno accogliere le esigenze essenziali dei dipendenti.
- Vengono fornite ai dipendenti adeguate informazioni e formazione per affrontare incidenti, problemi di salute e sicurezza situazioni di emergenza (ove prevedibili). Esistono strumenti per registrare, analizzare e trarre spunti di miglioramento da eventuali incidenti e situazioni di emergenza.

4. Libertà di Associazione

- La comunicazione trasparente e diretta tra dipendenti e management è ritenuto il miglior metodo per costruire relazioni lavorative e risolvere problemi.
- 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 nell'assunzione, termini di impiego, remunerazione, accesso alla formazione, promozioni, risoluzione o procedure e decisioni di pensionamento.⁸

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 non eccedono il limite massimo stabilito dalle leggi nazionali e la settimana lavorativa non eccede le 60 ore⁹, incluso lo straordinario

⁶ I principi generali includono: identificazione, minimizzazione e prevenzione dei rischi, utilizzando persone competenti e formate, fornendo e mantenendo strumenti ed attrezzature di sicurezza inclusi dispositivi di protezione personale ove richiesto.

⁷ Inclusa la nomina e la formazione di personale ad un livello adeguato, in particolare i responsabili incaricati di adempiere alle obbligazioni di salute e sicurezza.

⁸ 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 o coniugale, lo stato indigeno, forme di invalidità, le condizioni mediche, la sieropositività, la gravidanza, l'età, lo stato di soldato veterano e l'appartenenza a sindacati. Il fornitore deve assicurare che nessuna forma di discriminazione sia presente in nessuno stadio del rapporto d'impiego, dalla selezione dei candidati, le interviste e la valutazione; ai termini del rapporto di lavoro, pagamento e ragioni di licenziamento.

- In circostanze eccezionali¹⁰, nel caso in cui questo limite orario sia superato, le ore lavorate non possono essere eccessive¹¹. Lo straordinario dev'essere remunerato con un compenso maggiorato ed i dipendenti devono avere almeno un giorno di riposo a settimana.

8. Pagamento

- I dipendenti sono a conoscenza dei termini e condizioni del proprio lavoro, e vengono fornite retribuzioni¹² 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, fornitori, clienti, organizzazioni o singoli.

10. Ambiente

- Vengono rispettate la legislazione e gli standard internazionali per la gestione degli impatti ambientali. Nei Paesi in cui la legislazione ambientale non e' presente o applicata, vengono messi in atto processi per la gestione degli impatti ambientali
- 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) inclusi controlli di gestione, operativi e tecnici per minimizzare la fuoriuscita di emissioni pericolose per l'ambiente.
- Vengono messe in atto misure adeguate per migliorare la prestazione ambientale di prodotti e servizi nel momento in cui vengono utilizzati dall'utente finale, quali considerare l'efficienza energetica e la fine dell'utilizzo del prodotto o servizio nel momento della progettazione.
- Vengono supportati miglioramenti innovativi in prodotti e servizi che offrono benefici ambientali e sociali.

OBBLIGO DI SEGNALAZIONE

Vodafone mette in atto processi per la gestione di segnalazioni in accordo con le proprie procedure interne denominate *Duty to Report*. E' dovere dei fornitori, collaboratori e dipendenti di riferire situazioni di disonestà, corruzione, frode, violazione di diritti umani e dei lavoratori, danni all'ambiente ed ogni altro comportamento non etico, direttamente al dipartimento di Sicurezza aziendale, o attraverso una terza parte indipendente al numero Verde 800 783776, oppure online:

<http://www.expolink.co.uk/it/whistleblowing/italy/>

inserendo la password "vodafone". Tutte le segnalazioni verranno trattate in modo confidenziale.

RIFERIMENTI

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

- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite.

⁹ Il limite alle ore lavorative e' principalmente volto a proteggere i lavoratori che non svolgono ruoli di supervisione o gestione di personale.

¹⁰ Le circostanze eccezionali possono includere situazioni di emergenza, ma non picchi attesi o aumenti stagionali della produzione.

¹¹ Nel determinare se le ore di lavoro sono eccessive occorre tenere in considerazione il tipo di lavoro prestato e le ore di lavoro accettabili per il ruolo oggetto della valutazione.

- 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)

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 e 14 (Ore di lavoro accettabili)
- Convenzione 29 e 105 (Lavoro forzato e vincolato)
- Convenzioni 87, 98, e 135 (Libertà di Associazione)
- Convenzione 100 e 111 (Discriminazione)
- Convenzione 135 e Raccomandazione 143 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- Convenzione 138 (Età Minima)
- Convenzione 155 Articolo 19 (Formazione sulla sicurezza e salute)