



Ultimo aggiornamento: 01/07/2026

CODICE DI CONDOTTA ACETUM E FORNITORI

In qualità di azienda internazionale che collabora con fornitori e rappresentanti in tutto il mondo, ci **impegniamo a svolgere le nostre attività commerciali in modo responsabile ed etico.**

Ci aspettiamo che i nostri fornitori e rappresentanti condividano i nostri valori, rispettino tutte le leggi locali applicabili e promuovano tali principi lungo l'intera catena di fornitura.

Acetum si impegna a rispettare e tutelare i diritti umani, la sicurezza e la dignità di tutte le persone in quanto a loro è dovuto il successo della nostra attività. Gli standard stabiliti nel presente Codice di Condotta si basano sulla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (UDHR) e sui Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs).

Questi standard si applicano ai nostri stabilimenti produttivi e a tutti i nostri fornitori. Qualora le leggi e i regolamenti applicabili siano assenti o meno rigorosi rispetto a quanto previsto dal presente Codice, ci aspettiamo che i nostri fornitori adottino lo standard più elevato e sviluppino relazioni lungo la propria catena di fornitura coerenti con tali principi.

I nostri principi:

1. Il lavoro è scelto liberamente

Non è ammessa alcuna forma di lavoro forzato o obbligatorio, inclusi il lavoro vincolato da debiti, il traffico di esseri umani o il lavoro carcerario. I lavoratori non devono essere obbligati a depositare somme di denaro o documenti di identità presso il datore di lavoro e devono essere liberi di interrompere il rapporto di lavoro previo ragionevole preavviso.

2. Rispetto della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

I lavoratori, senza alcuna distinzione, hanno il diritto di aderire a sindacati o di fondarne a propria scelta e di contrattare collettivamente.

Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacali e dei relativi rappresentanti. I lavoratori e i loro rappresentanti non devono subire discriminazioni e devono poter svolgere le proprie funzioni rappresentative sul luogo di lavoro.

Qualora il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, il datore di lavoro deve agevolare e non ostacolare lo sviluppo di forme alternative di rappresentanza libera e indipendente.

3. Le condizioni di lavoro sono sicure e igieniche

Deve essere garantito un ambiente di lavoro sicuro e salubre, tenendo conto delle conoscenze del settore e degli eventuali rischi specifici presenti.

Devono essere adottate misure adeguate a prevenire gli infortuni e danni alla salute derivanti o connessi all'attività lavorativa, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

I lavoratori devono ricevere una formazione periodica, documentata e registrata in materia di salute e sicurezza. Tale formazione deve essere ripetuta in caso di nuove assunzioni o cambi di mansione.

Devono essere garantiti accesso a servizi igienici puliti, acqua potabile e, ove appropriato, strutture idonee per la conservazione degli alimenti. Gli alloggi, ove previsti, devono essere puliti, sicuri e adeguati ai bisogni essenziali dei lavoratori.

L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione con responsabilità specifiche in materia di salute e sicurezza.



4. Divieto di lavoro minorile

È vietato il reclutamento di lavoro minorile.

Le aziende devono sviluppare o sostenere politiche e programmi che consentano ai minori eventualmente coinvolti in attività lavorative di accedere e permanere in percorsi di istruzione di qualità fino al raggiungimento dell'età minima prevista.

I bambini e i giovani di età inferiore ai 18 anni non devono essere impiegati in lavori notturni o in condizioni pericolose.

Le politiche e le procedure devono essere conformi agli standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Per "bambino" si intende qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni, salvo che la normativa locale preveda un'età minima superiore per l'accesso al lavoro o per la conclusione dell'obbligo scolastico, nel qual caso si applicherà il limite più elevato. Qualora la normativa locale consenta il lavoro a partire dai 14 anni in conformità alle eccezioni previste dalla Convenzione ILO n. 138 per i Paesi in via di sviluppo, si applicherà tale limite inferiore.

Per "giovane lavoratore" si intende qualsiasi lavoratore che abbia superato l'età minima sopra indicata e abbia meno di 18 anni.

5. Acquisizione dei terreni

Rispettiamo il principio del consenso libero, preventivo e informato delle comunità interessate in caso di acquisizione di terreni.

I diritti delle comunità locali e dei popoli tradizionali a mantenere l'accesso ai terreni e alle risorse naturali devono essere riconosciuti e rispettati.

6. Sono corrisposti salari dignitosi

I salari e le indennità corrisposti per una normale settimana lavorativa devono rispettare almeno gli standard previsti dalla normativa nazionale o gli standard di settore applicabili, a seconda di quale sia il più elevato.

In ogni caso, la retribuzione deve essere sufficiente a soddisfare i bisogni essenziali dei lavoratori e a garantire una quota di reddito disponibile.

Tutti i lavoratori devono ricevere informazioni scritte e comprensibili sulle condizioni economiche del rapporto di lavoro prima dell'assunzione e dettagli chiari sulla retribuzione per ogni periodo di paga.

Non sono consentite trattenute salariali a fini disciplinari né trattenute non previste dalla normativa nazionale senza il consenso esplicito del lavoratore interessato.

Tutte le misure disciplinari devono essere adeguatamente registrate.

7. L'orario di lavoro non è eccessivo

L'orario di lavoro deve rispettare la normativa nazionale e gli standard di settore applicabili, a seconda di quale ambito offra la maggiore protezione.

In ogni caso, i lavoratori non devono essere tenuti regolarmente a lavorare oltre 48 ore settimanali e devono beneficiare mediamente di almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

Il lavoro straordinario deve essere volontario, non superare le 12 ore settimanali, non essere richiesto con carattere abituale e deve essere sempre retribuito con una maggiorazione.

8. Divieto di discriminazione

Non devono verificarsi discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nella cessazione del rapporto di lavoro o nel pensionamento per motivi legati a razza, ceto, origine nazionale, religione, età, disabilità, genere, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

9. È garantita un'occupazione regolare

Per quanto possibile, il lavoro deve essere svolto nell'ambito di un rapporto di lavoro regolarmente riconosciuto dalla legislazione e dalla prassi nazionale.



Gli obblighi nei confronti dei lavoratori derivanti dalle normative sul lavoro o sulla sicurezza sociale non devono essere elusi mediante il ricorso improprio a contratti di fornitura esclusiva di manodopera, subappalti, lavoro a domicilio o programmi di apprendistato privi di una reale finalità formativa e occupazionale. Tali obblighi non devono essere aggirati neppure attraverso un uso eccessivo dei contratti a tempo determinato.

10. Divieto di trattamenti aggressivi o disumani

Sono vietati: abusi fisici o punizioni corporali; minacce di abuso fisico; molestie sessuali o di altra natura; abusi verbali; intimidazioni o qualsiasi altra forma di trattamento degradante o disumano.

11. Riservatezza

La riservatezza delle informazioni scambiate nel corso delle attività commerciali deve essere rispettata e tali informazioni non devono mai essere utilizzate per scopi illeciti o per vantaggi personali.

Nel corso delle trattative commerciali non devono essere fornite informazioni false o fuorvianti.

12. Nessun tipo di corruzione sarà tollerato

È severamente vietato offrire, promettere, richiedere, sollecitare o accettare tangenti, indebiti vantaggi o pagamenti agevolanti.

Una tangente può consistere nell'offerta o nella concessione di qualsiasi regalo, compenso, ricompensa o beneficio a soggetti privati o pubblici al fine di ottenere o mantenere un vantaggio commerciale oppure di indurre un comportamento improprio.

La corruzione può verificarsi anche tramite terzi, quali agenti, rappresentanti o intermediari.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono pratiche corruttive:

- regali, pasti, spese di rappresentanza o di viaggio, in particolare quando sproporzionati, frequenti o concessi durante trattative commerciali in corso;
- utilizzo gratuito di servizi, strutture o beni aziendali;
- pagamenti in contanti;
- concessione di prestiti, garanzie o altre forme di credito;
- assegnazione di benefici, borse di studio o cure mediche a familiari di potenziali clienti o funzionari pubblici;
- affidamento di subappalti a soggetti collegati a chi partecipa all'assegnazione del contratto principale;
- ingaggiare un'azienda locale di proprietà di un membro della famiglia di un potenziale cliente o funzionari pubblici.

I pagamenti agevolanti, ovvero somme richieste da pubblici ufficiali per accelerare procedure amministrative ordinarie (come il rilascio di visti o lo sdoganamento), sono espressamente vietati.

I fornitori, i rappresentanti e i loro dipendenti devono rispettare tutte le normative applicabili in materia di prevenzione della corruzione. Qualora tali norme non esistano o siano meno rigorose rispetto al UK Bribery Act 2010, dovranno conformarsi a quest'ultimo.

I fornitori e i rappresentanti devono adottare procedure adeguate per prevenire atti di corruzione e concussione, implementarle efficacemente e riesaminarle periodicamente per verificarne l'efficacia.

13. Gestione ambientale

Promuoviamo e incoraggiamo pratiche operative, agricole e produttive sostenibili.

I fornitori e i rappresentanti devono impegnarsi nel miglioramento continuo dell'efficienza e della sostenibilità delle proprie attività, includendo programmi di conservazione e uso responsabile delle risorse idriche.

Nell'ambito della valutazione dei fornitori saranno considerati i seguenti aspetti:

- presenza di un referente aziendale per l'ambiente;
- conoscenza e rispetto della normativa ambientale applicabile;



- svolgimento di una revisione ambientale che tenga conto degli impatti dei prodotti e dei servizi offerti;
- eventuali prescrizioni, sanzioni, diffide o provvedimenti di miglioramento ricevuti negli ultimi tre anni.

14. Qualità

Tutti i beni forniti devono essere esenti da difetti e realizzati secondo i migliori standard disponibili di progettazione, qualità, materiali e lavorazione.

I prodotti devono essere idonei all'uso dichiarato dal fornitore o comunicato ad esso da Acetum, nonché conformi agli ordini, alle specifiche tecniche, ai modelli o ai campioni eventualmente forniti.

I servizi devono essere erogati da personale adeguatamente qualificato e formato, con la necessaria diligenza professionale e secondo standard qualitativi elevati e ragionevoli rispetto alle circostanze, nonché conformemente agli ordini ricevuti.

15. Audit e risoluzione dei rapporti contrattuali

I fornitori sono tenuti a valutare i potenziali impatti negativi sui diritti umani derivanti dalle proprie attività, adottando misure adeguate a prevenirli e mitigarli.

Acetum si riserva il diritto di verificare la conformità dei fornitori e dei rappresentanti al presente Codice.

Qualora audit, verifiche o valutazioni evidenzino carenze in una o più aree, il fornitore dovrà impegnarsi ad attuare un piano di miglioramento con tempistiche definite volto al ripristino della conformità.

Nel caso in cui Acetum venga a conoscenza di comportamenti o condizioni non conformi al presente Codice, si riserva il diritto di richiedere l'adozione di adeguate azioni correttive.

Acetum si riserva inoltre il diritto di risolvere i rapporti contrattuali con qualsiasi fornitore o rappresentante che non rispetti i principi e i requisiti stabiliti nel presente Codice.

Managing Director