



Benetton Rugby Treviso srl
Società Unipersonale
Società Sportiva Dilettantistica

Strada del Nascimben 1/b
31100 Treviso, Italia
Tel. 0422. 324.242
Fax.0422.324.326
Codice F.I.R. 190821
PEC: benettonrugby@offipec.it

Benetton Rugby Treviso Srl SSD
Strada del Nascimben n. 1/B – 31100 TREVISO
Tel.0422.324242 - Fax 0422.324236
P.IVA 03453870267 - Reg. Imprese di Treviso n° 273308
e-mail benettonrugby@offipec.it

CODICE DI CONDOTTA FORNITORI

Approvato dal C.d.A. di Benetton Rugby Treviso Srl in data 01/08/2025

1. INTRODUZIONE

1.1 Codice di Condotta Fornitori

Benetton Rugby Treviso S.r.l. SSD ("Benetton Rugby" o la "Società"), attraverso l'adozione del presente Codice di Condotta Fornitori (il "Codice"), si impegna a tenere fede ai principi etici e di integrità contenuti nel Codice Etico aziendale e promuovere gli stessi anche nei confronti dei suoi fornitori, le sue società partecipate e di chiunque instauri un rapporto di collaborazione professionale con la stessa.

I destinatari ("Destinatari") del Codice sono le società o gli individui che forniscono servizi professionali, prodotti o materiali alla Società. Ad essi è richiesto di impegnarsi a conoscere e a rispettare i contenuti del presente Codice e ad agire in modo professionale ed etico nel rispetto dei principi definiti dallo stesso, di segnalare, tramite i canali messi a disposizione da Benetton Rugby, la violazione o sospetta violazione del Codice.

I principi e le regole di comportamento previste dal Codice devono essere diffusi anche ai lavoratori, agenti, appaltatori e fornitori degli stessi Destinatari.

1.2 Rispetto delle norme e regolamenti

La Società e tutti i Destinatari si impegnano a rispettare:

- a) tutte le leggi e le norme vigenti nei luoghi operativi delle proprie attività aziendali;
- b) il Codice Etico di Benetton Rugby;
- c) il presente Codice di Condotta Fornitori;
- d) le procedure interne applicabili, come politiche o altri documenti aziendali.

Qualsiasi comportamento posto in essere in violazione dei contenuti dell'elenco appena presentato deve essere immediatamente interrotto e ne deve essere data comunicazione alla Società.

Le disposizioni di questo Codice costituiscono degli standard minimi da applicarsi. I principi ivi contenuti sono caratterizzati dal principio della legalità, che si declina anche nella garanzia di contrasto a qualsiasi pratica illegale e non etica, tale anche da ledere la reputazione dei Destinatari o di Benetton Rugby stessa.

Tutti i riferimenti a "leggi e regolamenti applicabili" in questo Codice dovranno includere la normativa e i regolamenti locali e nazionali, così come i trattati applicabili e gli standard volontari nel settore di riferimento.

Se una stessa questione è regolata dalla normativa nazionale o da qualsiasi altra legge applicabile o da altri impegni, quali accordi collettivi o di contrattazione, si dovrà applicare la disposizione che offre la maggior tutela.

2. STANDARD SOCIALI, SUI DIRITTI UMANI E SULLE PRATICHE DEL LAVORO

I Destinatari, consapevoli del ruolo che hanno le loro catene del valore e limitatamente a ciò che essi possono controllare e influenzare, sono chiamati a rispettare i seguenti standard in materia di diritti umani e del lavoro, che si basano su sulla lista di prioritizzazione dell'ILO (International Labour Organization):

- a) rifiuto totale del lavoro forzato, obbligatorio o illegale, che comprende anche il traffico di esseri umani¹;
- b) garantire la libertà dei lavoratori di associarsi, unirsi e organizzarsi in gruppi, così come quella di negoziare collettivamente e di avere accesso alla contrattazione collettiva;
- c) le condizioni contrattuali dei lavoratori in materia di retribuzione e benefit devono rispettare le leggi e i regolamenti vigenti nel Paese dove è presente la sede operativa, considerando anche la contrattualistica collettiva del settore di riferimento²;

¹ Il concetto di lavoro forzato, obbligatorio o illegale comprende: lavoro in stato di detenzione, lavoro in stato di schiavitù o servitù per debiti e lavoro coatto.

² Il salario deve soddisfare i bisogni di base dei lavoratori, delle loro famiglie e qualunque altro ragionevole bisogno aggiuntivo. I salari devono rispettare il grado di esperienza, qualifica e performance del lavoratore e devono essere pagati puntualmente, con regolarità e in linea con le pratiche e le leggi applicabili. Altre tipologie di riconoscimenti economici e/o compensazioni obbligatorie per legge (come benefit e servizi aggiuntivi per i lavoratori) devono ugualmente essere riconosciuti e retribuiti. I lavoratori hanno diritto al riconoscimento e alla fruizione di ferie,

- d) rispetto delle pari opportunità, che si concretizza nell'evitare qualsiasi forma di discriminazione in fase di assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto lavorativo o pensionamento³;
- e) impiegare come lavoratori dipendenti e non dipendenti persone di età superiore a 15 anni (o 14 anni, in quei paesi dove le leggi locali lo permettono)⁴;
- f) tutelare la salute e sicurezza dell'ambiente lavorativo, implementando tutte quelle misure atte a prevenire incidenti e infortuni, o anche malattie professionali specifiche per il tipo di mansione, fornendo adeguato equipaggiamento protettivo⁵ ai lavoratori;
- g) gli immobili e i locali dove si svolgono le attività aziendali devono rispettare le caratteristiche di idoneità e compatibilità al lavoro e ad ospitare attività produttive;
- h) garantire una formazione continua e periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sui comportamenti da tenere in caso di incendio, terremoto e altre emergenze, rispettando in ogni caso le leggi vigenti per quel che riguarda la formazione obbligatoria e predisponendo corsi anche di formazione più specifica, ove possibile;
- i) rispettare i diritti dei lavoratori in termini di orario di lavoro settimanale, giorni di riposo e ore straordinarie, garantendo il rispetto di tutte le leggi applicabili in materia o degli accordi del settore di riferimento, se questi ultimi riconoscono una maggiore protezione ai lavoratori;
- j) garantire una formazione adeguata ai propri dipendenti, investendo nella loro crescita personale e nel loro sviluppo professionale, per soddisfare le esigenze e le aspirazioni di tutto il personale, senza alcuna discriminazione, con particolare riguardo alla promozione della cultura della sostenibilità;
- k) trattare i dipendenti con dignità e rispetto, favorendo una cultura di inclusività nei contesti aziendali;
- l) vietare ogni forma di punizione o violenza corporale (o anche la minaccia dell'uso di violenza), così come altre forme di molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali, o ancora mobbing, bullismo o costrizione (adottando, ove possibile, politiche e procedure specifiche di prevenzione e contrasto di forme violente o vessatorie e molestie sui luoghi di lavoro).

3. PRINCIPI AMBIENTALI

Ai Destinatari è richiesto di garantire impegno costante nella salvaguardia dell'ambiente, rispettando i seguenti comportamenti e buone pratiche:

- a) rispetto di tutte le norme e le regolamentazioni applicabili in materia vigenti nei paesi in cui operano e valutare l'adozione dei principali standard e linee guida internazionali in materia di gestione ambientale;
- b) salvaguardare l'integrità delle risorse naturali, dell'ambiente e delle specie viventi nonché supportare la loro conservazione, con particolare riguardo agli effetti negativi attuali o potenziali generati dalle attività dei Destinatari sugli ecosistemi;
- c) porsi degli obiettivi relativamente al modello di business e settore di riferimento per condurre le attività aziendali in maniera responsabile da un punto di vista ambientale (offrendo o utilizzando, ove possibile, materiali e prodotti rispettosi dell'ambiente, per prevenire e/o mitigare gli impatti negativi);
- d) promuovere il processo di transizione verso un'economia improntata alla decarbonizzazione, partendo dallo sviluppo di una cultura e sensibilità aziendale verso l'ambiente;

permessi vari, differenti tipologie di congedo (maternità/paternità e parentale, di matrimonio, ecc.) o assenze per malattia, sempre in linea con quanto spettante loro secondo le leggi e le regolamentazioni applicabili.

³ Le forme di discriminazione che devono essere evitate comprendono a titolo non esaustivo quelle basate su etnia, casta, religione, colore della pelle, partecipazione sindacale, opinione politica, genere, orientamento sessuale, malattia o disabilità, stato di gravidanza, età, origine sociale, nazionalità, o qualsiasi altro status o classificazione protetta da leggi o regolamentazioni specifiche.

⁴ In ogni caso, per i lavoratori minori di 18 anni tutte le restrizioni lavorative relative devono essere applicate, specialmente per quelle relative ad attività considerate pericolosi per essi.

⁵ Vi sono rischi che possono verificarsi nel caso in cui non venga indossato l'equipaggiamento adatto e nella maniera corretta (anche in base alla pericolosità della mansione), tra cui le varie protezioni per gli occhi, per l'udito, maschere, divise, scudi a protezione del volto, guanti, grembiuli o le protezioni per i piedi.

- e) intraprendere iniziative di promozione di sostenibilità ambientale, che rispetti le caratteristiche del proprio mercato e settore di riferimento, predisponendo percorsi volti alla riduzione delle emissioni con obiettivo di ridurre il proprio impatto ambientale.

4. ETICA DI BUSINESS

Benetton Rugby richiede ai Destinatari di rispettare questo Codice, il Codice Etico e tutti i principi di buona condotta responsabile quali:

- a) essere trasparenti, responsabili e corretti nelle informazioni che si forniscono riguardo le proprie attività e transazioni economiche, sia da un punto di etico-morale che da uno commerciale ed operativo;
- b) trasparenza, lealtà e correttezza professionale, così come collaborazione e cooperazione, devono essere alla base della conduzione aziendale, anche per quel che riguarda i rapporti con stakeholder interni (shareholders, lavoratori, ecc.) ed esterni (clienti, fornitori, partner, pubbliche autorità);
- c) prendere tutte le misure necessarie e ragionevoli per prevenire qualsiasi tipo di forma di conflitto di interessi⁶ nel loro rapporto commerciale con la Società, impegnandosi a segnalare alla stessa l'eventuale presenza di conflitti di interesse e le misure adottate per evitare che questi avvengano in futuro;
- d) attenzione al tema di antiriciclaggio che comprende anche il divieto di reimpiego di proventi illeciti⁷, vale a dire quelle attività di occultamento dell'origine illecita di denaro o beni, cioè che sono generati da un evento delittuoso, e poi immessi poi nel sistema economico legale, distorcendo i mercati e le attività economico-finanziarie lecite;
- e) impegnarsi a prevenire e contrastare il verificarsi di episodi di corruzione⁸ nello svolgimento di attività aziendali e di scambi commerciali che, essendo pratiche contro la legge, costituiscono un freno per lo sviluppo economico, un danno per le imprese corrette e rispettose della legge e della concorrenza leale e un rischio reputazionale per l'azienda che le mette in atto, così come una grave mancanza di rispetto verso consumatori e utilizzatori finali;
- f) correttezza e onestà nei rapporti commerciali con autorità pubbliche, istituzioni (o anche loro familiari e contatti stretti), clienti, fornitori, collaboratori partner, a cui è vietato promettere, donare o cedere denaro, beni o qualsiasi beneficio;
- g) evitare accordi commerciali che vadano a eliminare, attenuare o scoraggiare una leale competizione di mercato⁹;
- h) impegnarsi a rispettare i diritti delle persone locali e delle comunità in cui operano, tra cui i diritti culturali, economici, di proprietà, sociali, di espressione e di autodeterminazione, nell'intento di dare il proprio contributo allo sviluppo locale di lungo periodo, attraverso la promozione di iniziative sociali, culturali e educative della comunità di riferimento;
- i) impegnarsi nel coinvolgimento e nella consultazione degli stakeholder locali, instaurando rapporti di dialogo trasparente e rispettoso dei contesti socioeconomici in cui le attività operative si svolgono;
- j) in questo contesto, il Codice Etico di Benetton Rugby e i principi esposti in questo Codice rimangono un punto di riferimento per chiunque entri in relazione d'affari con la Società, ponendosi come una chiara guida per il comportamento, la responsabilità e la cultura aziendale.

⁶ Un conflitto di interesse si verifica quando un individuo o un'entità si trova in una situazione in cui gli interessi privati possono entrare in contrasto con i doveri professionali o con gli interessi di un'altra persona o entità. In un contesto aziendale, ciò può accadere quando un dipendente, un dirigente o un altro soggetto in una posizione di potere è chiamato a prendere decisioni che potrebbero avvantaggiare sé stesso, un familiare, un conoscente o un'altra persona o entità con cui ha una relazione, a scapito dell'azienda o di altri suoi stakeholder.

⁷ Per prevenire il verificarsi di tali pratiche, si richiede ai Destinatari di operare in conformità a tutte le leggi e regolamenti specifici su tale materia, facendosi guidare dal principio generale di massima trasparenza nelle transazioni commerciali e finanziarie. A tale proposito sono incoraggiate azioni di tracciamento e controllo delle operazioni e delle informazioni disponibili sui partner prima di stipulare contratti e instaurare rapporti di affari, al fine di garantire legittimità dei profili commerciali e delle operazioni.

⁸ Per corruzione si intende l'insieme di quelle pratiche effettuate da un individuo che, operando per conto o nell'interesse di un'azienda, in modo diretto o indiretto, cede o riceve denaro o altri benefici impropri a terze parti, anche attraverso intermediari. Questo comportamento illecito viene attuato per ottenere un vantaggio personale, per favorire l'azienda per cui opera o per procurare un beneficio a terzi.

⁹ Si intende quelle attività di concorrenza sleale o di qualsiasi forma di restrizione del confronto competitivo o pratiche commerciali collusive (le transazioni e gli scambi commerciali dovranno riflettere principi di qualità, trasparenza, correttezza commerciale e legalità).

5. COMPLIANCE AL CODICE, SEGNALAZIONI PROBLEMI e MONITORAGGIO

5.1 Meccanismo di reclamo, monitoraggio e azioni correttive

Il contenuto del presente Codice di Condotta Fornitori rappresenta il framework e le linee guida di condotta e comportamento a cui i Destinatari devono allinearsi nello svolgimento delle proprie attività e che devono rispettare nel loro rapporto con Benetton Rugby. Come già precedentemente sottolineato, l'applicazione di questo Codice non deve in nessun modo portare a violazioni di leggi e regolamentazioni applicabili.

Nel caso in cui i Destinatari si ravvedano di violazioni del presente Codice, devono comunicarlo tempestivamente alla Società, trasmettendo inoltre l'informazione sulle misure correttive adottate o che verranno adottate.

La Società rimane responsabile dell'esaminazione e della risoluzione di tutti i reclami e segnalazioni, che verranno valutati singolarmente per meglio comprendere le eventuali azioni da intraprendere. Tutte le segnalazioni rimarranno confidenziali.

La Società, nel caso venisse a conoscenza di fatti rilevanti in merito alla possibile violazione di questo Codice, si riserva il diritto di effettuare controlli e richiedere ai Destinatari di fornire l'assistenza necessaria per facilitare l'accesso a informazioni, strutture e documenti rilevanti per verificare la conformità ai principi e alle condizioni presenti in questo Codice di Condotta Fornitori.

La diffusione e comunicazione del Codice avviene in maniera diretta o indiretta attraverso apposite azioni quali la consegna di una copia del Codice a tutti i Destinatari, la pubblicazione sul sito internet e l'inserimento di apposite clausole contrattuali che fanno riferimento al Codice di Condotta Fornitori. Rimane in capo alla Società il dovere di comunicare con le stesse modalità eventuali aggiornamenti e modifiche del presente Codice o di ogni altra regolamentazione interna rilevante.

5.2 Conseguenze per la violazione del Codice

Nel caso in cui le violazioni si protraggano e le azioni di rimedio vengano ignorate o risultino inefficaci, la Società si riserva il diritto di prendere le misure adeguate a tutelare la sua reputazione e tenere fede ai suoi principi etici e di condotta. Nel caso di gravi violazioni, tali misure possono arrivare fino allo scioglimento del contratto, richiesta risarcimento danni e perdite o rinvio alle autorità giudiziarie preposte, sempre in ottemperanza dei contratti siglati e delle leggi applicabili.