

Codice di Interdipendenza

Codice di condotta dei fornitori Chiesi
redatto in collaborazione con i nostri Partner commerciali

Let's make
the world
feel better.





Codice per l'interdipendenza della Supply Chain

Questo Codice è un insieme di valori, obiettivi e strumenti nato da una collaborazione e rappresenta una tappa fondamentale della nostra evoluzione verso la piena sostenibilità. Questo Codice è una dimostrazione della nostra consapevolezza della necessità di agire con urgenza, e della convinzione che ognuno di noi è indispensabile per l'altro e che tutti abbiamo una responsabilità nei confronti delle generazioni future. Su queste basi, monitoriamo costantemente le nostre prestazioni e le pratiche che adottiamo.

Chiesi Farmaceutici è diventata Società Benefit ai sensi della legge italiana nel 2018, modificando il proprio statuto per garantire che si consideri sempre una prospettiva orientata agli stakeholder e all'impatto delle decisioni aziendali su lavoratori, fornitori, clienti, comunità e ambiente. Anche Chiesi USA, nel 2018, ha adottato lo status di Benefit Corporation (Società Benefit) e nel 2021, Chiesi France è diventata la prima "Société à mission" (SAM) francese nel settore farmaceutico. Grazie a un processo iterativo, Chiesi France ha definito e pubblicato il proprio scopo ("raison d'être"), così come il modo in cui intende avere un contributo positivo verso tutti gli stakeholder. Riconosciamo l'interdipendenza tra la nostra azienda e il sistema socio-ambientale di cui facciamo parte e siamo consapevoli che ciascun attore può essere in una fase diversa della sua evoluzione, ma è solo tramite la collaborazione che possiamo evolvere verso un modello rigenerativo. Chiesi promuove questo impegno comune per contribuire al miglioramento dell'intera supply chain, in un processo di apprendimento reciproco e di coevoluzione.

Chiesi si impegna a intrattenere rapporti commerciali con tutte le aziende che fanno parte del suo ecosistema e altri business partner che condividono il suo impegno verso i principi delle Benefit Corporation e che seguono elevati standard etici, operando in modo corretto e responsabile. Chiesi inoltre si impegna a garantire il pieno rispetto delle leggi, delle regole e delle norme applicabili, oltre che dei principi e delle politiche che regolamentano le sue attività. Per rafforzare i principi, gli standard e i comportamenti che si è impegnata a rispettare, Chiesi ha redatto questo Codice di Interdipendenza, e si aspetta che tutti coloro che fanno parte del suo ecosistema vi si attengano.



INTRODUZIONE

| | |
|--|-----------|
| Gli UN SDGs inclusi nel Codice | 6 |
| 1. Principi di progettazione di questo documento | 8 |
| 1.1 Valori guida condivisi | |
| 1.2 Oltre l'ordinario: "co-creazione" con i nostri partner commerciali | |
| 1.3 Un impegno forte: Chiesi in prima linea nell'implementazione del Codice di Condotta | |
| 2. L'ispirazione dei movimenti globali e dei principi per un futuro sostenibile | 9 |
| 2.1 Standard riconosciuti, basati su dati scientifici | |
| 3. Struttura del documento | 10 |
| SDG: SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS | |
| 4. #3 Salute e Benessere | 12 |
| 4.1 Sicurezza dei prodotti | |
| 4.2 Normative nazionali in materia di qualità | |
| 4.3 Formazione/potenziamento delle capacità | |
| 5. #5 Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze | 14 |
| 5.1 Divario retributivo di genere | |
| 5.2 Rappresentanza di genere a tutti i livelli | |
| 5.3 Sviluppo professionale per genere | |
| 6. #8 Lavoro Dignitoso e Crescita Economica | 16 |
| 6.1 Condizioni di lavoro eque, orari di lavoro, ferie, permessi e indennità equi | |
| 6.2 Salari e benefit, retribuzione dignitosa | |
| 6.3 Lavoro minorile e lavoratori giovani | |
| 6.4 Rifiuto di trattamenti disumani | |
| 6.5 Tutela dei lavoratori. Sicurezza e salute sul lavoro, piani di emergenza | |
| 6.6 Rifiuto della schiavitù moderna | |
| 6.7 Libertà di associazione | |
| 6.8 Monitoraggio degli incidenti | |
| 6.9 Continuità aziendale, gestione dei rischi | |
| 6.10 Sicurezza dei processi | |
| 6.11 Soddisfazione delle persone | |
| 7. #9 Industria, Innovazione e Infrastrutture | 22 |
| 7.1 Ricerca scientifica, aggiornamento delle competenze tecnologiche | |
| 7.2 Miglioramento continuo | |
| 8. #10 Ridurre le Disuguaglianze | 24 |
| 8.1 Diversità, inclusione | |
| 8.2 Pari opportunità, non discriminazione | |
| 8.3 Politica contro la violenza e le molestie | |
| 9. #11 Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili | 28 |
| 9.1 Coinvolgimento della comunità | |
| 9.2 Patrimonio culturale, aree verdi ed edifici migliori | |
| 9.3 Mobilità Sostenibile | |
| 10. #12 Consumo e Produzione Responsabili | 30 |
| 10.1 Trattamento dei rifiuti ed emissioni | |
| 10.2 Sostanze chimiche pericolose, informazione e gestione | |
| 10.3 Trattamento delle acque | |
| 10.4 Uso efficiente delle risorse | |
| 10.5 Trasparenza - Rapporto sui KPI sociali e ambientali | |
| 10.6 Prodotti e servizi eco-friendly | |
| 10.7 Approccio precauzionale | |
| 11. #13 Agire per il Clima | 34 |
| 11.1 Emissioni atmosferiche | |
| 11.2 Efficienza energetica | |
| 12. #15 La vita sulla Terra | 36 |
| 12.1 Perdite e versamenti accidentali | |
| 12.2 Benessere animale | |
| 12.3 Tracciabilità- Approvvigionamento responsabile | |
| 13. #16 Pace, Giustizia e Istituzioni Forti | 42 |
| 13.1 Etica | |
| 13.2 Requisiti rilevanti | |
| 13.3 Autorizzazioni ambientali | |
| 13.4 Concorrenza leale tra fornitori | |
| 13.5 Integrità aziendale: corruzione attiva e passiva, libertà di segnalazione delle pratiche scorrette e di denuncia delle irregolarità (whistle blowing) | |
| 13.6 Occupazione liberamente scelta | |
| 13.7 Sicurezza, privacy, protezione dei dati e della proprietà intellettuale | |
| 14. #17 Partnership per gli Obiettivi | 46 |
| 14.1 Approvvigionamento responsabile attraverso sub-fornitori | |
| 14.2 Impegno, responsabilità, documentazione | |
| 14.3 Collaborazione e Partnership | |

Gli UN SDGs inclusi nel Codice

In Chiesi crediamo fermamente nel valore degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e impieghiamo i nostri migliori sforzi alla loro realizzazione.

L'impegno verso gli SDG nasce da un profondo senso di responsabilità per il nostro impatto e, allo stesso tempo, da un'importante consapevolezza del ruolo del business nel favorire la transizione verso un sistema economico sostenibile a lungo termine.

Pur riconoscendo che i 17 SDG sono tutti ugualmente importanti, abbiamo stabilito che il nostro contributo sull'ecosistema Chiesi può essere maggiore per 9 di essi, che abbiamo quindi incorporato nel presente Codice di Interdipendenza. Questi 9 SDG hanno costituito la base per la redazione del Codice insieme ai nostri fornitori, nel 2019. Ora, alla fine del 2021, abbiamo aggiunto 2 SDG al Codice, quindi il documento appena rivisto si riferisce a 11 SDG in totale.

Inoltre, abbiamo inserito nel documento anche quegli Obiettivi che, anche se non direttamente impattati dalla strategia aziendale, rappresentano gli obiettivi verso i quali il rapporto che abbiamo con i nostri fornitori potrebbe avere un impatto diretto.

Ciò significa che il nostro Codice di Interdipendenza si basa sugli SDG a cui sia Chiesi sia i suoi fornitori possono contribuire maggiormente, attraverso l'adozione di principi e pratiche condivise.

In questo modo, i nostri sforzi sono esponenzialmente moltiplicati da quelli della filiera e, insieme, massimizziamo il nostro contributo verso l'Agenda di Sostenibilità 2030.

Ecco, quindi, gli SDG scelti da Chiesi per il Codice di Interdipendenza:

THE GLOBAL GOALS For Sustainable Development





1. Principi di progettazione di questo documento

Questo documento è stato redatto nel 2019 e aggiornato nel 2021 applicando una serie di principi, i più significativi dei quali sono riepilogati di seguito.

1.1 Valori guida condivisi

In qualità di B Corp e Benefit Corporation, Chiesi intende generare valore sia per il proprio business che per la società e l'ambiente. Abbiamo inserito nel nostro statuto specifiche finalità di beneficio comune, integrando così il concetto di creazione di valore condiviso nel nostro modo di fare business.

In questo contesto, Chiesi ha intrapreso un processo di consultazione collettiva con le proprie filiali di tutto il mondo allo scopo di individuare 5 valori di riferimento da utilizzare come guida per la comprensione e l'applicazione dei principi definiti in questo documento.

I valori guida sono:

- **FIDUCIA:** aspiriamo a stabilire rapporti duraturi, basati sulla fiducia
- **QUALITÀ:** ci impegniamo a conseguire e ad assicurare una qualità senza compromessi
- **CORRETTEZZA:** siamo sempre corretti nei rapporti con tutti gli stakeholder
- **RESPONSABILITÀ:** ci impegniamo e ci assumiamo la responsabilità delle nostre azioni
- **TRASPARENZA:** promuoviamo la trasparenza dell'informazione e l'impegno

1.2 Oltre l'ordinario: "co-creazione" con i nostri partner commerciali

La scrittura di questo documento è il frutto di un processo di collaborazione strutturato che ha coinvolto le nostre filiali e i nostri fornitori strategici. Questo Codice per noi non è un mero strumento burocratico, ma rappresenta un nuovo modo di lavorare, collaborare e crescere insieme; significa raccogliere e integrare i vari punti di vista e i contributi di tutte le aziende che hanno partecipato, rispettandone le caratteristiche uniche. I principi di sostenibilità che sono alla base della missione della nostra azienda sono declinati nel documento per essere condivisi e diffusi in tutta la nostra Supply Chain.

1.3 Un impegno forte: Chiesi in prima linea nell'implementazione del Codice di Condotta

Chiesi si impegna a mettere in pratica i principi delineati in questo documento, e opera di conseguenza. Tali principi rappresentano la nostra volontà di migliorare continuamente, promuovendo un'economia e una società più inclusive, interdipendenti e sostenibili. Ci aspettiamo che tutti gli attori del nostro ecosistema condividano il nostro impegno, applicandoli a loro volta nelle proprie attività.

Applicabilità:

Ci rendiamo conto, tuttavia, che tutti noi operiamo in contesti diversi dal punto di vista geografico, legale e culturale e che alcuni di questi principi potrebbero essere in alcuni casi meno pertinenti o difficili da applicare. Pertanto, gli stakeholder del nostro ecosistema sono liberi di applicare i principi che più si adattano alla loro attività specifica.

In Chiesi crediamo fermamente nella collaborazione, nella comunicazione aperta e nell'apprendimento reciproco, che ci saranno utili per superare queste difficoltà e per migliorare il livello di sostenibilità del nostro ecosistema nel modo più uniforme e coerente possibile: questo è ciò che intendiamo per coevoluzione.

2. L'ispirazione dei movimenti globali e dei principi per un futuro sostenibile

Le nostre attività hanno un impatto globale, per cui abbiamo deciso di ispirarci a movimenti, principi e modelli di riferimento globali.

Ci siamo infatti resi conto che per ottenere benefici concreti e un valore condiviso per la società e il pianeta tutto, sono necessari movimenti di portata globale, pertanto, l'unica cosa che possiamo fare per avere un impatto positivo per il nostro business, per il pianeta e per le comunità in cui operiamo, è unire le forze, agire come un'azienda inclusiva e comportarci come un'entità unica.

Abbiamo quindi deciso di ispirarci al movimento B Corp, agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) dell'ONU, ai principi dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), e infine, all'iniziativa PSCI (Pharmaceutical Supply Chain Initiative) specifica per il nostro settore.

2.1 Standard riconosciuti, basati su dati scientifici

Tutte le decisioni e le attività aziendali devono fondarsi su modelli di riferimento solidi e strutturati. Tradotto in termini adatti alla nostra attività e al nostro ecosistema, ciò significa basarsi su evidenze e dati scientifici, e adottare modelli applicabili concretamente e misurabili.

Infine, durante il processo di redazione di questo documento abbiamo adattato i principi ispiratori di questi movimenti e modelli alle caratteristiche specifiche dell'industria farmaceutica, sottolineando il valore aggiunto e le peculiarità applicative specifiche del settore.

Certified Le Benefit Corporation (B Corp) sono aziende che rispondono agli standard più elevati in termini di performance sociali e ambientali, trasparenza pubblica e responsabilità legale, cercando di trovare un perfetto equilibrio tra profitto e obiettivi di sostenibilità. Le B Corp stanno contribuendo ad accelerare un cambiamento culturale globale basato su una ridefinizione del concetto di successo aziendale, misurabile in termini di contributi concreti per la creazione di un'economia più inclusiva e sostenibile. È impensabile che i governi e gli enti no-profit da soli riescano a risolvere i problemi più complessi della società, pertanto la comunità delle B Corp si è impegnata a ridurre le disuguaglianze, ad abbassare i livelli di povertà, a creare un ambiente più sano, comunità più forti e posti di lavoro di maggiore qualità, che offrano ai lavoratori dignità e uno scopo. Sfruttando il potere del business, le B Corp usano i profitti e la crescita come mezzo per avere un maggiore impatto positivo per i dipendenti, le comunità e l'ambiente. Chiesi è il più grande gruppo farmaceutico globale a ottenere la certificazione B Corp nel 2019, e questo documento è ispirato ai principi delle B Corp.



Corporation

PSCI PHARMACEUTICAL SUPPLY CHAIN INITIATIVE
Building responsible supply chains

La Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) è nata da un gruppo di importanti aziende farmaceutiche che condividono l'obiettivo di migliorare i propri risultati in ambito sociale, economico e ambientale nelle comunità presso cui si riforniscono. Lo scopo delle aziende farmaceutiche aderenti è quello di formalizzare, attuare e promuovere pratiche per una gestione responsabile delle catene di fornitura. Le aziende aderenti alla PSCI possono condividere le loro esperienze e conoscenze relative a tutto il settore, contribuendo a migliorare costantemente i loro risultati dal punto di vista sociale, ambientale, della salute e della sicurezza per una gestione sostenibile delle proprie catene di fornitura. Chiesi ha aderito alla PSCI nel 2019, e i principi dell'iniziativa traspaiono in tutto il presente documento.



L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'agenzia delle Nazioni Unite che definisce le norme internazionali sul lavoro, promuove i diritti dei lavoratori incoraggiando l'occupazione in condizioni dignitose, una migliore protezione sociale e il rafforzamento del dialogo sulle problematiche del lavoro. L'ILO è l'unica agenzia delle Nazioni Unite con una struttura tripartita, di cui fanno parte i rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori. In Chiesi siamo convinti che i principi promossi dall'ILO debbano ispirare tutti i rapporti umani nelle aziende, e rappresentino le condizioni minime su cui devono basarsi tutte le relazioni tra datore di lavoro e dipendente.



L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottata dagli Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, è un modello condiviso, mirato ad assicurare la pace e la prosperità attuale e futura degli esseri umani e del pianeta. Il cuore dell'agenda è rappresentato dai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDG), che vogliono essere un invito per tutti i Paesi - sviluppati e in via di sviluppo - ad agire per il bene comune, in una partnership globale. Il concetto base è che per porre fine alla povertà e ad altre privazioni sono necessarie strategie mirate a migliorare la salute e l'educazione, a ridurre le disuguaglianze e a promuovere la crescita economica e, contemporaneamente, ad affrontare le problematiche connesse ai cambiamenti climatici e a preservare gli oceani e le foreste.

3. Struttura del documento

Essendo un'azienda che ha un impatto diretto su alcuni SDG, Chiesi si è impegnata a progettare e a dirigere le proprie attività nell'ottica di contribuire al raggiungimento degli specifici SDG che la riguardano.

Il presente documento è stato quindi redatto allo scopo di creare il primo ecosistema con caratteristiche mirate a favorire il conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile nell'industria farmaceutica.

Non possiamo migliorare il mondo da soli, ma insieme sì. Gli SDG sono il paradigma di riferimento più potente per le aziende, per i governi e le istituzioni pubbliche, che devono allinearsi per poter avere un impatto positivo concreto per il nostro pianeta, la società e l'economia.

Alla luce di tutto questo, i nostri requisiti sono stati classificati sulla base degli SDG rilevanti per Chiesi e dovranno essere implementati in conformità con le norme nazionali e con i regolamenti locali.

Qualora i principi dovessero discostarsi dalle legislazioni nazionali si dovranno considerare e applicare gli standard più elevati tra quelli disponibili.

Tuttavia noi aspiriamo a fare di più, ad andare oltre il rispetto dei requisiti, pertanto ci siamo impegnati, ove possibile, a migliorare questi standard normativi di base, a mettere in discussione il nostro modo di fare business e a creare valore condiviso.

Per questo motivo, i principi di questo Codice di Condotta sono articolati in due sezioni:

- I **Requisiti obbligatori**, che rappresentano il livello minimo a cui tutti dobbiamo attenerci durante le nostre attività commerciali; e
- le **Azioni di miglioramento**, che vogliono essere una guida per quelli di noi che vogliono eccellere, e indicano la strada verso un'ottimizzazione futura dei principi delineati in questo documento.





Sosteniamo l'obiettivo **3**

Salute e Benessere



Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.3 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- **Ridurre la mortalità prematura** da malattie non trasmissibili attraverso la prevenzione e il trattamento, e promuovere benessere e la salute mentale.
- Conseguire una **copertura sanitaria universale**, compresa la protezione da rischi finanziari, l'accesso ai servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso sicuro, efficace, di qualità e a prezzi accessibili a medicinali di base e vaccini per tutti.
- Aumentare considerevolmente i fondi destinati alla sanità e alla **selezione, formazione, sviluppo e mantenimento del personale sanitario** nei Paesi in via di sviluppo, specialmente nei meno sviluppati e nei piccoli Stati insulari in via di sviluppo.
- Rafforzare la capacità di tutti i Paesi, soprattutto dei Paesi in via di sviluppo, di segnalare in anticipo, ridurre e **gestire i rischi legati alla salute, sia a livello nazionale che globale**.

4.1 Sicurezza dei prodotti

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo promuovere prioritariamente lo sviluppo, la produzione, il trasporto, l'uso e lo smaltimento sicuri dei nostri prodotti, in particolare nelle zone in cui è noto che possono verificarsi potenziali conseguenze negative.
- Siamo tenuti ad assicurarci che tutte le aree di produzione e stoccaggio e le vasche di contenimento siano dotate sin dalla progettazione delle necessarie misure di protezione, come ad esempio impianti di rilevazione incendi e antincendio, barriere di contenimento delle fuoriuscite, prevenzione fonti di accensione, soluzioni di inertizzazione, ecc.
- Dobbiamo andare oltre la conformità ai quadri normativi e alle norme locali, promuovendo le migliori prassi in materia di sicurezza dei prodotti e, in particolare, per quanto riguarda la formazione di personale qualificato, le procedure amministrative applicate, l'adozione di parametri di riferimento per le migliori prassi, le apparecchiature e i sensori, le attività di revisione relative a funzioni e risorse critiche e le esigenze dei clienti.

4.2 Normative nazionali in materia di qualità

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo adottare sistemi per assicurare la piena conformità a tutte le leggi vigenti, alle normative nazionali e alle buone prassi del settore relative a tutti gli aspetti della qualità applicabili alle nostre attività.

4.3 Formazione/potenziamento delle capacità

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo disporre di un programma di formazione che consenta a tutti i membri del personale di conseguire un livello adeguato di conoscenze, competenze e abilità per affrontare ogni aspetto del presente Codice e per operare in modo rispondente alle aspettative per un comportamento sociale e ambientale responsabile.
- I nostri programmi di formazione devono includere tutti i risultati appropriati e pertinenti delle valutazioni dei rischi e devono affrontare le potenziali conseguenze delle divergenze rispetto alle procedure operative richieste e ad aspettative specifiche.

Azioni di miglioramento

- Nomineremo un esperto che sarà responsabile dei programmi e dei materiali di formazione, dell'implementazione degli stessi e del monitoraggio delle prestazioni.
- Condurremo delle revisioni periodiche dei programmi di formazione per misurarne l'adeguatezza ed efficacia attraverso la valutazione delle conoscenze dei dipendenti.
- Svilupperemo un programma di formazione globale adattato alle specificità dei Paesi e delle culture e adattato alle caratteristiche di ogni servizio o prodotto. Tutti i materiali dovranno essere accessibili in più lingue.



Sosteniamo l'obiettivo **5**

Parità di Genere



Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.5 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- Porre fine, ovunque, a ogni forma di **discriminazione nei confronti di donne e ragazze**.
- Garantire piena ed effettiva **partecipazione femminile e pari opportunità di leadership** ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.
- Avviare riforme per dare alle donne **uguali diritti di accesso alle risorse economiche** così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali.
- Rafforzare l'utilizzo di **tecnologie abilitanti**, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'**emancipazione della donna**.
- Adottare e intensificare una politica sana ed una **legislazione applicabile per la promozione della parità di genere** e l'emancipazione di tutte le donne e ragazze, a tutti i livelli.

5.1 Divario retributivo di genere

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo garantire la parità di retribuzione di genere per ruoli e compiti comparabili, per tutti i livelli della gerarchia aziendale, in conformità con le norme e i regolamenti applicabili.

Azioni di miglioramento

- Analizzeremo periodicamente la situazione retributiva interna per garantire che l'uguaglianza di genere sia sempre rispettata e, in caso di incoerenza con questo principio, forniremo e attueremo azioni correttive mirate e tempestive.
- Nelle attività di misurazione e monitoraggio, faremo riferimento a indicatori rivisti e aggiornati periodicamente.

5.2 Rappresentanza di genere a tutti i livelli

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo avere consapevolezza della situazione aziendale per quanto riguarda il divario di genere, conducendo una misurazione periodica e il monitoraggio del rapporto di genere.
- Dobbiamo prestare particolare attenzione a considerare non solo il numero complessivo di donne rispetto agli uomini, ma anche il rapporto in relazione alla gerarchia aziendale.
- Di fronte a squilibri di rappresentanza

oggettivi, dobbiamo elaborare e attuare piani di risanamento che permettano di colmare progressivamente il divario e che prevedano il raggiungimento di tappe intermedie rispetto alla pianificazione a lungo termine e un monitoraggio continuo dei risultati raggiunti.

5.3 Sviluppo professionale per genere

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo prevedere le stesse opportunità di crescita professionale e di carriera per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro identificazione di genere.





Sosteniamo l'obiettivo **8**

Lavoro Dignitoso e Crescita Economica



Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.8 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- Garantire **un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini**, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di pari valore.
- Prendere provvedimenti immediati ed efficaci per **sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna** e garantire la proibizione ed eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile in tutte le sue forme.
- **Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro** per tutti i lavoratori.
- Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la **diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione**.

6.1 Condizioni di lavoro eque, orari di lavoro, ferie, permessi e indennità equi

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo attenerci ai più elevati standard in materia di diritti dell'uomo e trattare tutti i lavoratori e le persone coinvolte nelle nostre attività con piena dignità e rispetto.
- Dobbiamo assicurarci che la manodopera impiegata sia in possesso di competenze adeguate e che l'organico sia correttamente dimensionato per lo svolgimento delle attività quotidiane.
- Tutti gli straordinari devono essere occasionali, concordati preventivamente ed organizzati in modo da non ledere la dignità umana e comunicati in maniera tempestiva. Dobbiamo tenere traccia degli straordinari irregolari o eccessivi.
- Dobbiamo assicurarci che i dipendenti facciano pause ragionevoli nel corso della giornata lavorativa e che osservino almeno un giorno di riposo settimanale. Inoltre, dobbiamo garantire un numero ragionevole di giorni di ferie retribuiti nel corso dell'anno. I giorni di festa nazionale non devono essere conteggiati come giorni di ferie. I dipendenti possono assentarsi per malattie e feste nazionali, nonché per malattie professionali o infortuni sul lavoro, previa presentazione di opportuna certificazione. I periodi di ferie e congedo devono essere retribuiti. I dipendenti hanno inoltre diritto al congedo per seri motivi familiari, presentando opportuna certificazione e in tal caso devono essere retribuiti come previsto

dalla normativa nazionale e in conformità ai rispettivi contratti di assunzione.

- Dobbiamo garantire un accesso agevole e gratuito all'acqua potabile e ai servizi igienici in tutti i luoghi di lavoro e le infrastrutture dell'azienda.
- A tutti i dipendenti è concesso un adeguato periodo di ferie annuali per assicurare un giusto riposo mentale e fisico

Azioni di miglioramento

- Adotteremo un sistema di sorveglianza che permetta di tenere sotto controllo gli straordinari eccessivi, di prevenire incidenti e infortuni dovuti all'affaticamento e ad altre cause, e di rilevare le prassi di lavoro potenzialmente irregolari e inconsuete.

6.2 Salari e benefit, retribuzione dignitosa

Requisiti obbligatori

- I nostri dipendenti devono ricevere una retribuzione equa, almeno pari alla retribuzione minima prevista dalle leggi locali. La retribuzione delle ore di straordinario deve essere superiore alla retribuzione oraria standard e, ove applicabile, dobbiamo prevedere l'assegnazione di bonus e benefit.
- Dobbiamo assicurarci che i nostri dipendenti ricevano una retribuzione sufficiente a coprire il costo della vita, tenendo conto di elementi quali alloggio, prestazioni sanitarie, esigenze nutrizionali ed educative dei dipendenti stessi e di eventuali figli a carico.
- I nostri dipendenti devono ricevere informazioni chiare in merito agli elementi di retribuzione fissi e

variabili (salari, straordinari e altri bonus o benefit).

- I salari, le retribuzioni e altri tipi di benefit non devono essere trattenuti o utilizzati a scopo intimidatorio, e tutte le deduzioni salariali non previste dalle leggi nazionali devono essere applicate solo dietro esplicita autorizzazione del lavoratore. Dobbiamo assicurarci che i nostri dipendenti siano retribuiti con regolarità e con modalità chiare, puntuali, dirette e pratiche. La retribuzione non deve essere sostituita da buoni, cambiali o strumenti di pagamento simili.

Azioni di miglioramento

- Adotteremo delle pratiche per innalzare notevolmente il livello retributivo rispetto ai minimi salariali previsti dalle legislazioni nazionali.
- Condurremo revisioni periodiche delle politiche salariali e delle politiche e procedure correlate, raffrontandole ai requisiti di legge e alle migliori prassi del settore.
- Adotteremo un piano retributivo e un programma di benefit basati su criteri meritocratici.

6.3 Lavoro minorile e lavoratori giovani

Requisiti obbligatori

- Noi, così come i fornitori che lavorano con noi e/o per nostro conto, non dobbiamo avvalerci di alcuna forma di lavoro minorile, e siamo tenuti a operare nel pieno rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di divieto del lavoro minorile e tutela dei lavoratori giovani. I giovani lavoratori di età superiore all'età legale necessaria per lavorare nel proprio Paese, o all'età stabilita per il completamento dell'istruzione obbligatoria (si dovrà considerare l'età maggiore tra le due), non devono svolgere attività che possono ostacolare l'istruzione o essere dannose per la salute, ad esempio: manipolazione di sostanze chimiche pericolose, lavori fisici pesanti e prolungati, turni notturni abituali o altre pratiche o condizioni che non garantiscono un ambiente di lavoro sicuro, secondo la definizione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro.
- Dobbiamo verificare periodicamente l'età dei nostri dipendenti e, su richiesta, comunicare con chiarezza i regolamenti e le politiche in materia di lavoro minorile.
- Siamo tenuti a esaminare i documenti di identità



ufficiali (ad es. carte di identità, certificati di nascita o passaporti) di tutti i nostri dipendenti allo scopo di verificarne l'età.

Azioni di miglioramento

- I lavoratori giovani (ossia lavoratori di età inferiore ai 18 anni, ma di età superiore all'età legale necessaria per lavorare nel proprio Paese o all'età stabilita per il completamento dell'istruzione obbligatoria; per informazioni dettagliate, vedere la convenzione n. 138 dell'ILO) non dovranno effettuare lavoro straordinario o notturno.
- Collaboreremo con organizzazioni riconosciute a livello internazionale che si occupano di tutela dei diritti dei lavoratori giovani, di lavoro minorile o qualsiasi altra forma di abuso.

6.4 Rifiuto di trattamenti disumani

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo fornire un ambiente di lavoro in cui non si verifichino trattamenti oppressivi e inumani, inclusi molestie sessuali, abusi fisici, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abusi verbali di lavoratori o la minaccia di tali trattamenti.
- Dobbiamo garantire, attraverso l'applicazione di politiche e meccanismi attuativi appropriati, la tutela e il rispetto costante dei diritti e della dignità di ogni singolo individuo. In quest'ottica, dobbiamo favorire l'adozione di incentivi finalizzati al cambiamento del comportamento piuttosto che azioni disciplinari.
- Dobbiamo ideare e adottare un sistema di segnalazione chiaro e facilmente accessibile, che permetta ai nostri dipendenti di denunciare potenziali violazioni delle politiche senza paura di subire ritorsioni, intimidazioni o altre forme di coercizione. Tali denunce devono essere seriamente considerate e valutate in modo costruttivo e professionale, e devono essere seguite da indagini obiettive e approfondite. Dobbiamo assicurarci che le azioni disciplinari, qualora necessarie, siano commisurate alla violazione e applicate in modo equo.



6.5 Tutela dei lavoratori. Sicurezza e salute sul lavoro, piani di emergenza

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre dal punto di vista fisico, psicologico e sociale
- Dobbiamo proteggere tutti i nostri lavoratori dalla sovraesposizione a rischi chimici, biologici e fisici, e a compiti fisicamente rischiosi in tutti i luoghi di lavoro, le sedi, le infrastrutture e gli alloggi forniti dall'azienda.
- Dobbiamo identificare le situazioni di emergenza e adottare piani di emergenza e procedure di risposta efficaci.
- Dobbiamo controllare tutte le forme di pericolo. Qualora l'esposizione a situazioni o sostanze pericolose non possa essere ridotta con misure alternative, dovremo fornire ai nostri dipendenti una formazione adeguata e dispositivi di protezione appropriati e sottoposti a una corretta manutenzione.
- Dobbiamo fornire informazioni corrette ed efficaci (ad es. documentazione, cartelli, ecc.) in materia di protezione dei lavoratori, salute e sicurezza sul lavoro, piani di emergenza e materiali pericolosi, che siano chiare e facilmente reperibili anche da parte del personale esterno operante nei luoghi di lavoro dell'azienda. In particolare, dobbiamo prestare la massima attenzione alla valutazione delle esposizioni e dei rischi professionali per le lavoratrici in età fertile, che non devono svolgere attività pericolose per loro stesse e per la potenziale prole.
- In assenza di informazioni sufficienti in relazione a una determinata situazione, siamo tenuti a adottare sempre l'approccio che assicura la protezione maggiore.
- Dobbiamo sviluppare programmi di formazione, destinati a tutti i nostri dipendenti, relativi a salute, sicurezza, situazioni di emergenza e qualsiasi altro argomento considerato materiale per l'azienda.
- Anchesenonè richiestodalla legge, i requisiti in materia di salute e sicurezza devono rientrare nelle responsabilità del senior management, che deve assicurarsi che vengano adottati meccanismi adatti a garantire un ambiente di lavoro sicuro e a tutelare la salute dei lavoratori.

Azioni di miglioramento

- Se possibile, automatizzeremo tutte le operazioni che possono comportare dei rischi per la salute dei lavoratori o violazioni del diritto a condizioni di lavoro eque.

6.6 Rifiuto della schiavitù moderna

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo proibire e contrastare qualsiasi forma di lavoro forzato, coatto o in condizioni di detenzione o schiavitù e tutte le forme di traffico di esseri umani e pratiche lavorative che sfruttano le persone che non sono in grado di esprimere un consenso o che sono lesive dei diritti degli esseri umani.
- Non dobbiamo trattenere o distruggere i documenti di identità o i passaporti delle persone, così come i permessi di lavoro o i documenti originali di immigrazione.
- Ci impegniamo a rispettare i principi delle strutture più solide e riconosciute a livello internazionale in materia di anti schiavitù, come ad esempio il Modern Slavery Act britannico o riferimenti simili.

6.7 Libertà di associazione

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo rispettare il diritto dei nostri dipendenti di associarsi liberamente o di aderire ai sindacati, di farsi rappresentare e di unirsi ai consigli dai lavoratori.
- Dobbiamo incoraggiare e agevolare lo sviluppo di forme alternative di libera associazione in tutti i Paesi con legislazioni che limitano la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.
- Dobbiamo adottare dei meccanismi che consentano ai nostri dipendenti di comunicare apertamente e di interagire con la direzione aziendale per riferire delle proprie condizioni di lavoro e di retribuzione senza paura di rappresaglie, intimidazioni o altre forme di coercizione.
- In quest'ottica, tutti i dipendenti che esercitano o che in passato hanno esercitato, anche con un altro datore di lavoro, il diritto di associazione in qualsiasi forma, non

devono subire minacce, penalizzazioni, discriminazioni, ritorsioni disciplinari o coercizioni, e non deve essere loro rifiutata l'assunzione.

Azioni di miglioramento

- Svilupperemo e adotteremo programmi di formazione o altri meccanismi di interazione per incoraggiare una comunicazione aperta con i nostri dipendenti e informarli in merito ai diritti e alle responsabilità dei lavoratori.

6.8 Monitoraggio degli incidenti

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo lavorare per evitare qualsiasi tipologia di incidente che metta in pericolo il benessere e la sicurezza dei lavoratori, con particolare attenzione alle forme di aggressione sia fisica che verbale dovuta a motivi di identificazione di genere.

Azioni di miglioramento

- Terremo traccia di tutti gli incidenti che si verificano sotto queste ipotesi e ne monitoreremo l'andamento nel tempo, fornendo dati accessibili e trasparenti.

6.9 Continuità aziendale, gestione dei rischi

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo adottare dei meccanismi di valutazione periodica dei rischi e assicurarci che tali sistemi vengano aggiornati in base all'evoluzione del profilo di rischio complessivo dell'azienda e ai cambiamenti significativi riguardanti l'attività di progettazione prodotti.
- Dobbiamo adottare un meccanismo e una serie di procedure efficaci per valutare, gestire e mitigare i potenziali rischi materiali per l'azienda, ad esempio rischi commerciali, reputazionali, legali, finanziari, ambientali, tecnologici, di attacchi informatici, rischi Paese, e qualsiasi altro rischio rilevante. In quest'ottica, siamo responsabili dello sviluppo e dell'attuazione di idonei piani di continuità aziendali o di modelli di gestione del cambiamento. In particolare, quando si presenta un rischio potenziale, dobbiamo essere in grado di implementare piani di mitigazione per assicurare

la continuità delle principali attività aziendali e delle funzioni operative sensibili.

- Dobbiamo essere preparati in caso di un evento di forza maggiore che potrebbe potenzialmente mettere a rischio l'operatività della catena di approvvigionamento, come nel caso di pandemie o altri tipi di eventi su scala globale.

Azioni di miglioramento

- Svilupperemo e adotteremo strumenti efficaci per formare il personale, comunicare i risultati delle attività di valutazione dei rischi all'interno dell'azienda, e integrarli nella strategia e nei piani aziendali.

6.10 Sicurezza dei processi

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo disporre di piani che consentano di prevenire o limitare le emissioni nocive di sostanze chimiche e di salvaguardare la salute dei lavoratori durante le operazioni connesse alla produzione. Questi programmi devono prendere in considerazione e valutare le criticità intrinseche dei processi nonché fattori esterni come calamità naturali, atti di terrorismo o eventi simili.
- Dobbiamo mettere a punto dei test e meccanismi di ispezione o audit (interni o esterni) per verificare le nostre procedure di sicurezza dei processi.
- Nel caso di sedi aziendali che svolgono attività materiali o che possono comportare dei rischi per le comunità locali e l'ambiente, dobbiamo entrare in contatto e collaborare con le autorità locali e i rappresentanti delle comunità nella gestione di aspetti riguardanti la sicurezza dei processi e la risposta alle emergenze, oltre che implementare potenziali iniziative di comunicazione per promuovere l'inclusione della comunità.

6.11 Soddisfazione delle persone

Azioni di miglioramento

- Considereremo il livello di soddisfazione dei lavoratori implementando meccanismi di misurazione come le indagini periodiche, con l'obiettivo di aumentare il loro livello di felicità e auto-realizzazione.



Sosteniamo l'obiettivo **9**

Industria, Innovazione e Infrastruttura



Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.9 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- **Aumentare la ricerca scientifica**, migliorare le capacità tecnologiche del settore industriale in tutti gli Stati – in particolare in quelli in via di sviluppo – nonché incoraggiare le innovazioni e incrementare considerevolmente, entro il 2030, il numero di impiegati per ogni milione di persone, nel settore della ricerca e dello sviluppo e la spesa per la ricerca – sia pubblica che privata – e per lo sviluppo.
- **Supportare lo sviluppo tecnologico interno**, la ricerca e l'innovazione nei Paesi in via di sviluppo, anche garantendo una politica ambientale favorevole, inter alia, per una diversificazione industriale e un valore aggiunto ai prodotti.

7.1 Ricerca scientifica, aggiornamento delle competenze tecnologiche

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo promuovere la ricerca scientifica e lo sviluppo di capacità tecnologiche nelle nostre unità operative e nel nostro ecosistema, con l'obiettivo di soddisfare e, se possibile, superare le aspettative dei nostri clienti, le tendenze della concorrenza e gli sviluppi tecnologici del nostro settore di riferimento.

Azioni di miglioramento

- Sosterremo la ricerca scientifica, la formazione e i progetti di cooperazione internazionale pertinenti in relazione alla nostra attività.
- Inviteremo scienziati e ricercatori a presentare proposte di progetti di ricerca di alto livello negli ambiti scientifici pertinenti alle nostre attività.

7.2 Miglioramento continuo

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo migliorare continuamente le nostre attività, definendo strategie chiare e obiettivi di prestazioni, e attuando corrispondenti piani di implementazione.

Azioni di miglioramento

- Misureremo i nostri progressi mediante strumenti idonei, valutazioni, ispezioni, audit o qualsiasi altra forma di processo o verifica di gestione e adotteremo le necessarie azioni correttive per risolvere tutte le carenze rilevate.

- Gli obiettivi di miglioramento continuo saranno compresi negli obiettivi di prestazioni e negli incentivi previsti per i nostri manager.
- Favoriremo la creazione di valore condiviso attraverso obiettivi comuni e incentivi di qualsiasi forma adatta a promuovere il miglioramento continuo.
- Adotteremo un regolare processo di analisi comparativa esterna con la concorrenza, sulla base di criteri, obiettivi e metodologie di miglioramento continuo pertinenti per il nostro settore di riferimento.





Sosteniamo l'obiettivo **10**

Ridurre le Disuguaglianze



Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e tra i Paesi

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.10 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- *Responsabilizzare e promuovere l'**inclusione sociale, economica e politica di tutti**, a prescindere dall'età, dal genere, dalla disabilità, dalla razza, dall'etnia, dalla provenienza, dalla religione, dalle condizioni economiche o da altre caratteristiche di status.*
- *Adottare **politiche**, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per **raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza**.*

8.1 Diversità, inclusione

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo sostenere le politiche e le pratiche di inclusione e diversità finalizzate a responsabilizzare le donne, a rafforzarne la presenza tra i lavoratori e favorire la selezione di personale proveniente da fasce della popolazione e aree geografiche svantaggiate, comunità a basso reddito o minoranze. Dobbiamo favorire lo sviluppo professionale di queste persone in modo appropriato e non discriminatorio.
- Dobbiamo facilitare l'attuazione di programmi mirati a favorire l'inclusione nei luoghi di lavoro, dal punto di vista culturale, dei rapporti umani e del potenziamento delle capacità.
- Dobbiamo adottare dei meccanismi che consentano ai nostri dipendenti di comunicare apertamente e di interagire con la direzione aziendale per segnalare comportamenti discriminatori nel luogo di lavoro, senza temere rappresaglie, intimidazioni o altre forme di coercizione. Qualora si renda necessario, dobbiamo condurre indagini formali basate su processi equi e oggettivi e adottare idonee misure correttive.
- Dobbiamo avviare indagini adottando un processo imparziale ed equo e prendendo azioni correttive, se necessario.

Azioni di miglioramento

- Organizzeremo attività di formazione e di potenziamento delle capacità destinate a tutti i nostri dipendenti in materia di diversità, inclusione, non discriminazione e gestione di casi potenzialmente difficili.
- Metteremo in atto meccanismi per misurare il livello di diversità all'interno dell'azienda

e per monitorarne l'evoluzione nel tempo, investendo energie e sforzi in azioni concrete, volte a porre rimedio a eventuali problemi di discriminazione o di inadeguato livello di rappresentanza.

8.2 Pari opportunità, non discriminazione

Requisiti obbligatori

- Siamo tenuti a garantire, nei luoghi di lavoro e in tutte le nostre politiche e procedure, la totale assenza di vessazioni e discriminazioni in base a razza, colore, età, genere, casta, orientamento sessuale, etnia, origine nazionale, disabilità, religione, affiliazione politica, appartenenza sindacale, stato di gravidanza o stato civile.
- Dobbiamo assicurare pari opportunità e l'assenza di discriminazioni in tutte le fasi del processo di selezione e riguardo a condizioni



di lavoro, retribuzione, sviluppo professionale, promozioni, licenziamenti e segnalazioni di problemi. Tutte le decisioni riguardanti lo stato professionale dei dipendenti devono essere basate su criteri di merito, abilità e prestazioni.

- Dobbiamo mettere in atto meccanismi che consentano ai nostri dipendenti di comunicare apertamente e interagire con la direzione aziendale in merito a preoccupazioni di discriminazione o violazioni delle pari opportunità sul posto di lavoro, senza timore di rappresaglie, intimidazioni o altre forme di coercizione. Dobbiamo avviare indagini adottando un processo imparziale ed equo e prendendo azioni correttive, se necessario.
- Dobbiamo controllare periodicamente il rapporto tra i salari più alti e più bassi pagati ai lavoratori e siamo tenuti a prendere provvedimenti per assicurare che tale rapporto rimanga ragionevole, al fine di contribuire ad un'equa distribuzione della ricchezza nella società.

Azioni di miglioramento

- Identificheremo e formeremo persone responsabili dell'applicazione delle politiche in materia di diversità, parità di opportunità e non discriminazione all'interno dell'organizzazione. Queste persone dovranno essere disponibili a comunicare e ad interagire in modo aperto con tutti i dipendenti.

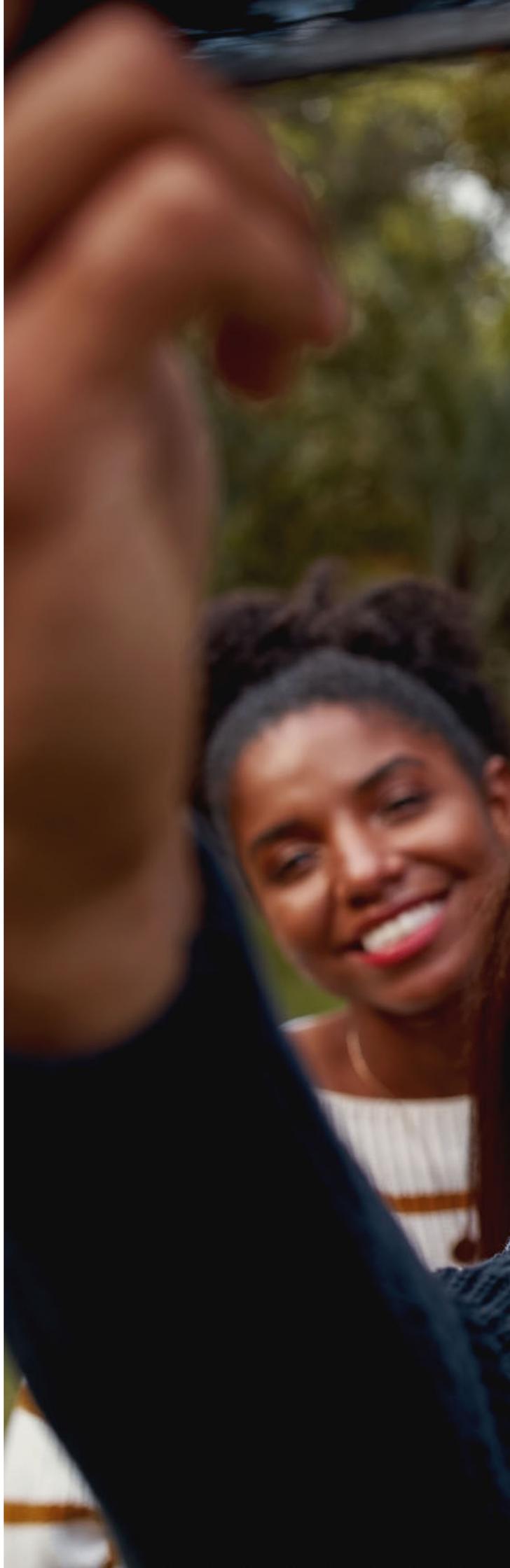
8.3 Politica contro la violenza e le molestie

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo garantire la sicurezza, la dignità e il rispetto di tutti i lavoratori. In questo senso, siamo tenuti a svolgere un ruolo di cura delle persone che vivono situazioni di subordinazione o che sono più esposte al rischio di violenza o molestie.

Azioni di miglioramento

- Nell'applicare questo principio, seguiremo rigorosamente una serie di regole stabilite in una politica anti violenza e molestie. Questo documento sarà comunicato in modo completo e adeguato a tutti i lavoratori e aggiornato periodicamente.







Sosteniamo l'obiettivo **11**

Città e Comunità Sostenibili



Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.11 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- Entro il 2030, potenziare un'**urbanizzazione inclusiva e sostenibile** e la capacità di pianificare e gestire in tutti i paesi un insediamento umano che sia partecipativo, integrato e sostenibile
- Entro il 2030, ridurre l'**impatto ambientale negativo pro-capite delle città**, prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altri rifiuti
- Entro il 2020, aumentare considerevolmente il numero di città e insediamenti umani che adottano e attuano **politiche integrate** e piani tesi all'**inclusione, all'efficienza delle risorse, alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti** climatici, alla resistenza ai disastri, e che promuovono e attuano una **gestione olistica del rischio di disastri** su tutti i livelli, in linea con il Quadro di Sendai per la Riduzione del Rischio di Disastri 2015-2030.

9.1 Coinvolgimento della comunità

Azioni di miglioramento

- Avremo un ruolo attivo in relazione alla cittadinanza d'impresa, che si traduce nella partecipazione ad attività comunitarie, azioni filantropiche e di volontariato, al fine di sostenere lo sviluppo culturale ed economico della comunità.
- In questo contesto, l'azienda dovrà essere un attore nella distribuzione del valore economico generato per la realtà locale.
- Opereremo concretamente insieme agli stakeholder locali con l'obiettivo di garantire l'inclusione sociale di tutte le persone e il loro accesso ai servizi essenziali. Questo include la salvaguardia dei diritti delle popolazioni indigene, quando applicabile.
- Se possibile e dove la categoria di acquisto lo permette, daremo la preferenza ai fornitori locali, per favorire lo sviluppo dell'economia locale e rendere il trasporto legato alla fornitura dei materiali più efficiente e meno impattante sull'ambiente.

9.2 Patrimonio culturale, aree verdi ed edifici migliori

Requisiti obbligatori

- Nello svolgimento delle nostre operazioni, teniamo conto dell'impatto che abbiamo sul territorio locale e sulla comunità di riferimento.

Azioni di miglioramento

- Dovremo garantire la conservazione del

patrimonio culturale e ambientale che circonda i nostri siti e dovremo investire in attività che permettano il suo sviluppo nel tempo.

- Nella considerazione dell'impatto generato dall'azienda, includeremo anche quello degli edifici in cui l'azienda opera.
- In questo senso, presteremo particolare attenzione all'efficienza degli edifici stessi, facendo riferimento, quando possibile, alle migliori pratiche internazionali o a standard edilizi riconosciuti.

9.3 Mobilità sostenibile

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo scegliere l'opzione di trasporto con le minori emissioni di gas serra possibili, il che implica avere politiche e linee guida che regolano questo campo, con un'attenzione particolare ai viaggi d'affari e alle flotte di automobili aziendali.

Azioni di miglioramento

- Includeremo nella selezione delle auto sia soluzioni ibride che elettriche, con l'obiettivo di raggiungere gradualmente l'obiettivo di un parco auto senza motori a base di combustibili fossili (veicoli elettrici e/o plug-in) e quindi ridurre al minimo l'impronta di carbonio del trasporto.
- Durante i viaggi di lavoro dovremo ottimizzare le nostre scelte, riducendo il numero di viaggi effettuati e di persone coinvolte, quando possibile.



Sosteniamo l'obiettivo **12**

Consumo e Produzione Responsabili



Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.12 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- Raggiungere la gestione **eco-compatibile di sostanze chimiche e di tutti i rifiuti** durante il loro intero ciclo di vita, in conformità ai quadri internazionali concordati.
- **Ridurre sensibilmente il loro rilascio in aria, acqua e suolo** per minimizzare il loro impatto negativo sulla salute umana e sull'ambiente.
- Raggiungere la **gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali**.
- **Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti** attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo.

10.1 Trattamento dei rifiuti ed emissioni

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo adottare processi di smaltimento dei rifiuti che non danneggino l'ambiente e ridurre al minimo l'inquinamento delle acque, dell'aria e del suolo.
- Dobbiamo adottare sistemi per garantire la massima sicurezza in fase di manipolazione, movimentazione, stoccaggio, smaltimento, riciclo, riuso e gestione delle materie prime e dei rifiuti, e la riduzione delle emissioni atmosferiche.
- Dobbiamo adottare sistemi per garantire la gestione, il controllo e il trattamento appropriato di tutti i rifiuti e delle emissioni atmosferiche che potrebbero avere effetti negativi sulla salute umana o sull'ambiente.
- Dobbiamo avere sistemi in atto per gestire, controllare e trattare in modo appropriato la produzione e lo smaltimento dei rifiuti pericolosi, in conformità con le normative locali e nazionali

Azioni di miglioramento

- Contribuiremo alla conservazione degli ecosistemi naturali attraverso iniziative ambientali mirate a proteggere e a rivalutare le risorse locali, oltre che a tutelare la salute e le condizioni di vita delle comunità locali.
- Definiremo obiettivi e azioni mirate a incrementare la consapevolezza di clienti e utilizzatori finali relativamente agli aspetti della sostenibilità e dell'impronta ambientale di prodotti e servizi, assicurandoci che i clienti e gli utilizzatori sappiano che i prodotti devono essere utilizzati, mantenuti e - una volta giunti a fine vita - smaltiti nel modo più sostenibile possibile.

10.2 Sostanze chimiche pericolose, informazione e gestione

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo impegnarci a utilizzare le sostanze chimiche in modo responsabile, riconoscendo l'importanza di ridurre al minimo l'utilizzo o di selezionare le sostanze meno pericolose, in modo da limitare o prevenire i potenziali effetti sulla salute umana e l'ambiente. Dobbiamo tenere presente questo impegno in sede di acquisizione di nuovi prodotti sviluppati da terzi.
- Dobbiamo impegnarci a progettare processi chiusi con strategie di contenimento efficaci basate sulle migliori prassi disponibili e su sistemi chiusi per evitare qualsiasi potenziale emissione nell'ambiente.
- Dobbiamo adottare una strategia di gestione basata su una classificazione per categorie delle sostanze chimiche nuove, qualora non sia disponibile una caratterizzazione tossicologica completa.
- Siamo tenuti ad assicurare una gestione responsabile delle sostanze chimiche pericolose, mediante l'applicazione di standard coerenti nelle nostre attività di produzione conto terzi.
- Dobbiamo assicurarci che i dipendenti siano consapevoli e coscienti della pericolosità di tutti i materiali, come i composti farmaceutici e i materiali farmaceutici intermedi.
- Dobbiamo prevedere un'adeguata formazione dei nostri dipendenti in merito alle procedure corrette di impiego, stoccaggio, manipolazione e smaltimento dei materiali pericolosi con cui lavorano.
- Dobbiamo fornire e mettere a disposizione di tutti gli attori dell'ecosistema informazioni

relative ai pericoli chimici, al fine di facilitare l'adozione di strategie di controllo appropriate attraverso la gestione dei rischi.

Azioni di miglioramento

- Ci impegneremo attivamente nella ricerca di processi chimici più ecologici e sostenibili e nel ridurre l'impatto ambientale, adottando i principi della "chimica verde".
- Adotteremo i principi della "chimica verde" e di efficienza per ottimizzare i processi in un'ottica di riduzione dell'utilizzo delle sostanze chimiche e delle emissioni e dei rifiuti correlati.
- Valuteremo la possibilità di utilizzare processi di biotrasformazione (ad es. biocatalisi).
- Ci impegneremo formalmente per garantire apertura e trasparenza in materia di gestione delle sostanze chimiche pericolose.

10.3 Trattamento delle acque

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo adottare sistemi che garantiscano la sicurezza nella gestione degli scarichi delle acque reflue.
- Dobbiamo adottare sistemi che garantiscano la gestione, la misurazione, il controllo e il trattamento appropriati di tutti i tipi di acque reflue che potrebbero avere effetti negativi sulla salute umana o sull'ambiente, prima della loro emissione nell'ambiente.

Azioni di miglioramento

- Investiremo in tecnologie a basso impatto e soluzioni di risparmio e riciclo idrico.

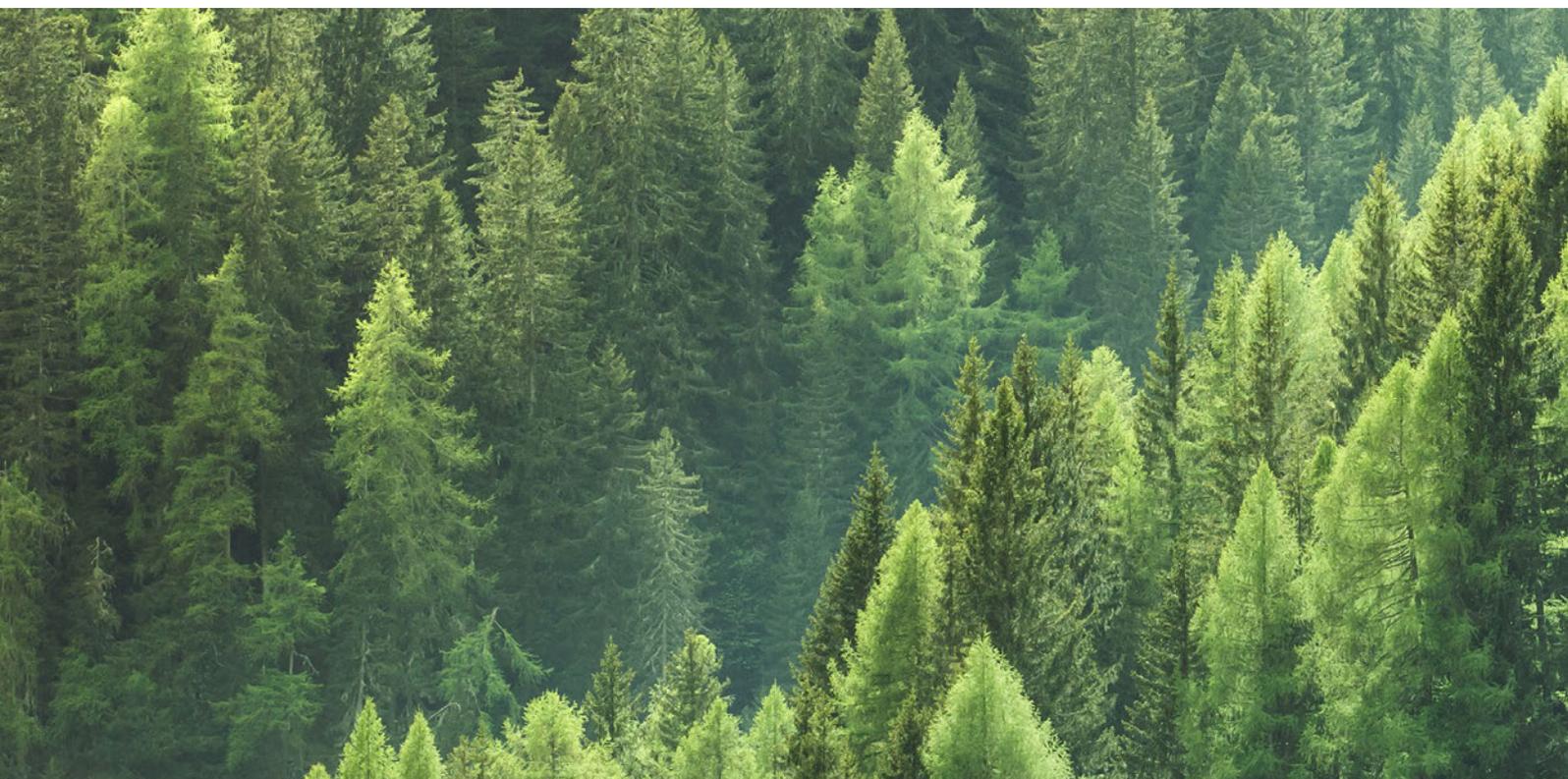
10.4 Uso efficiente delle risorse

Requisiti obbligatori

- Siamo tenuti a operare in modo responsabile ed efficiente dal punto di vista ambientale, per ridurre al minimo gli effetti negativi per l'ambiente. Dobbiamo incoraggiare la conservazione delle risorse naturali, evitando se possibile di utilizzare materiali pericolosi e l'impegno verso attività di riutilizzo e riciclo.
- Dobbiamo limitare il più possibile l'uso delle risorse rare (ossia risorse non rinnovabili, gas naturale, petrolio, carbone, terre rare) e di risorse naturali in continua diminuzione (come l'acqua pulita, il legno, ecc.).

Azioni di miglioramento

- Investiremo in tecnologie a basso impatto e sistemi di efficienza energetica, soluzioni per la produzione di energia rinnovabile e il risparmio idrico.
- Inviteremo i nostri dipendenti a promuovere il riuso e il riciclo dei materiali, e a ridurre le emissioni in tutte le fasi di lavoro, ad esempio durante il trasporto, le trasferte di lavoro, l'uso degli spazi e delle attrezzature da ufficio, così come nella vita personale, e in tutte le aree pertinenti.



10.5 Trasparenza - rapporto sui KPI sociali e ambientali

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo essere pronti a condividere informazioni relative al nostro impatto ambientale attraverso strumenti di comunicazione e scambi di informazioni.
- Siamo tenuti a informare Chiesi in modo trasparente qualora dovessimo incontrare problemi o difficoltà nell'applicazione di questo Codice di Condotta.
- Dobbiamo renderci disponibili per audit esterni da parte di Chiesi o di qualsiasi altro soggetto terzo operante per conto di Chiesi, condotti allo scopo di verificare la conformità ai principi descritti in questo documento e la loro applicazione pratica. Ci impegniamo a collaborare per ottimizzare gli audit relativi alle attività, alle infrastrutture e ai laboratori dell'azienda, attraverso uno scambio continuo e trasparente di informazioni. Ci impegniamo inoltre a dotarci di procedure chiare e condivise e di linee guida concretamente applicabili.

Azioni di miglioramento

- Ideeremo e adotteremo degli strumenti adatti a monitorare l'impatto degli interventi di sviluppo sostenibile attraverso una serie di indicatori chiave di prestazione (Key Performance Indicators, KPI) specifici, da concordare insieme agli attori interessati dell'ecosistema o facendo riferimento

a framework riconosciuti a livello internazionale come il Benefit Impact Assessment - BIA, lo strumento usato dalle B Corp per misurare il loro impatto.

- Condivideremo dei piani concreti per migliorare sistematicamente le nostre pratiche di sostenibilità ambientale e sociale.
- Comunicheremo esternamente l'impatto delle nostre iniziative ambientali in rapporto ai nostri target di riduzione.

10.6 Prodotti e servizi eco-friendly

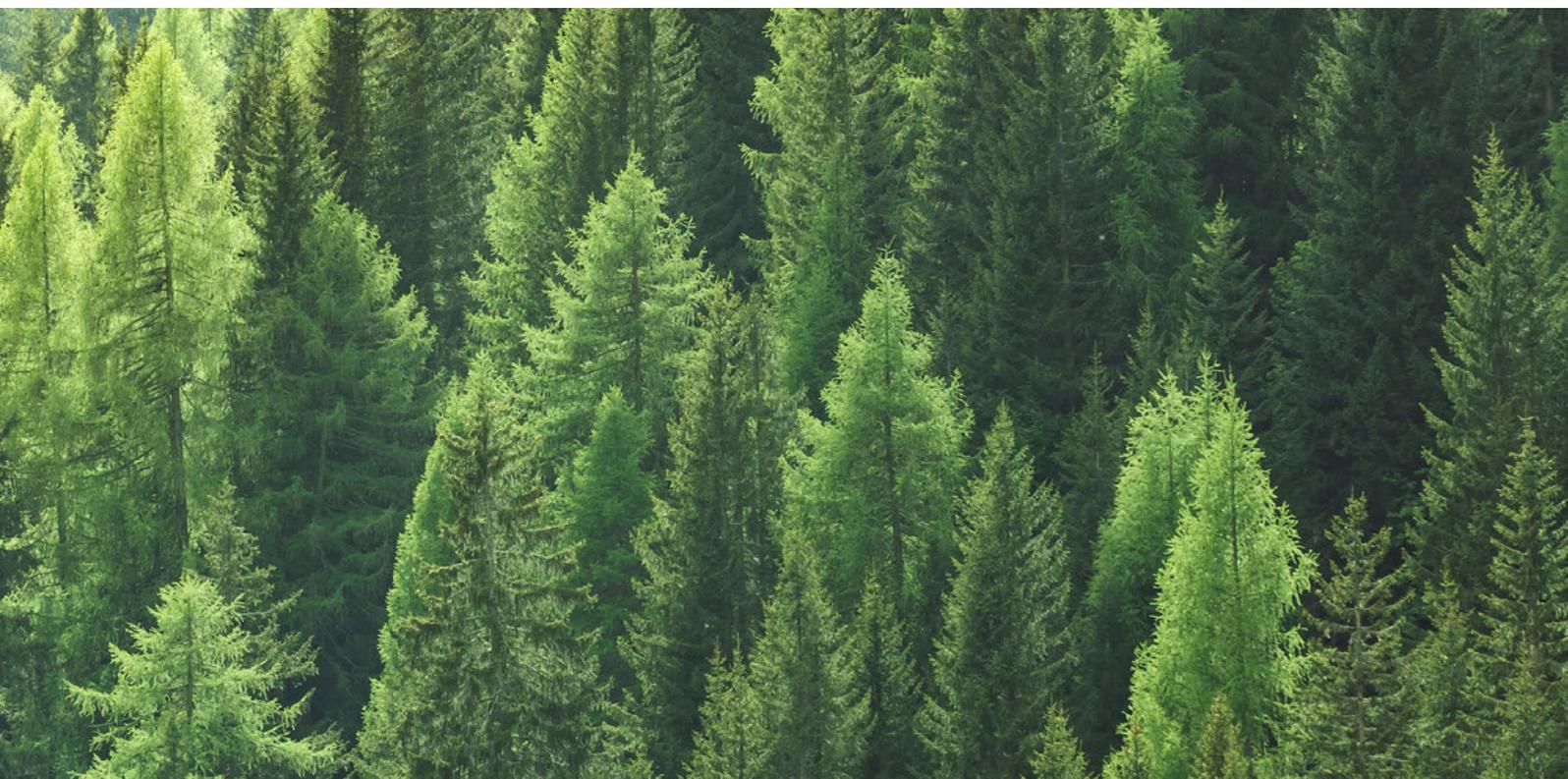
Azioni di miglioramento

- Progetteremo i nostri prodotti o servizi adottando un approccio basato sul ciclo di vita e sui principi dell'economia circolare. Questo significherà ripensare i prodotti e servizi secondo i principi della sostenibilità, estendendo l'approccio non solo al prodotto stesso ma anche ai suoi componenti e alle scelte di imballaggio. Inoltre, incoraggeremo i fornitori a facilitare lo smaltimento di tutti i materiali che formano il prodotto e di stimolare il riutilizzo delle relative componenti a fine vita.

10.7 Approccio precauzionale

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo adottare misure precauzionali qualora le attività dell'azienda costituissero minaccia alla salute umana o all'ambiente.





Sosteniamo l'obiettivo **13**

Agire per il Clima



Adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e le loro conseguenze

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.13 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- **Rafforzare in tutti i Paesi la capacità di ripresa e di adattamento** ai rischi legati al clima e ai disastri naturali.
- **Integrare le misure di cambiamento climatico** nelle politiche, strategie e pianificazione nazionali.
- **Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione** e la capacità umana e istituzionale per quanto riguarda la mitigazione del cambiamento climatico, l'adattamento, la riduzione dell'impatto e l'allerta tempestiva.

11.1 Emissioni atmosferiche

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo disporre di sistemi che, ove possibile, consentano di mappare, monitorare e gestire tutte le emissioni in maniera trasparente e conforme alle norme internazionali e a iniziative come il Carbon Disclosure Project (CDP) o eventuali programmi simili che dovessero essere inaugurati in futuro.
- Dobbiamo progressivamente ridurre la nostra impronta di Carbonio al fine di contribuire attivamente a limitare gli effetti nocivi globali sul clima.

Azioni di miglioramento

- Progetteremo e implementeremo un piano per diventare Carbon neutral o seguiremo un piano di riduzione delle emissioni secondo standard riconosciuti a livello internazionale, come ad esempio il Science Based Target Initiative (SBTI).
- Il piano di riduzione delle emissioni di gas climalteranti dovrà basarsi sulla definizione di obiettivi e sull'avanzamento progressivo verso questi obiettivi. La riduzione delle emissioni dovrà essere l'obiettivo principale del suddetto piano, che dovrà essere attuato attraverso l'ottimizzazione dei processi e dei consumi, prestando particolare attenzione ad agire strategicamente nelle aree più rilevanti per l'azienda, come ad esempio il consumo di energia, la logistica, i viaggi, ecc.
- La compensazione delle emissioni dovrebbe comunque far parte del piano, al fine di compensare la quota di emissioni che non sarà possibile minimizzare. Nella strategia di compensazione, dovremmo sempre scegliere processi affidabili e riconosciuti a livello

internazionale, come PAS 2060 o l'acquisto di crediti di carbonio di alta qualità.

- Dovremo disporre di sistemi per monitorare il progresso del piano su base periodica. Il processo dovrà includere la misurazione e il controllo delle emissioni dirette e indirette (scopi 1,2,3) attraverso informazioni affidabili e accessibili. I dati sulle emissioni dovranno quindi essere divulgati in modo trasparente.
- Progetteremo e adotteremo un piano per investire in tecnologie a basso impatto, sistemi di efficienza energetica e soluzioni per la produzione di energia rinnovabile.
- Inviteremo i nostri dipendenti a promuovere il riuso e il riciclo dei materiali, e a ridurre le emissioni in tutte le fasi di lavoro, ad esempio durante il trasporto, le trasferte di lavoro, l'uso degli spazi e delle attrezzature da ufficio, così come nella vita personale, e in tutte le aree pertinenti.

11.2 Efficienza energetica

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo limitare il più possibile l'uso di energia, preferendo l'acquisto di energia verde certificata o, quando possibile, autoproducendo l'energia corrispondente alle nostre esigenze. La riduzione del consumo di energia deve seguire un piano di miglioramento progressivo che includa obiettivi intermedi e un monitoraggio costante dei risultati.



Sosteniamo l'obiettivo **15**

La Vita sulla Terra



Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.15 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- Intraprendere azioni efficaci ed immediate per **ridurre il degrado degli ambienti naturali, arrestare la distruzione della biodiversità** e proteggere le specie a rischio di estinzione.
- **Mobilizzare e incrementare in maniera significativa le risorse economiche da ogni fonte per preservare e usare in maniera sostenibile la biodiversità e gli ecosistemi.**

12.1 Perdite e versamenti accidentali

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo disporre di sistemi per prevenire e contenere fuoriuscite e rilasci accidentali nell'ambiente.
- Dobbiamo organizzare piani di emergenza e contromisure in caso di rilasci accidentali.
- Dobbiamo fare in modo che i membri del personale responsabile siano preparati a gestire le fuoriuscite e i rilasci occidentali in modo professionale, intervenendo come previsto dai piani di emergenza e adottando le contromisure previste.
- Dobbiamo disporre di attrezzature e dispositivi di contenimento idonei per le emergenze, che devono essere sottoposti a manutenzione e messi a disposizione dei nostri dipendenti.

Azioni di miglioramento

- Procederemo all'identificazione di tutti i materiali o i processi potenzialmente rischiosi, etichettando e stoccando i materiali interessati in recipienti, serbatoi e luoghi idonei, con caratteristiche che superino i requisiti minimi di legge e siano conformi ai piani di emergenza. Le aree di stoccaggio e di produzione designate dovranno essere dotate di strutture di contenimento secondario per i rilasci accidentali.

12.2 Benessere animale

Requisiti obbligatori

- Riconosciamo il contributo dato dagli animali alle nostre attività di sviluppo di farmaci e crediamo che sia fondamentale e irrinunciabile operare con il dovuto rispetto nei loro confronti, definendo e applicando elevati standard etici e criteri rigorosi in materia di benessere animale: questi sono i principi etici e scientifici che guidano le nostre azioni.
- Tutte le aziende che svolgono attività di

sperimentazione su animali devono promuoverne il benessere, assicurandosi che tutti gli animali di cui si occupano abbiano cibo, acqua e una sistemazione adeguata. Le nostre strutture di ricerca sono progettate e mantenute in condizioni tali da garantire condizioni ambientali specifiche agli animali.

- Dobbiamo promuovere il principio delle 3R (sviluppo scientifico e tecnologico), favorendo il più possibile la sostituzione del modello animale prescelto con modelli che non prevedano l'uso di animali (Replacement), la riduzione del numero di animali utilizzati (Reduction) e del livello di sofferenza imposto agli animali, migliorando attivamente la qualità di vita dell'animale durante l'intero arco della sua vita (Refinement).
- Tutto il personale con mansioni inerenti alla cura e all'uso degli animali deve ricevere una formazione adeguata e continua.



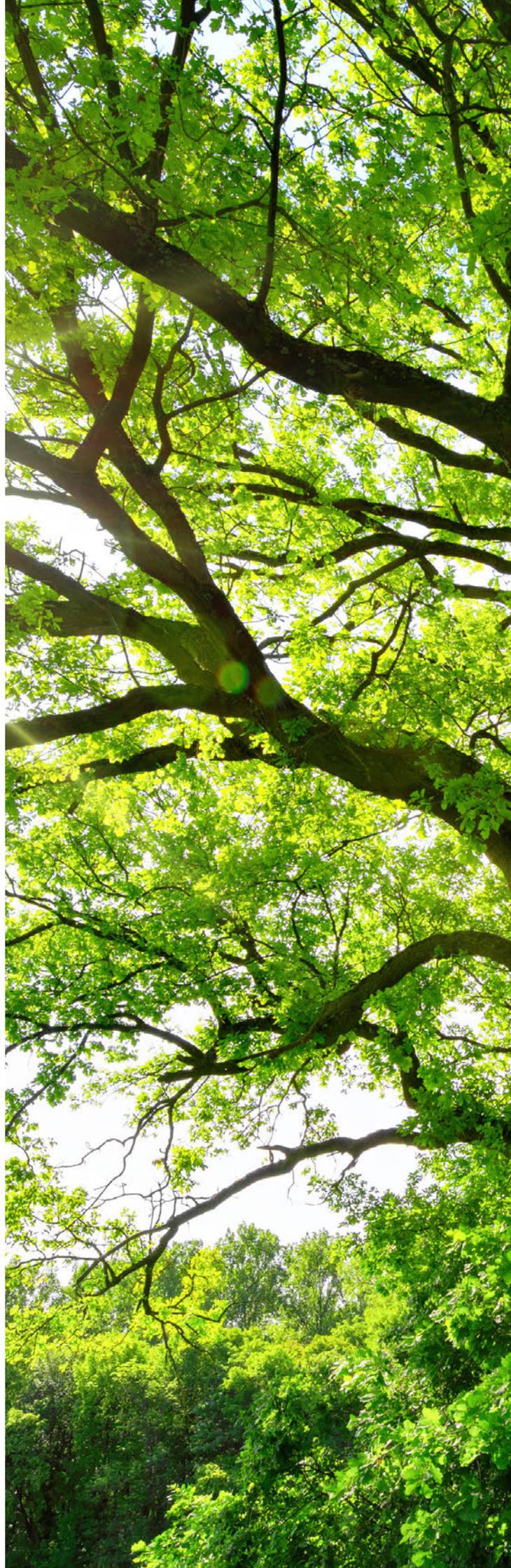
12.3 Tracciabilità - approvvigionamento responsabile

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo monitorare, tracciare e segnalare eventuali utilizzi di materiali che hanno un impatto sulla sostenibilità del pianeta, ad esempio “minerali di origine conflittuale”, estratti o approvvigionati in zone di conflitto riconosciute a livello internazionale oppure scarsi in natura (ad es. cassiterite, wolframite o i relativi derivati, stagno e tungsteno, oro, diamanti, columbite-tantalite), materie prime di origine vegetale con un impatto elevato sull’ambiente (ad es. olio di palma) e materiali di origine animale (ad es. provenienti da specie in via di estinzione). Per una descrizione dettagliata di tali materiali, consultare le linee guida e il database CITES (Convenzione di Washington sul Commercio internazionale delle specie di fauna e flora minacciate di estinzione), le direttive dell’OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) per le catene di fornitura responsabili di minerali provenienti da zone di conflitto e la lista di materie prime critiche (“Draft Critical Mineral List”) sul sito Web dell’United States Geological Survey (USGS).
- Dobbiamo identificare, affrontare e mitigare qualsiasi rischio connesso all’estrazione dei minerali provenienti da aree geografiche ad alto rischio.
- Per selezionare e valutare l’eventuale collaborazione o partnership con altre aziende, dobbiamo considerarne il profilo di sostenibilità e la rispondenza ai principi di questo Codice di Condotta. L’implementazione degli interventi migliorativi descritti nel presente Codice costituirà titolo preferenziale.

Azioni di miglioramento

- Intraprenderemo collaborazioni con attori del nostro Ecosistema, enti governativi, associazioni internazionali e comunità locali per favorire la sensibilizzazione sulle tematiche connesse ai minerali provenienti da zone di conflitto. Promoveremo iniziative volte a ridurre l’uso di materiali critici e programmi mirati a individuare aree di approvvigionamento e prodotti alternativi.











Sosteniamo l'obiettivo **16**

Pace, Giustizia e Istituzioni Forti



Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.16 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- Ridurre sensibilmente la **corruzione e gli abusi di potere** in tutte le loro forme.
- Garantire un **processo decisionale** responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.
- Garantire un **pubblico accesso all'informazione e proteggere le libertà fondamentali**, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali.
- Promuovere e applicare **leggi non discriminatorie e politiche** di sviluppo sostenibile.

13.1 Etica

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo agire con onestà e condurre le nostre attività in maniera eticamente ineccepibile.
- Dobbiamo dichiarare tempestivamente e in modo chiaro qualsiasi conflitto di interessi che potrebbe riguardare la nostra azienda.

Azioni di miglioramento

- Dobbiamo redigere un Codice di Condotta completo in forma scritta, che deve essere rispettato e comunicato chiaramente a tutti i nostri dipendenti e fornitori.

13.2 Requisiti rilevanti

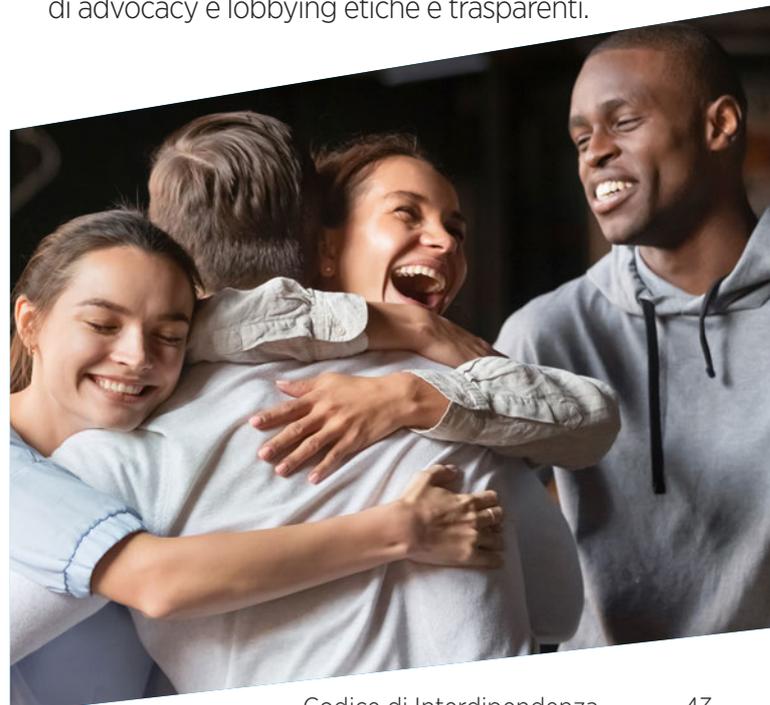
Requisiti obbligatori

- Come specificato nell'introduzione a questo documento, ci impegniamo a operare nel pieno rispetto di tutte le leggi, regolamenti, norme, standard e requisiti pertinenti.
- Dobbiamo elaborare e applicare programmi e procedure che permettano di verificare la conformità e i progressi compiuti in relazione agli obblighi di legge e ad eventuali altri requisiti pertinenti.
- Dobbiamo identificare e comunicare in maniera efficace a tutte le persone interessate all'interno della nostra organizzazione tutti i requisiti applicabili al nostro campo di attività che sono previsti dalla legge, imposti dai clienti, attuabili a livello locale o che ci siamo impegnati volontariamente a rispettare.
- Dobbiamo mettere in atto dei meccanismi che permettano di tracciare le segnalazioni da parte di dipendenti o della comunità di non conformità agli obblighi e agli impegni interni

ed esterni, continuando a vigilare in relazione alle problematiche esaminate e risolte in precedenza.

Azioni di miglioramento

- Svilupperemo e implementeremo una metodologia affidabile per identificare e monitorare le novità in materia giuridica, legislativa e regolamentare che possono essere potenzialmente applicabili alle nostre attività.
- Informeremo in modo chiaro e trasparente i nostri dipendenti e i principali stakeholder delle eventuali multe e sanzioni al fine di monitorare la conformità e i progressi verso la piena ottemperanza agli obblighi regolamentari.
- Se coinvolti in pubbliche relazioni, dobbiamo essere iscritti in registri appropriati (in conformità con le leggi e i regolamenti locali), come ad esempio il Registro della Trasparenza nell'UE, che regolano attraverso specifici Codici di Condotta le indicazioni da seguire per implementare pratiche di advocacy e lobbying etiche e trasparenti.



13.3 Autorizzazioni ambientali

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo rispettare tutte le norme ambientali applicabili. In particolare, dobbiamo ottenere e tenere traccia di tutte le necessarie autorizzazioni ambientali, licenze, registrazioni delle informazioni e restrizioni. Dobbiamo rispettare tutte le relative prescrizioni operative e di notifica.
- Dobbiamo sviluppare e implementare un insieme organico di politiche e procedure interne per la gestione di tutte le problematiche ambientali rilevanti.
- Dobbiamo sviluppare e implementare dei sistemi che permettano di monitorare le prestazioni ambientali e di gestire tutti gli obblighi pertinenti correlati al rispetto delle norme internazionali riconosciute e delle prassi di settore.
- Dobbiamo trasmettere alle autorità interne ed esterne competenti tutti i rapporti obbligatori di routine e segnalare le eventuali violazioni o eccezioni rispetto alle prescrizioni in materia ambientale.

Azioni di miglioramento

- Esamineremo, valuteremo, controlleremo e limiteremo in modo proattivo tutte le attività che hanno un impatto diretto sull'ambiente, ma per le quali non sono previsti obblighi o licenze.
- Redigeremo e manterremo aggiornato un inventario locale dei consumi di materiali e degli scarichi che hanno un potenziale impatto ambientale.

13.4 Concorrenza leale tra fornitori

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo adottare pratiche commerciali leali e svolgere le nostre attività nel rispetto dei principi di concorrenza equa e delle leggi antitrust pertinenti.

Azioni di miglioramento

- Definiremo politiche mirate a favorire una concorrenza equa e leale tra i fornitori a livello locale, collaborando con le istituzioni e le associazioni pertinenti.

13.5 Integrità aziendale: corruzione attiva e passiva, libertà di segnalazione delle pratiche scorrette e di denuncia delle irregolarità (whistle blowing)

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo proibire qualsiasi forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o "facilitation payment" (pagamenti volti ad accelerare azioni governative di routine). Non dobbiamo pagare o accettare tangenti, ricorrere a incentivi illegali nei rapporti di affari o di governo, o svolgere altre attività volte a ottenere vantaggi indebiti o illegittimi.
- Non dobbiamo offrire o ricevere inappropriati benefit di natura finanziaria o materiale come doni costosi finalizzati a influenzare le decisioni aziendali e commerciali e/o che possano compromettere l'integrità e/o la reputazione di Chiesi ed essere considerati da una parte neutrale come mezzi volti a meritare gratitudine o ad ottenere vantaggi impropri.
- Dobbiamo adottare dei meccanismi che permettano ai nostri dipendenti di comunicare apertamente e di interagire con la direzione aziendale per riferire problemi o attività illegali in ambito lavorativo senza temere rappresaglie, intimidazioni o altre forme di coercizione. Dobbiamo prestare particolare attenzione alla protezione della sicurezza del whistleblower. Ciò può comprendere l'istituzione di comitati appositi o di una politica di segnalazione delle irregolarità (whistle blowing). Qualora si renda necessario, dobbiamo condurre indagini formali basate su processi equi e oggettivi e adottare idonee misure correttive.

13.6 Occupazione liberamente scelta

Azioni di miglioramento

- Dobbiamo adottare un sistema di procedure di selezione del personale equo ed etico, che venga applicato in maniera uniforme sia internamente all'azienda che da parte di eventuali società di selezione o altri agenti esterni. Tutte le pratiche di assunzione e licenziamento devono assolutamente escludere ed evitare tutte le forme di schiavitù moderna, come lavoro forzato, coatto o vincolato, o lavoro non

volontario in condizioni di detenzione. Tutte le forme di violazione dei diritti umani e delle condizioni di lavoro eque descritte in questo documento devono essere escluse dai doveri dei dipendenti concordati nel contratto di lavoro.

- I nostri dipendenti devono ricevere una copia scritta del contratto o della lettera di assunzione, redatti in una lingua conosciuta sia dal datore di lavoro che dal dipendente, in cui siano riportate in dettaglio le condizioni di collaborazione.
- Salvo ove sia richiesto dalle leggi locali, non si devono trattenere i documenti di identità dei dipendenti per il mantenimento dell'occupazione. In ogni caso, i dipendenti devono poter avere un facile accesso ai propri documenti.
- I nostri dipendenti devono essere liberi di lasciare l'impiego con un ragionevole preavviso e quando previsto dal contratto di assunzione o dalle leggi sul lavoro applicabili. Prima della cessazione del rapporto deve venire loro puntualmente corrisposta l'intera cifra dovuta per il lavoro prestato.

Azioni di miglioramento

- Organizzeremo meccanismi di revisione periodica delle nostre politiche e prassi di assunzione, eventualmente con il supporto di professionisti legali qualificati esterni, se necessario.
- Analogamente, condurremo ispezioni periodiche o verificheremo la conformità alle politiche in materia di occupazione, eventualmente con il supporto o il coinvolgimento di una terza parte qualificata, se necessario. Qualora vengano riscontrate carenze o non conformità, dovremo intraprendere azioni correttive eque e tempestive.

13.7 Sicurezza, privacy, protezione dei dati e della proprietà intellettuale

Requisiti obbligatori

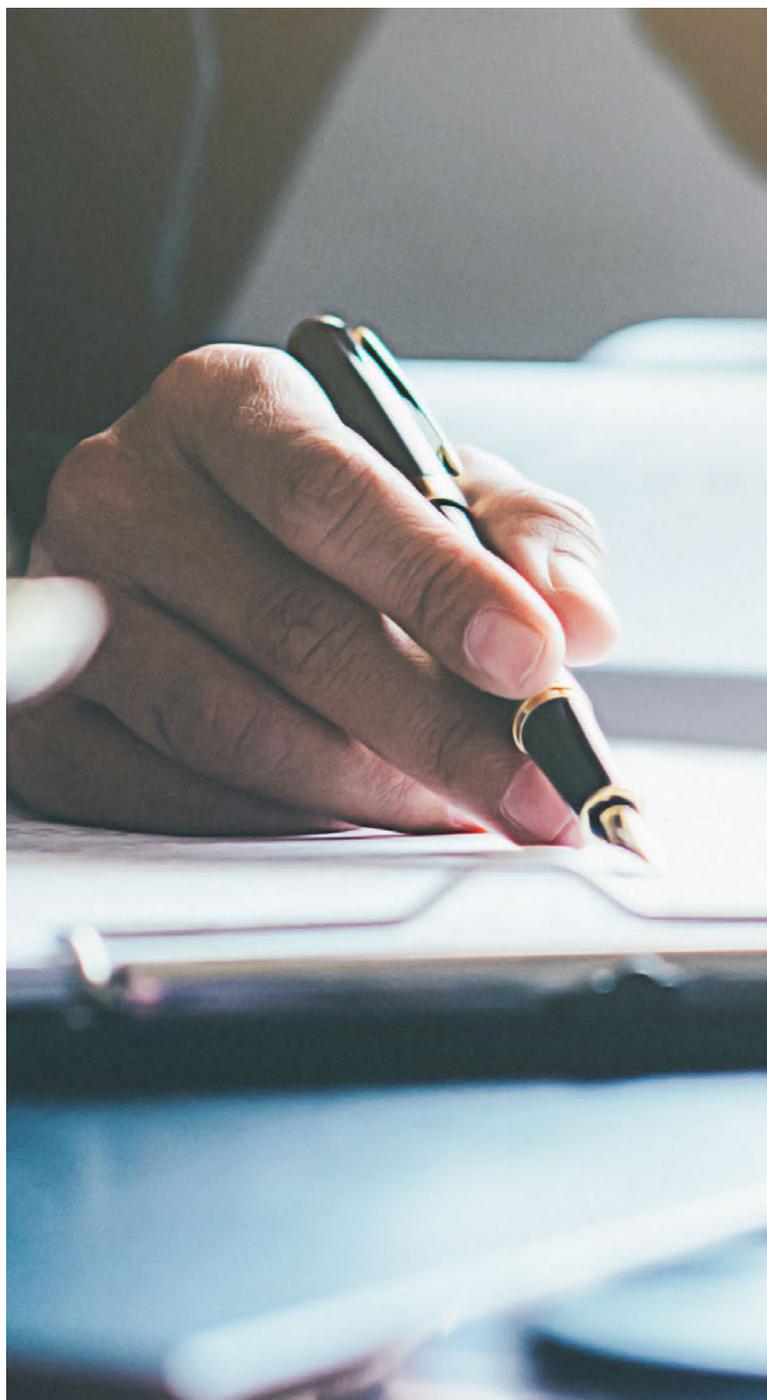
- Siamo tenuti a tutelare la privacy della nostra azienda, dei dipendenti, dei pazienti e di qualsiasi collaboratore, salvaguardando e facendo un uso corretto di tutte le informazioni confidenziali in nostro possesso.
- Dobbiamo sviluppare, adottare e aggiornare

periodicamente politiche, procedure e strumenti che assicurino il rispetto delle buone prassi e degli obblighi riguardanti la privacy e le informazioni confidenziali.

- L'accesso a informazioni confidenziali e a dati personali deve essere consentito solo a persone legalmente autorizzate, che devono essere a conoscenza di tutte le leggi, i regolamenti e le politiche applicabili relativi alla privacy e al trattamento delle informazioni riservate.

Azioni di miglioramento

- Istituiremo un meccanismo di formazione che consenta ai nostri dipendenti di avere una visione chiara delle categorie di informazioni e documenti che devono essere trattati come riservati.





Sosteniamo l'obiettivo **17**

Partnership per gli Obiettivi



Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile

Abbiamo selezionato i target pertinenti del SDG.17 che sono applicabili al nostro ecosistema:

- **Rafforzare e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile**, a cui si devono affiancare partenariati tra molteplici soggetti, finalizzati a mobilitare e condividere conoscenze, esperienze, tecnologie e risorse finanziarie per favorire il conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile in tutti i paesi, in particolare in quelli in via di sviluppo.

14.1 Approvvigionamento responsabile attraverso sub-fornitori

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo ampliare il campo di applicazione di questo Codice di Condotta influenzando altri fornitori e l'ecosistema affinché adottino i principi sopra delineati. Questo allo scopo di assicurare che anche i fornitori di prodotti e servizi possano a loro volta avviare un programma simile e mettere in pratica i principi degli standard di approvvigionamento responsabile.
- I fornitori Chiesi sono tenuti a informare i propri fornitori di prodotti e servizi degli standard Chiesi definiti in questo Codice di Condotta. Analogamente, anche Chiesi deve assicurare che i propri fornitori di prodotti e servizi si attengano a questi standard.

Azioni di miglioramento

- Collaboreremo ufficialmente con uno o più fornitori strategici chiave all'elaborazione di un piano finalizzato al miglioramento delle loro attività, in linea con i principi delineati in questo documento.

14.2 Impegno, responsabilità, documentazione

Requisiti obbligatori

- Dobbiamo dimostrare un chiaro impegno nei confronti dei principi descritti in questo documento, assegnando risorse adeguate e incorporando gli aspetti pertinenti all'interno di politiche e procedure.
- Dobbiamo inoltre disporre di tutta la documentazione necessaria, archiviata nel formato più ecologico possibile, relativamente a tematiche chiave come: risultati degli audit,

infortuni, benefit e buste paga dei dipendenti, ecc. per dimostrare il nostro impegno nei confronti dei principi descritti in questo documento e il rispetto di tutte le normative vigenti. I documenti devono essere creati e archiviati nelle forme e con i metodi più idonei, ad esempio in formato cartaceo o elettronico, in modo tale da risultare facilmente accessibili per revisioni o aggiornamenti.

- I principi delineati in questo documento devono essere comunicati in modo efficace ai nostri dipendenti.

Azioni di miglioramento

- Tutti gli aspetti pertinenti di questo documento dovranno essere integrati nei business plan annuali.
- Ci impegneremo ad applicare i principi descritti in questo documento ottimizzando e promuovendo l'implementazione delle certificazioni o delle norme pertinenti più rigorose (ad es. ISO).
- Tutti gli argomenti pertinenti di questo documento dovranno essere integrati nelle descrizioni delle mansioni e nei criteri di misurazione delle prestazioni.
- Intraprenderemo iniziative di comunicazione esterna relative ad argomenti rilevanti di questo documento, con l'obiettivo di dimostrare il nostro impegno e di influenzare il nostro ecosistema.

14.3 Collaborazione e partnership

Azioni di miglioramento

- Collaboreremo per influenzare le politiche verso la sostenibilità, coinvolgendo i nostri stakeholder in azioni proattive di policy making, per raggiungere gli obiettivi del SDG 17.





The B Corp Declaration

DICHIARAZIONE DI INTERDIPENDENZA

Le B Corp sono leader di un movimento globale di aziende che utilizza il proprio business come forza positiva. I valori e le aspirazioni della comunità delle B Corp sono espressi nella “Dichiarazione di interdipendenza delle B Corp”:

“Immaginiamo un nuovo settore dell’economia che attraverso la forza delle aziende crei benessere per tutti.

Questo settore è rappresentato da un nuovo tipo di entità legale, le B Corporation, che perseguono l’obiettivo di creare profitto per tutti gli stakeholder, non solo per gli azionisti.

Come membri di questo settore emergente e come imprenditori e investitori nelle B Corporation, riteniamo evidente che:

- dobbiamo essere il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo;
- tutte le aziende dovrebbero essere gestite in modo da creare benessere alle persone e al pianeta;
- attraverso prodotti, pratiche e profitti, le aziende dovrebbero ambire a dare beneficio a tutti;

Per fare questo riconosciamo che ognuno di noi è dipendente dall’altro e perciò responsabile di ciascun altro e delle generazioni future.”



Certified



Corporation