

www.dulcop.com  
www.babbol.com

DULCOP International S.p.A. via Idice 2/a  
40068 San Lazzaro di Savena BO Italy  
T +39 051 625 0711 F +39 051 625 0730  
corporate email: info@dulcop.com



UNI EN ISO 9001:2008  
IIP 302 IQNet IT-9143

Capital Stock Euro 1.710.000 i.v  
Num. Mecc. Export: BO 003054  
Registro Imprese Bo e CF 01 170 080 376  
PI 00 536 551 203 R.E.A. Bologna 239883

## Codice di Condotta Aziendale

Il modello aziendale di DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. riguarda la fornitura di bolle di sapone, giocattoli con bolle di sapone e bolle in plastica.

Ci impegniamo a realizzare tutto ciò in modo sostenibile, rispettando le persone e l'ambiente, aderendo ad alti standard di integrità aziendale. Crediamo fermamente che questo sia l'unico modo in cui DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. e i suoi Stakeholders possano continuare ad avere successo a lungo termine.

Il Codice di Condotta aziendale e per la Fornitura di Merce ("il Codice di Condotta") descrive ciò che DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. si aspetta dagli Stakeholders in termini di conformità giuridica, pratiche lavorative, prestazioni ambientali e anti-corrruzione. Le aspettative relative ad altri argomenti, quali standard di qualità, standard del prodotto, norme relative ai prodotti e istruzioni di consegna, sono affrontate in altre politiche e linee guida.

I requisiti si applicano a tutti i lavoratori e gli Stakeholders che producono merce per DULCOP International S.p.A.

È importante notare che le disposizioni del Codice di Autodisciplina costituiscono standard minimi, non massimi.

DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. si aspetta che i suoi lavoratori e gli Stakeholders puntino ad un continuo miglioramento delle condizioni lavorative e delle prestazioni ambientali.

*San Lazzaro di Savena, 10/10/2024*



**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

## Introduzione

DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. si aspetta che i lavoratori e gli Stakeholders conducano le proprie attività in maniera responsabile e che facciano quanto in loro potere per proteggere le persone e l'ambiente. La tabella sottostante fornisce una sintesi dei requisiti del Codice di Condotta.

## Riepilogo dei Requisiti

### 1. Conformità giuridica

- Conformità alla legge applicabile, nazionale e non, in ogni momento
- Rispetto dei diritti di proprietà intellettuale

### 2. Manodopera

- **No al lavoro minorile**
- Nessuna discriminazione in materia di occupazione:

Dichiarare un forte impegno contro ogni forma di discriminazione basata sul genere, promuovendo l'uguaglianza e il rispetto per le donne in tutti gli aspetti dell'organizzazione.

- Nessun lavoro forzato
- Rispetto per la libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Nessun trattamento duro o disumano
- Nessuna discriminazione nei confronti di donne, bambini o qualsiasi genere

- **Formazione e Sensibilizzazione**

Offrire formazione periodica su temi di genere, uguaglianza e prevenzione delle molestie. Sensibilizzare tutti i membri dell'organizzazione sui diritti delle donne e sull'importanza della diversità.

- **Prevenzione delle Molestie**

Stabilire procedure chiare per segnalare e affrontare le molestie e la discriminazione, garantendo che le vittime possano farlo in un ambiente sicuro e riservato. Impegnarsi a prendere misure disciplinari severe contro comportamenti inappropriati.



**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

- **Supporto e Risorse**

Fornire risorse e supporto alle donne che potrebbero subire discriminazione, inclusi servizi di consulenza e supporto legale.

Promuovere il bilanciamento tra vita professionale e vita privata attraverso politiche flessibili.

- **Monitoraggio e Valutazione**

Stabilire meccanismi di monitoraggio per valutare l'efficacia delle politiche e pratiche relative alla non discriminazione.

Raccogliere feedback dai dipendenti e apportare miglioramenti continui.

- **Responsabilità e Trasparenza**

Assicurare che tutti i membri dell'organizzazione, inclusi i dirigenti, siano responsabili per il rispetto delle politiche di non discriminazione.

Comunicare in modo trasparente i progressi e le iniziative riguardanti la non discriminazione e l'uguaglianza di genere.

- **Promozione della Leadership Femminile**

Incentivare la presenza di donne in posizioni di leadership e decision-making, garantendo opportunità di sviluppo professionale secondo una logica nuova di GENDER RESPONSIVE MANAGEMENT, affinché le donne non vengano discriminate e vivano in un ambiente di lavoro che le faccia stare bene.

- **Un ambiente lavorativo sicuro e igienico e INCLUSIVO:** Creare un ambiente di lavoro che favorisca la diversità, l'inclusione e il rispetto reciproco.

- **Particolare attenzione a gruppi vulnerabili:** GENDER RESPONSIVE MANAGEMENT (vedi aiuti per le dipendenti in gravidanza e dipendenti in Categoria protetta)

- **Occupazione regolare:** Promuovere politiche di assunzione e promozione che siano eque e trasparenti.

www.dulcop.com  
www.babbol.com

DULCOP International S.p.A. via Idice 2/a  
40068 San Lazzaro di Savena BO Italy  
T +39 051 625 0711 F +39 051 625 0730  
corporate email: info@dulcop.com



**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

UNI EN ISO 9001:2008  
IIP 302 IQNet IT-9143

Capital Stock Euro 1.710.000 i.v  
Num. Mecc. Export: BO 003052  
Registro Imprese Bo e CF 01 170 080 376  
PI 00 536 551 203 R.E.A. Bologna 239882

- Salario sufficiente per vivere, pagato puntuale
- Orario lavorativo non eccessivo

### *3. Ambiente*

- Conformità con i requisiti legali
- Gestione della prestazione ambientale
- Miglioramento dell'efficienza energetica e idrica
- Riduzione di rifiuti ed emissioni nell'ambiente
- Riduzione di sostanze chimiche pericolose nella catena di fornitura

### *4. Anti-Corruzione*

- No corruzione di qualsiasi tipo

## Dettaglio Requisiti

### 1. Conformità Giuridica

- Gli Stakeholders devono rispettare la legge applicabile, nazionale e anche altre leggi, in ogni momento.
- Qualora le disposizioni di legge e del Codice di Condotta riguardino lo stesso argomento, Gli Stakeholders devono applicare la disposizione che offre la maggiore protezione dei lavoratori o dell'ambiente.
- Gli Stakeholders devono garantire il rispetto dei diritti di proprietà intellettuale e che le copie illegali non siano né offerte né prodotte.

### 2. Manodopera

I requisiti di questa sezione sono basati sugli standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, del Programma di Conformità Sociale Globale e del Codice Base dell'Iniziativa Commerciale Etica.

DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. rispetta i diritti umani, e cerca di evitare complicità negli abusi di tali diritti. DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. si aspetta che i Gli Stakeholders rispettino i diritti umani dei lavoratori e che aderiscano ai requisiti di questa sezione.

#### 2.1. Lavoro minorile

- **E' severamente vietato l'impiego di manodopera minorile a tutti i livelli.**
- I lavoratori devono avere almeno 16 anni di età, o superiore se richiesto dalla legge locale, comprese le norme per l'istruzione obbligatoria.
- I lavoratori che svolgono lavori pericolosi o che lavorano durante la notte devono avere almeno 18 anni di età.
- DULCOP si impegna ad assumere solo personale che abbia 18 anni di età.
- VEDI POLITICA SUL LAVORO MINORILE

#### 2. Discriminazione, Violenza e Molestie

- Dulcop tratta tutti i suoi dipendenti con rispetto e dignità, garantendo che sul luogo di lavoro i lavoratori non siano soggetti ad alcuna forma di violenza, molestia e trattamento disumano o degradante, né a minacce di violenza e maltrattamenti, comprese punizioni corporali, insulti, abusi fisici, sessuali, economici o psicologici, coercizione mentale o fisica o altre forme di molestia o intimidazione.
- Esistono 4 forma di violenza che devono essere condannate e abolite:



**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

1. FISICA
2. PSICOLOGICA
3. SESSUALE
4. ECONOMICA

Qualsiasi tipologia tra queste elencate che venga fatta ai danni di qualcuno all'interno (mensa, riposo, uffici, spogliatoi, servizi igienici) o tramite l'ambiente aziendale (conferenze esterne, seminari, servizi di trasporto) VIENE ASSOLUTAMENTE CONDANNATA DA DULCOP CHE SEGUE **L'AMFORI BSCI ZERO TOLERANCE PROTOCOL.**

- Tutte le **DONNE** in Dulcop vengono trattate con rispetto e rappresentano la maggior parte del personale all'interno dell'azienda con particolare attenzione nel caso di figli o qualsivoglia altro motivo. Non svolgono lavori pesanti e pericolosi e possono fruire di orari più agevolati per figli e famiglia.
- DULCOP e gli Stakeholders non devono essere coinvolti, sostenere o tollerare alcuna discriminazione relativa all'occupazione (inclusi: selezione del personale, assunzione, formazione, condizioni di lavoro, incarico lavorativo, compensazione, promozioni, disciplina, estinzione del contratto e pensionamento). Dulcop si impegna a comprendere i possibili motivi di discriminazione nel loro contesto specifico e non discriminare né escludere persone in base a sesso, identità di genere, età, religione, razza, casta, nascita, estrazione sociale, disabilità, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a sindacati o altre organizzazioni legittime, affiliazione od opinioni politiche, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, gravidanza, malattia o qualsiasi altra condizione suscettibile di dar luogo a discriminazione.
- Dulcop condivide con tutti i lavoratori le procedure disciplinari, coerenti con la legislazione nazionale e le spiega verbalmente ai lavoratori usando termini e un linguaggio a loro comprensibile. Inoltre verifica che i lavoratori non vengano molestati, soggetti a misure disciplinari o fatti oggetto di ritorsioni per aver segnalato problemi sulla base di uno dei motivi sopra elencati.
- L'unica base per la distinzione dei lavoratori deve essere la capacità e la volontà di svolgere il proprio lavoro, piuttosto che le caratteristiche personali; tali caratteristiche personali includono, ma non sono limitate a: sesso, età, religione, stato civile, razza, casta, stato sociale, malattie, disabilità, gravidanza, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a organizzazioni dei lavoratori, compresi i sindacati, appartenenza politica e orientamento sessuale.



**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

- L'azienda soggetta all'audit rispetta il diritto dei lavoratori di formare sindacati, o di astenersi dal farlo, senza alcuna distinzione e indipendentemente dal genere in modo libero e democratico
- In Dulcop nessuno è mai stato licenziato e mai sarà per motivi familiari, gravidanze o cause ingiuste.

### 2.3. Lavoro forzato, schiavitù e tratta di esseri umani

- I lavoratori devono svolgere il proprio lavoro su base volontaria, il che significa che tutte le forme di lavoro forzato, incluso lavoro obbligatorio, vincolato e nell'ambito di una carcerazione, sono proibite, in accordo alle leggi nazionali e a quanto riportato nel **PROTOCOLLO OIL n. 29 SUL LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO**; Dulcop non trattiene nessuno oltre l'orario di lavoro contro la loro volontà, permette ai dipendenti di lasciare il luogo di lavoro oltre l'orario prestabilito e non usa nessuna forma di violenza per forzarli. (ZERO TOLERANCE PROTOCOL).
- DULCOP e gli Stakeholders non devono violare la libera scelta dell'impiego richiedendo depositi, trattenendo documenti di identità o negando salari.
- DULCOP e gli Stakeholders devono permettere ai lavoratori di porre termine al proprio contratto di lavoro dopo un ragionevole preavviso.
- DULCOP si impegna in, o attraverso partner commerciali, a non essere complice di qualsiasi forma di servitù, forzata o vincolata.
- DULCOP aderisce ai principi internazionali di reclutamento responsabile, incluso il **"Principio del pagamento a carico del datore di lavoro"** per cui il datore di lavoro paga" (Nessun lavoratore dovrebbe pagare per un lavoro: i costi di assunzione non dovrebbero essere sostenuti dal lavoratore ma dal datore di lavoro), e richiede lo stesso ai loro partner di reclutamento, quando assumono e reclutano tutti i lavoratori, direttamente o indirettamente.  
In particolare i membri di gruppi vulnerabili come i lavoratori temporanei e migranti.

Come minimo, ciò include:

- Ai lavoratori non vengono addebitate spese e costi di reclutamento
- Contratti di lavoro chiari e trasparenti
- Libertà dei lavoratori dall'inganno e dalla coercizione
- Libertà di movimento e divieto di conservazione dei documenti di identità
- Accesso a informazioni gratuite, complete e accurate
- Libertà di rescindere il contratto, cambiare datore di lavoro e ritornare al lavoro in sicurezza
- Accesso alla risoluzione gratuita delle controversie e a rimedi efficaci

- **Risarcire progressivamente i danni subiti dai lavoratori** entro un termine ragionevole ed entro il quadro degli stessi principi internazionali, qualora venga riscontrata una storica o effettiva mancata adesione ai principi con una forma di indennizzo correttamente calcolata.

#### 2.4. Libertà di Associazione

- DULCOP e gli Stakeholders devono adottare un atteggiamento aperto e collaborativo verso i rappresentanti dei lavoratori, permettere ai lavoratori di formare o aderire ai sindacati di loro scelta, e di partecipare alla contrattazione collettiva.
- DULCOP e gli Stakeholders devono permettere ai rappresentanti dei lavoratori di accedere al luogo di lavoro, al fine di svolgere le loro funzioni di rappresentanza.
- Nel caso in cui il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva fosse proibito dalla legge, gli Stakeholders devono facilitare, e non ostacolare, i lavoratori nella realizzazione di forme alternative di rappresentanza dei lavoratori e di negoziazione.
- DULCOP non ha al proprio interno sindacati o altre forme di associazione riconosciute ma i lavoratori in completa libertà hanno scelto due figure tra di loro che li potessero rappresentare con cui la dirigenza interagisce in maniera trasparente e ricorrente.
- DULCOP e gli Stakeholders devono implementare efficaci meccanismi di reclamo per risolvere le controversie industriali interne e reclami dei dipendenti.

#### 2.5. Trattamento Duro e Disumano

- DULCOP e gli Stakeholders devono trattare i lavoratori con dignità e rispetto, e non essere coinvolti o tollerare episodi di bullismo, molestie, anche sessuali, intimidazioni, violenza, punizioni corporali o abusi di qualsiasi tipo – verbali, psicologici, fisici-.
- DULCOP e gli Stakeholders devono stabilire procedure disciplinari sotto forma scritta, spiegarle in termini chiari ai propri lavoratori e conservare un registro di tutte le azioni disciplinari.
- DULCOP e gli Stakeholders devono assicurarsi che le misure disciplinari siano proporzionate, e che non includano punizioni fisiche o mentali. **ZERO TOLERANCE PROTOCOL**

#### 2.6. Salute e Sicurezza





**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

- DULCOP e gli Stakeholders devono fornire un luogo di lavoro sicuro ed igienico, con luce, riscaldamento e ventilazione sufficienti.
- DULCOP e gli Stakeholders devono adottare precauzioni per evitare incidenti e danni alla salute durante lo svolgersi del lavoro, assicurando gestione e immagazzinamento sicuri di prodotti chimici, la sicurezza di macchinari e attrezzature, sicurezza elettrica, la sicurezza, la forza e la stabilità degli edifici, comprese le strutture residenziali ove previsto, e fornendo adeguate garanzie contro gli incendi
- DULCOP e gli Stakeholders devono offrire una regolare formazione relativa a salute e sicurezza, inclusa la formazione sulla sicurezza antincendio, quella relativa alla gestione dei rifiuti e al trattamento delle sostanze chimiche e altri materiali pericolosi.
- DULCOP e gli Stakeholders devono consentire l'accesso a servizi igienici puliti, all'acqua potabile, e, se del caso, a strutture igieniche per la preparazione dei cibi e l'immagazzinamento.
- Ove previsto, i dormitori devono essere puliti, sicuri, e devono soddisfare le esigenze di base dei lavoratori.
- Dulcop offre a tutti i lavoratori una copertura assicurativa sanitaria integrativa (UNISALUTE) che prevede l'accesso a cure mediche, esami diagnostici con una particolare scontistica.

### 2.7. Proteggere il vulnerabile

- DULCOP e gli Stakeholders devono prestare particolare attenzione ai diritti delle persone più vulnerabili, come le donne, le donne in stato di gravidanza, i lavoratori a domicilio, lavoratori interinali, precari e lavoratori migranti, alle pratiche di lavoro illecite
- Dulcop appena viene a conoscenza dello stato interessante della dipendente, a seconda che si tratti di una impiegata o operaia, agisce subito a protezione della stessa: l'operaia viene da subito lasciata a casa in maternità anticipata, mentre con l'impiegata viene valutato il da farsi in base alle sue esigenze (previsto riposo aggiuntivo e presenza di un lettino medico per riposo delle gambe, in aggiunta a percorso che eviti pericoli)
- Gli Stakeholders che assumono lavoratori a domicilio devono rispettare le Linee Guida di Dulcop International S.p.A.

### 2.8. Occupazione Regolare

- DULCOP e gli Stakeholders devono impegnarsi con i lavoratori sulla base di un rapporto di lavoro riconosciuto, stabilito dalla legge e dalle prassi nazionali.
- DULCOP e gli Stakeholders non devono cercare di evitare gli obblighi giuridici derivanti da tale relazione come utilizzando programmi di apprendistato applicati in modo



**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

improprio o utilizzando in modo eccessivo contratti a tempo determinato non giustificati dal rinnovo continuo.

## 2.9. Retribuzioni

- DULCOP e gli Stakeholders devono compensare i lavoratori attraverso le retribuzioni, il pagamento di straordinari, le indennità e le ferie pagate, che soddisfino o superino il minimo legale e/o gli standard di riferimento del settore, se superiore. **DULCOP HA SVOLTO UN'ANALISI DEL COSTO MEDIO DELLA VITA (LIVING WAGE) PER VERIFICARE CHE I DIPENDENTI RICEVANO UNO STIPENDIO IN LINEA ALLE NECESSITA' ECONOMICHE ESTERNE AGGIUNTIVE.**
- DULCOP e gli Stakeholders devono compensare i lavoratori per tutti gli straordinari ad un tasso di premio non inferiore alla tariffa prevista dal contratto collettivo nazionale applicato per legge.
- Salari e indennità, per orario di lavoro standard e straordinari devono essere pagati regolarmente e nei tempi previsti, ed essere sufficienti a soddisfare le esigenze di base e fornire un reddito discrezionale per i lavoratori e le loro famiglie.
- DULCOP e gli Stakeholders non devono effettuare alcuna trattenuta sui salari che non sia prevista dalla legge nazionale, o come misura disciplinare.
- DULCOP e gli Stakeholders devono offrire ai lavoratori informazioni scritte e comprensibili sulle condizioni di lavoro, tra cui la retribuzione, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, e sui dettagli della retribuzione ad ogni pagamento.

## 2.10. Orario di Lavoro

- DULCOP e gli Stakeholders devono definire un orario di lavoro standard per contratto, per un numero di ore che sia in linea con la legislazione nazionale o con i contratti collettivi, con un massimo di 48 ore settimanali esclusi gli straordinari.
- DULCOP e gli Stakeholders devono svolgere il lavoro straordinario in modo responsabile, non richiedere il lavoro straordinario su base regolare, e accettare che il lavoro straordinario sia volontario, e pertanto non costringere i lavoratori in tal senso.
- L'orario di lavoro non può superare le 60 ore in un periodo di sette giorni, fatta eccezione per circostanze imprevedibili e straordinarie e solo nel caso in cui si presenti una delle seguenti condizioni: 1) consentito dalla legislazione nazionale, 2) consentito da un contratto collettivo, e 3) adozione di misure di salvaguardia per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori.
- DULCOP e gli Stakeholders devono consentire ai lavoratori di fare delle pause, per avere almeno un giorno di riposo in un periodo di sette giorni, o due giorni di riposo in un periodo di 14 giorni, ove consentito dalla legislazione nazionale, e di rispettare i giorni festivi vigenti.



**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

- Dulcop prevede che ogni dipendente abbia almeno 15 minuti di pausa durante le prime 4 ore e altri 15 minuti nelle successive 4 ore dopo la pausa, che non implica stare in fila per il bagno o andare in mensa.

## 2.22 Etica commerciale

- Dulcop si impegna a non prendere parte ad alcun atto di corruzione, e, estorsione o appropriazione indebita, né ad alcuna forma di corruzione, ivi compresa, a titolo esemplificativo ma non limitativo, la promessa, l'offerta, il conferimento o l'accettazione di qualsiasi incentivo monetario o di altro tipo.
- Dulcop sviluppare e adottare adeguati controlli interni, programmi o misure per prevenire e rilevare casi di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o qualsiasi forma di corruzione, sviluppati sulla base di una specifica valutazione dei rischi dell'azienda.
- Dulcop conservare informazioni accurate sulle proprie attività, strutture e performance, e renderle note in base alle normative vigenti e alle prassi di riferimento del settore per migliorare la trasparenza delle proprie attività.
- Dulcop non falsifica né partecipa alla falsificazione di informazioni o a qualsiasi atto di travisamento nella catena di fornitura.
- Dulcop informa i lavoratori in merito alle politiche, ai controlli, ai programmi e alle misure di contrasto al comportamento non etico e promuovere la conformità all'interno dell'azienda attraverso la formazione e la comunicazione.
- Dulcop ha il compito di raccogliere, usare o comunque trattare con ragionevole attenzione le informazioni personali, incluse quelle di lavoratori, partner commerciali, clienti e consumatori che rientrano nella loro sfera di influenza. La raccolta, l'utilizzo e le altre attività di trattamento delle informazioni personali devono rispettare le leggi e gli obblighi normativi sulla privacy e sulla sicurezza delle informazioni.
- Dulcop non compie atti di corruzione e non nasconde dati o informazioni sia ai propri clienti che agli auditor esterni.

## 3. Ambiente

DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. ritiene che una buona prestazione ambientale sia un prerequisito per il futuro successo come industria. Pertanto, nel corso del tempo, DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. si aspetta che gli Stakeholders vadano oltre la conformità e gestiscano in modo proattivo la prestazione ambientale. Ove necessario, DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. lavorerà a stretto contatto con i Gli Stakeholders per aiutarli nel raggiungimento di tale osservanza.



### 3.1. Conformità giuridica

- DULCOP e gli Stakeholders devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti di tutela ambientale locali e nazionali e mirare a soddisfare gli standard internazionali di tutela ambientale.
- DULCOP e gli Stakeholders devono ottenere tutte le autorizzazioni ambientali necessarie, e mantenerle aggiornate.

### 3.2. Gestione della Prestazione Ambientale

- DULCOP e gli Stakeholders devono disporre di un sistema di gestione ambientale, insieme di politiche scritte, strumenti di pianificazione, e procedure per misurare, gestire ed effettuare resoconti sulle prestazioni ambientali, in atto e assegnare la responsabilità per le prestazioni ambientali ad un rappresentante della gestione.
- DULCOP e gli Stakeholders devono misurare l'energia e l'utilizzo di acqua, le emissioni e gli scarichi nell'ambiente, lo smaltimento dei rifiuti, e divulgare queste informazioni a Dulcop International S.p.A., su richiesta.
- DULCOP e gli Stakeholders devono integrare l'impatto ambientale nelle decisioni aziendali, adottare un approccio graduale verso il miglioramento delle prestazioni ambientali, e richiedere lo stesso dai loro Stakeholders e subappaltatori.

### 3.3. Utilizzo delle Risorse & Cambiamenti Climatici

- DULCOP e gli Stakeholders devono adottare misure per migliorare costantemente l'efficienza energetica di edifici, trasporti e produzione, e fare il possibile per utilizzare fonti di energia rinnovabili o con minori emissioni di carbonio.
- DULCOP e gli Stakeholders con processi ad umido devono adottare misure volte a migliorare costantemente l'efficienza idrica.
- DULCOP e gli Stakeholders devono fare il possibile per garantire che le loro decisioni di acquisto non contribuiscano alla deforestazione, al maltrattamento degli animali o a impatti negativi sugli ecosistemi vulnerabili o sulle specie in via di estinzione.

### 3.4. Rifiuti & Emissioni



- DULCOP e gli Stakeholders devono adottare misure per ridurre i rifiuti attraverso la progettazione e l'efficienza operativa, e facilitare il riutilizzo e il riciclaggio, ove possibile.
- DULCOP e gli Stakeholders devono trattare le acque reflue in maniera idonea prima dello scarico, esaminarle come richiesto, al fine di soddisfare tutti gli standard di conformità locali e nazionali relativi allo scarico delle acque, e condividere dati sulla qualità delle acque reflue con le parti interessate, su richiesta di Dulcop International S.p.A.
- DULCOP e gli Stakeholders devono adottare misure per ridurre al minimo l'inquinamento acustico e le emissioni in aria, suolo e acque sotterranee.

### 3.5. Sostanze Chimiche Pericolose

- DULCOP e gli Stakeholders devono lavorare insieme ai propri Stakeholders verso l'eliminazione delle sostanze pericolose dalla catena di fornitura.

## 4. Anti-Corruzione

DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. si aspetta che gli Stakeholders aderiscano a standard etici elevati nelle pratiche commerciali.

- Gli Stakeholders devono rispettare tutte le leggi anti-corruzione applicabili.
- Gli Stakeholders devono adottare una politica e procedure di anticorruzione, e revisionarle regolarmente per assicurarsi che funzionino in maniera efficace.
- Gli Stakeholders non devono offrire, pagare, sollecitare o accettare tangenti, compresi pagamenti agevolanti.



## Assicurare l'Osservanza del Codice di Condotta

DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. riconosce che può essere impegnativo raggiungere una completa conformità con i requisiti del Codice di Condotta, ma ritiene che questo sia fondamentale per un futuro successo commerciale sia di DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. che dei suoi Stakeholders.

L'osservanza del Codice di Condotta non è meno importante del rispetto degli standard di qualità o dei termini di consegna.

**Tali requisiti di osservanza e di raggiungimento della completa conformità al codice di condotta sono acquisiti, implementati e mantenuti da DULCOP sia verso i propri lavoratori, sia verso gli Stakeholders, e si richiede la medesima applicazione ed impegno ai propri lavoratori e Stakeholders.**

### 1. Prestazione di Gestione

- Gli Stakeholders devono disporre di un sistema di gestione efficace per gestire in modo proattivo il rispetto del Codice di Condotta, e assegnare la responsabilità per la conformità ad un rappresentante della gestione.
- Gli Stakeholders devono rendere i lavoratori consapevoli dei requisiti del Codice di Condotta, e formare responsabili e supervisor relativamente al modo in cui raggiungerli.
- Gli Stakeholders devono effettuare regolarmente valutazioni interne. DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. farà quanto in suo potere per lavorare con gli Stakeholders disponibili, onesti ed in continuo miglioramento, e li sosterrà nel raggiungimento dei requisiti.
- Gli Stakeholders devono comunicare a DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. tutte le unità di produzione, di proprietà o in subappalto, prima dell'avvio della produzione. L'utilizzo di qualsiasi unità di produzione non preventivamente comunicata è severamente vietato.
- Gli Stakeholders non possono subappaltare nessuna parte del processo di produzione senza il previo consenso scritto di DULCOP INTERNATIONAL S.P.A., e solo dopo che
  - a) il subappaltatore abbia accettato di rispettare il Codice di Condotta
  - b) il subappaltatore abbia superato un controllo.
- Gli Stakeholders hanno la responsabilità di garantire il rispetto del Codice di Condotta da parte dei subappaltatori.

### 2. Monitoraggio & Trasparenza



**PREMIUM BUBBLE SINCE 1938**  
MADE IN ITALY

- Gli Stakeholders devono consentire a DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. e/o ai suoi rappresentanti di effettuare le valutazioni, con o senza preavviso.
- Gli Stakeholders devono essere cooperativi e trasparenti durante una valutazione, e fornire un accesso senza alcuna restrizione a lavoratori, registri, aree di lavoro e dormitori, se applicabile.
- Gli Stakeholders devono permettere lo svolgimento di colloqui con i lavoratori in un ambiente privato, e non devono suggerire ai lavoratori il modo in cui rispondere alle domande.
- Gli Stakeholders devono conservare una testimonianza completa e accurata attraverso i registri degli orari di lavoro e il libro paga, in modo che la conformità possa essere valutata in maniera efficace, e non manipolare le informazioni o travisare eventuali aspetti delle operazioni.

### 3. Sanzioni

- DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. dispone di un sistema di denuncia confidenziale chiamato "Cassetta dei Suggerimenti", attraverso il quale tutte le parti interessate, tra cui gli Stakeholders, operai e dipendenti DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. possono segnalare comportamenti non professionali e violazioni del Codice di Condotta all'alta dirigenza di DULCOP INTERNATIONAL S.P.A attraverso i moduli di lamentele che si possono trovare affissi alle bacheche aziendali e spogliatoi.
  - La cassetta dei suggerimenti viene aperta regolarmente una volta al mese (vedi: registro Apertura Cassetta) dal Responsabile Etico. Nel caso in cui venisse trovato un suggerimento viene analizzato il problema e successivamente si decide come procedere. Qualora vi fosse una comunicazione da verificare anticipatamente rispetto alla data di apertura della cassetta il Responsabile Etico procederà all'apertura. Al fine di evitare potenziali conflitti di interesse, sono stati votati (vedi elezioni REE) 2 Responsabili Etici per differenti aree (maschio e femmina).
  - Nel caso in cui venisse trovato un suggerimento, Il Responsabile Etico in questione analizza il problema e lo registra in una cartella denominata "CASSETTA DEI SUGGERIMENTI" nella seguente maniera: "Lamentela numero 3/2024 ricevuta in data 13/03/2024. Il lavoratore dichiara di eseguire strutturalmente gli straordinari che non vengono rimborsati. Il lavoratore sarà ricontattato entro 10 giorni per il passaggio alla fase successiva" e la relativa firma. Una volta presa visione, il Responsabile Etico va a fondo della problematica, coinvolge le parti interessate, analizza costi per risolvere il problema e comunica alla direzione la problematica. Una volta capito il problema si coinvolge il lavoratore tramite invito scritto se si riesce con luogo, data e i presenti alla riunione per la risoluzione della problematica evidenziata. Segue il monitoraggio dell'azione correttiva.
  - Una volta terminata la conciliazione viene pubblicato il risultato sulle bacheche e siti aziendali.



- In caso di violazione del Codice di Condotta, DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. chiederà al fornitore di sviluppare un piano di miglioramento, con il supporto di DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. se necessario, e lo implementerà entro un determinato periodo di tempo, che può variare a seconda della natura della violazione.
- Gli Stakeholders devono consentire a DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. di rivelare a terzi nomi e posizioni degli Stakeholders e delle unità di produzione, così come informazioni sulle loro prestazioni ai sensi del Codice di Condotta.
- Gli Stakeholders devono offrire assistenza a DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. e/o ai suoi rappresentanti nella realizzazione di colloqui ai propri Stakeholders e subappaltatori, su richiesta di DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. stessa.
- In caso di gravi violazioni, inclusi, ma non limitatamente a lavoro minorile, lavoro forzato o in prigionia, corruzione, frode, utilizzo di componenti contraffatti e utilizzo di unità di produzione non autorizzate e/o in caso di un continuo fallimento nell'implementazione dei piani di miglioramento concordati, DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. si riserva il diritto di interrompere la relazione commerciale con il fornitore, inclusa la cancellazione di ordini in sospeso. Se Dulcop dovesse trovare un minore all'interno
- DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. riterrà responsabili gli Stakeholders per eventuali danni e spese sostenute da DULCOP INTERNATIONAL S.P.A., tra cui la perdita di fatturato e/o profitti, che possono derivare dalle violazioni del Codice di Condotta da parte degli Stakeholders, inclusi il(i) loro subappaltatore(i).

*DULCOP INTERNATIONAL S.P.A. desidera costruire relazioni a lungo termine con gli Stakeholders che si impegnano in modo autentico a lavorare insieme per migliorare le condizioni di lavoro e le prestazioni ambientali, e li aiuterà a superare le eventuali difficoltà. Per ulteriori chiarimenti e consigli per l'implementazione del Codice di Condotta, si prega di scrivere a "ethical@dulcop.com".*

SAN LAZZARO DI SAVENA, 10.10.2024

In Fede,  
La Direzione