



PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ DI DANONE

I presenti Principi di Sostenibilità, di seguito denominati "DSP", stabiliscono gli standard per Danone e i suoi partner, inclusi fornitori, clienti distributori e tutte le altre terze parti, tutti di seguito denominati "Azienda", e delineano gli impegni per creare relazioni eque, sostenibili ed etiche.

Danone riconosce che in alcuni casi questi Principi di Sostenibilità contengono previsioni ulteriori rispetto alle norme di settore e/o alle normative locali e per questo motivo lavoreremo per condividere conoscenze e indicazioni con i partner per un miglioramento continuo.

I PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ DI DANONE INCLUDONO:

- I Principi Sociali Fondamentali
- I Principi Ambientali Fondamentali
- I Principi di Etica Aziendale

I Principi qui riportati sono complementari rispetto al Codice di Condotta Aziendale di Danone e al Codice di Condotta per Business Partner di Danone, nonché rispetto ad altre policy sociali e ambientali, come riportato sul sito web e sul portale fornitori di Danone.

Le previsioni contenute nei DSP si applicano all'intera catena del valore. Si applicano a Danone e ai suoi partner in base alla loro attività e alla tipologia di operazioni svolte.

Vengono fornite ulteriori indicazioni su come i DSP si applicano ai diversi livelli della catena di fornitura di Danone nelle Linee Guida per l'approvvigionamento responsabile di Danone: collaborare con i fornitori per rispettare i principi di sostenibilità di Danone.

1. PRINCIPI SOCIALI FONDAMENTALI

L'azienda è tenuta, come minimo, a rispettare le leggi e i regolamenti nazionali e internazionali applicabili, a seconda di quale offra la massima tutela ai lavoratori. L'azienda è tenuta a proteggere e promuovere i diritti umani dei propri dipendenti.

È tenuta a essere un datore di lavoro equo e a rispettare gli standard internazionali del lavoro, comprese le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la legislazione che proibisce la schiavitù e la tratta di esseri umani. Questi di seguito sono i 10 Principi Sociali Fondamentali di Danone.

RIFERIMENTI SELEZIONATI:

Danone ha elaborato i seguenti 10 Principi Sociali Fondamentali in conformità con gli standard riconosciuti a livello internazionale, quali:

• la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, • la Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, • i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, • i Principi delle Nazioni Unite per l'emancipazione femminile, • il Diritto umano delle Nazioni Unite all'acqua e ai servizi igienico-sanitari, • le Linee guida volontarie della FAO sulla governance responsabile della proprietà fondiaria, della pesca e delle foreste (VGGT), • i Principi sui diritti dei minori e le imprese, • gli Standard globali LGBTI per le imprese e • il Global Compact delle Nazioni Unite, nonché una serie di codici riconosciuti a livello internazionale, tra cui il • Codice di base dell'Iniziativa per il commercio etico e il • Codice di riferimento del Programma globale di conformità sociale e sostiene inoltre le • Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.

1.1. No lavoro minorile: tutti i lavoratori devono avere un'età appropriata

Sono vietate tutte le forme di impiego illegale o sfruttamento dei minori. L'azienda non deve impiegare minori di età inferiore a quindici (15) anni e deve attuare rigorosi controlli di verifica dell'età in ogni momento per garantire il rispetto di questa politica. Qualora la legge locale stabilisca un'età minima lavorativa più elevata o l'obbligo scolastico sia superiore, si applica tale limite. La presente guida è soggetta a eccezioni riconosciute dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro. I minori di 18 anni non devono essere assunti per posizioni che includano lavori pericolosi, lavoro notturno o che interferiscano con le normali attività educative. Qualora vengano trovati minori a lavorare, direttamente o indirettamente, l'azienda deve attuare un piano di risanamento, sviluppare o partecipare e contribuire a politiche e programmi che pongano al primo posto l'interesse superiore del minore e consentano al minore di accedere a un'istruzione adeguata fino al raggiungimento dei 15 anni di età, o all'età dell'obbligo scolastico nel Paese.

1.2. No lavoro forzato, schiavitù e tratta di esseri umani: il lavoro deve essere svolto su base volontaria



Ogni lavoro deve essere svolto su base volontaria e senza la minaccia di alcuna penalità o sanzione. Sono vietate tutte le forme di lavoro forzato, comprese quelle carcerarie, la tratta di schiavi, di lavoro a cottimo o di servitù. In particolare:

- ogni lavoratore deve avere libertà di movimento e la possibilità di lasciare il lavoro, nel rispetto delle normali disposizioni contrattuali. La libertà di movimento dei lavoratori non deve essere limitata dall'azienda attraverso restrizioni fisiche (confinamento), abusi, pratiche come la detenzione di passaporti o di altri documenti d'identità e oggetti di valore, la minaccia di denunciare alle autorità i lavoratori irregolari o la minaccia di qualsiasi forma di sanzione;
- Nessun lavoratore deve pagare per un lavoro. Le commissioni e i costi associati all'assunzione, all'impiego e al licenziamento devono essere pagati dal datore di lavoro, non dal dipendente (principio del datore di lavoro che paga);
- Nessun lavoratore deve essere indebitato o costretto a lavorare. I lavoratori devono lavorare liberamente, conoscendo in anticipo i termini e le condizioni del loro lavoro e ricevendo una retribuzione regolare come concordato. Nessun lavoratore deve essere indebitato a causa di commissioni di reclutamento eccessive, detrazioni non autorizzate dai salari, misure disciplinari, multe o prezzi gonfiati per beni, strumenti o uniformi aziendali.

1.3. Nessuna discriminazione: tutti i lavoratori devono essere trattati in modo uguale e con rispetto e dignità

L'azienda è tenuta a trattare tutti i lavoratori con rispetto e dignità. Nessuna persona sarà soggetta ad alcuna discriminazione nell'ambito del rapporto di lavoro, in relazione ad assunzione, retribuzione, avanzamento di carriera, disciplina, licenziamento o pensionamento, che sia basata su genere, razza, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, nazionalità, opinione politica, gruppo sociale o origine etnica.

1.4. No molestie e abusi: trattamento equo dei lavoratori

L'azienda non deve ricorrere, sostenere o tollerare l'uso o la minaccia di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, bullismo, molestie, comprese molestie sessuali, o abusi di qualsiasi tipo.

1.5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda deve rispettare il diritto di aderire o costituire un sindacato in conformità con la legge, senza timore di ritorsioni, intimidazioni o molestie. Laddove i lavoratori siano rappresentati da un sindacato legalmente riconosciuto, l'azienda deve impegnarsi a instaurare un dialogo costruttivo con i rappresentanti sindacali liberamente scelti e a negoziare in buona fede con tali rappresentanti.

1.6. Salute, Sicurezza e Benessere sul lavoro

L'azienda deve garantire che il luogo di lavoro e il suo ambiente non mettano a repentaglio l'integrità fisica o la salute dei dipendenti. Le azioni volte a ridurre le cause di incidenti e a migliorare le condizioni di lavoro sono oggetto di programmi continui. Le attrezzature sanitarie, le mense e gli alloggi forniti ai dipendenti sono costruiti e mantenuti in conformità con i requisiti di legge applicabili.

Come minimo, l'azienda deve fornire ai dipendenti formazione, acqua potabile, servizi igienici puliti in numero adeguato, ventilazione adeguata, uscite di emergenza, illuminazione adeguata, pause di riposo e accesso all'assistenza medica. Per i lavoratori che lavorano all'aperto, come i lavoratori agricoli, le valutazioni dei rischi dovrebbero includere una revisione della frequenza delle pause e dell'ombra per i lavoratori in situazioni di alta intensità, calore elevato o basso per periodi prolungati.

L'azienda deve impegnarsi per aumentare la consapevolezza e la comprensione dello stress da parte dell'azienda stessa, dei suoi dipendenti e dei suoi collaboratori.

1.7. L'orario di lavoro per tutti i lavoratori deve essere ragionevole

L'azienda deve garantire che l'orario di lavoro, esclusi gli straordinari, sia definito nei contratti di lavoro e sia conforme alla legge e agli standard internazionali. Tutti gli straordinari devono essere volontari e utilizzati in modo responsabile, tenendo conto di quanto segue: sicurezza dei lavoratori, entità, frequenza e ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Gli straordinari non devono essere utilizzati per sostituire il lavoro regolare e devono sempre essere retribuiti con una maggiorazione, come previsto dalla



legge, in denaro o tramite piani di compensazione per i permessi. Devono essere garantite almeno 24 ore consecutive di riposo ogni 7 giorni di lavoro. Se consentito dalla legge, sono garantite 48 ore consecutive di riposo ogni 14 giorni di lavoro.

1.8. Retribuzione: a tutti i lavoratori devono essere pagati salari giusti

L'azienda deve garantire che nessun salario sia inferiore al minimo legale applicabile o alle prassi retributive standard del settore/paese e che i lavoratori ricevano un salario dignitoso, rispetto alle prassi retributive standard del settore/paese. Tutti i lavoratori devono ricevere e comprendere la propria busta paga.

1.9. Diversità e Inclusione

L'azienda è tenuta a promuovere una cultura positiva di inclusione e a incoraggiare la diversità a tutti i livelli aziendali per essere rappresentativa della popolazione locale.

1.10. Diritti alla terra delle comunità e delle popolazioni indigene

L'azienda garantirà il rispetto dei diritti e dei titoli di proprietà e terreni dei singoli individui, delle popolazioni indigene e delle comunità locali. Tutte le negoziazioni relative alla loro proprietà o ai loro terreni, compresi l'uso e il trasferimento degli stessi, aderiscono ai principi del consenso libero, preventivo e informato (FPIC), della trasparenza contrattuale e della divulgazione.

2. PRINCIPI AMBIENTALI FONDAMENTALI

L'azienda è tenuta, come minimo, a rispettare le leggi e i regolamenti nazionali e internazionali applicabili, che garantiscano la massima tutela dell'ambiente. Inoltre, ove applicabile, è tenuta a rispettare i seguenti 7 Principi Ambientali Fondamentali e tutti gli standard ambientali pertinenti, come dettagliato sul portale fornitori di Danone.

RIFERIMENTI SELEZIONATI:

Danone ha elaborato i seguenti 7 Principi Ambientali Fondamentali in conformità con gli standard riconosciuti a livello internazionale, quali:

- la Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo (ONU 1992),
- il Vertice mondiale di Johannesburg delle Nazioni Unite sullo sviluppo sostenibile (ONU 2002),
- il sistema di gestione ambientale ISO 14001:2015 e
- le Linee guida volontarie della FAO sulla governance responsabile della proprietà fondiaria, della pesca e delle foreste (VGGT).

2.1. Biodiversità

L'azienda è tenuta ad adottare un approccio volto a preservare la biodiversità nelle proprie attività e catene di fornitura. A seconda del settore, l'azienda è tenuta a comprendere l'impatto della propria organizzazione sulla biodiversità e a mettere in atto controlli per ridurre al minimo i danni e ad adottare approcci riparativi/rigenerativi come l'uso di parassiti benefici, la gestione dei margini dei campi e altre pratiche di agricoltura rigenerativa.

2.2. Deforestazione

L'azienda è invitata ad adottare un impegno di "Deforestazione e Conversione Zero" per le proprie attività e catene di approvvigionamento, in linea con i requisiti NOPE (No Deforestazione, No Torba, No Sfruttamento), con l'Accountability Framework Initiative e con un elevato stock di carbonio. L'azienda è tenuta a fornire informazioni a supporto dell'impegno di Danone per la deforestazione zero e la conversione zero di terreni ad Alto Valore di Conservazione [HCV], come le coordinate GPS dell'origine degli ingredienti, in conformità con la Politica Forestale di Danone.

2.3. Circolarità (Rifiuti e Plastica)

Danone desidera collaborare con le aziende per costruire insieme un'economia circolare del packaging, riducendo al minimo la quantità di imballaggi per prodotti e trasporti, nonché aumentando la riutilizzabilità, la riciclabilità, la compostabilità e il contenuto riciclato dei materiali di imballaggio. L'azienda è invitata a contribuire a soluzioni di raccolta, selezione e riciclo degli imballaggi per ridurre il rischio che i materiali di imballaggio finiscano in discarica o come rifiuti. Gli sprechi alimentari dovrebbero essere monitorati e ridotti al minimo e i processi costantemente ottimizzati; ove possibile, le eccedenze alimentari dovrebbero essere riutilizzate o ridistribuite.

2.4. Acqua



In linea con la politica idrica di Danone, l'azienda è tenuta ad adottare una strategia idrica che si allinei con: la conservazione delle risorse idriche, la promozione della circolarità dell'acqua (riduzione, riutilizzo, riciclo) e la garanzia che le operazioni non influiscano negativamente sull'accesso all'acqua potabile sicura per la comunità.

2.5. Cambiamenti climatici ed emissioni di Gas Serra

In linea con l'impegno di Danone di diventare un'azienda a zero emissioni nette entro il 2050, l'azienda si impegna a misurare e ridurre al minimo le emissioni dirette e indirette di gas serra derivanti dalle sue diverse attività. Ciò significa ridurre il consumo di energia, aumentare l'uso di fonti rinnovabili e applicare pratiche di agricoltura rigenerativa. L'azienda ottimizzerà i trasporti per ridurre il consumo di carburante.

2.6. Gestione ambientale

L'azienda è tenuta ad implementare un sistema di gestione ambientale riconosciuto per identificare, ridurre al minimo e mitigare gli impatti ambientali. L'azienda deve garantire di aver ottenuto tutte le autorizzazioni ambientali legali necessarie per le operazioni, comprese quelle per l'utilizzo e lo smaltimento di acqua e rifiuti. Ciò dovrebbe includere la misurazione dei rifiuti trasportati, importati e pericolosi secondo la Convenzione di Basilea.

I materiali, le sostanze chimiche e le sostanze pericolose devono essere immagazzinati, manipolati, riciclati, riutilizzati e smaltiti in modo sicuro secondo le raccomandazioni del produttore.

Devono essere utilizzate solo sostanze chimiche legalmente approvate. L'azienda è tenuta a ridurre l'uso di sostanze chimiche, residui veterinari e fertilizzanti ed escludere l'uso di sostanze chimiche e fertilizzanti pericolosi per la salute umana.

2.7. Benessere animale

Le aziende che forniscono prodotti di origine animale (ad esempio latte, carne, pesce, uova), sia come ingredienti che come parte di prodotti finiti o semilavorati, devono rispettare le cinque libertà dell'Organizzazione Mondiale per la Salute Animale [OIE], al fine di tutelare il benessere degli animali. L'azienda deve garantire sistemi e pratiche di allevamento efficaci per prevenire l'insorgenza di malattie e ridurre al minimo l'uso di farmaci veterinari. Le uova devono essere almeno allevate a terra.

La sperimentazione animale non deve essere effettuata se è ragionevolmente e praticamente disponibile un altro metodo scientificamente soddisfacente per ottenere il risultato desiderato, che non comporti l'uso di un animale.

3. PRINCIPI DI ETICA AZIENDALE

L'azienda è tenuta a conoscere e rispettare tutti gli obblighi legali e contrattuali applicabili in relazione alle proprie attività commerciali, compresi i presenti Principi di Etica Aziendale.

3.1. Processo di selezione e Conflitto di Interessi

Danone si riserva il diritto di effettuare controlli di integrità, inclusa la due diligence, sull'azienda, nell'ambito del processo di selezione.

L'azienda è tenuta a dichiarare per iscritto qualsiasi potenziale conflitto di interessi prima dell'inizio del processo di selezione.

3.2. Anticorruzione, Antiriciclaggio, Diritto della Concorrenza e Sanzioni al Commercio Internazionale

L'azienda si impegna a rispettare tutte le leggi applicabili in materia di anticorruzione, antifrode, antiriciclaggio, sanzioni commerciali internazionali e concorrenza.

In Danone adottiamo una politica di tolleranza zero nei confronti di concussione e corruzione. L'azienda non intraprenderà alcuna forma di concussione o corruzione al fine di ottenere un vantaggio ingiusto o improprio, reale o percepito. L'azienda non parteciperà ad attività che potrebbero essere considerate un ostacolo alla concorrenza. L'azienda non intratterrà rapporti con soggetti sottoposti a restrizioni e garantirà la necessaria verifica di qualsiasi parte correlata, rispettando tutte le leggi applicabili in materia di sanzioni commerciali internazionali.

3.3. Omaggi e Ospitalità



All'azienda è vietato offrire regali o ospitalità di valore superiore a quello nominale a dipendenti, clienti o altri stakeholder rilevanti (come funzionari governativi) quando lavorano per conto di Danone. Qualsiasi regalo offerto deve essere di valore puramente nominale e non deve essere inteso (o percepibile come tale) a influenzare una decisione aziendale. Qualsiasi ospitalità offerta deve essere collegata a scopi aziendali, deve essere di natura appropriata e non deve essere intesa (o percepibile come tale) a influenzare una decisione aziendale. Nessun regalo o ospitalità può essere offerto durante le trattative di gara o contrattuali.

FARE UNA SEGNALAZIONE

Qualsiasi inosservanza dei presenti Principi (inclusa l'inosservanza da parte di un dipendente dell'azienda o di chiunque agisca per conto dell'azienda) di cui l'azienda sia a conoscenza, deve essere immediatamente segnalata a Danone. La mancata osservanza di quanta sopra costituirà una violazione dei presenti Principi di Sostenibilità.

Per qualsiasi dubbio dell'azienda in merito ai principi sopra enunciati o alla loro applicazione, si prega di rivolgersi direttamente al proprio referente in Danone.

In Danone sosteniamo fermamente una cultura aziendale che preveda la difesa sia dell'azienda che dei suoi dipendenti, senza alcun timore di ritorsioni nei confronti di coloro che segnalano violazioni effettive o sospette. Non ci saranno ritorsioni nei confronti di chiunque segnali una preoccupazione reale. Tutti i casi saranno opportunamente indagati e, laddove vengano riscontrate violazioni, verranno intraprese azioni appropriate. Danone ha tolleranza zero nei confronti degli attacchi ai difensori dei diritti umani e si aspetta che i suoi partner commerciali adottino lo stesso approccio e lo trasmettano ai propri fornitori.

Se per qualsiasi motivo l'azienda preferisce segnalare una preoccupazione in modo confidenziale tramite un altro canale, Danone mette a disposizione anche uno strumento di segnalazione dedicato chiamato DANONE ETHICS LINE (www.danoneethicsline.com). Questo strumento può essere utilizzato anche in forma anonima, se necessario.

DSP NOTA DI ATTUAZIONE PER I BUSINESS PARTNERS

Introduzione

In Danone, abbiamo reso le pratiche di approvvigionamento responsabile parte integrante della nostra strategia e miriamo a promuovere condizioni di lavoro dignitose, pratiche ecologicamente responsabili e comportamenti etici come parte del nostro impegno continuo per lo sviluppo di una catena di fornitura sostenibile.

1. Ambito e Obiettivi

I Principi di Sostenibilità (di seguito, "DSP"), sopra enunciati, stabiliscono ciò che è richiesto e atteso da tutti i Fornitori, Agenti, Clienti, Distributori e altre terze parti con cui Danone opera, di seguito denominati "Partner Commerciali", e l'accettazione e l'adesione ai DSP (o alla disposizione di principi equivalenti) sono obbligatorie per intrattenere rapporti commerciali con Danone.

- Per fornitori intendiamo i fornitori diretti di beni e servizi (fornitori di Livello 1), i fornitori di beni e servizi di livello inferiore (Livello 2) e i fornitori di beni e servizi di origine, ovvero aziende agricole/estrazione di materie prime/pesca o fornitura di input (Livello 3 e oltre). In quest'ottica i:
 - i. produttori terzi/esterni di Danone sono considerati fornitori di livello 1.
 - ii. partner di Joint Venture sono tenuti a soddisfare requisiti di principio equivalenti e sono invitati a condividere di conseguenza il loro percorso di miglioramento continuo.
- Le previsioni dei DSP si applicano ampiamente all'intera catena di fornitura. Si applicano ai Business Partner in base alla loro attività e tipologia di operazioni. Ulteriori indicazioni su come i DSP e le policy di supporto si applicano ai diversi livelli della catena di fornitura di Danone sono fornite nelle Linee guida per l'approvvigionamento responsabile di Danone: collaborare con fornitori per rispettare i principi di sostenibilità di Danone.
- Danone adotterà misure appropriate per garantire il rispetto dei DSP e incoraggerà il miglioramento continuo delle migliori pratiche con i propri fornitori, e si aspetterà che facciano lo stesso all'interno della propria catena di fornitura.
- I Business Partner non sono autorizzati a subappaltare la produzione di beni e servizi per Danone senza prima informare Danone per iscritto e aver ricevuto un consenso scritto che ne attesti l'accettazione da parte di Danone.



È responsabilità del Business Partner diffondere, istruire ed esercitare la dovuta diligenza nell'implementazione di principi equivalenti o simili ai DSP nelle proprie operazioni e nella propria catena di fornitura fino ai fornitori di origine delle materie prime, nonché far rispettare tali standard con il proprio programma di monitoraggio.

2. Attuazione

L'accettazione e l'adesione ai Principi di Sostenibilità di Danone si intendono confermate dai Business Partner quando accettano di intraprendere affari con Danone, attraverso la firma di un contratto o di termini e condizioni generali di acquisto (GTCP) e/o l'accettazione dell'esecuzione di un ordine di acquisto.

Ogni Business Partner garantisce il rispetto costante dei Principi di Sostenibilità di Danone e dimostrerà di migliorare costantemente oltre i requisiti minimi. Se Danone ha approvato il subappalto, i luoghi di lavoro subappaltati sono tenuti a soddisfare le aspettative dei Principi di Sostenibilità di Danone.

L'impegno di Danone per la trasparenza significa che ci aspettiamo che i nostri Business Partner condividano con Danone informazioni relative alle loro politiche e pratiche, condizioni o rischi di sostenibilità della catena di fornitura, e come tali condizioni o rischi vengono prevenuti o affrontati. Se richiesto da Danone, i Business Partner comunicheranno a Danone informazioni relative alla loro catena di fornitura, direttamente o tramite una piattaforma internet specializzata consigliata da Danone. Ciò può includere informazioni sull'origine geografica delle materie prime, sugli attributi sociali, ambientali o etici e sui luoghi utilizzati nella produzione e nella fornitura di tali materiali e servizi. Danone si impegna a mantenere la riservatezza di tali dati e a utilizzarli esclusivamente per valutare la conformità ai DSP.

Il Business Partner accetta che Danone o il suo organismo esterno autorizzato abbiano il diritto, in qualsiasi momento e con un ragionevole preavviso, di monitorare l'aderenza e l'attuazione permanenti da parte del Business Partner dei Principi di Sostenibilità di Danone. Per questo motivo, Danone si riserva il diritto di richiedere al Business Partner di divulgare le politiche o le procedure pertinenti e di completare le valutazioni a spese del Business Partner tramite audit in loco o annunciati/non annunciati delle proprie strutture, compresi gli alloggi forniti dal Business Partner o dai fornitori di manodopera, e i luoghi di lavoro ai quali il Business Partner ha subappaltato la produzione di prodotti acquistati da Danone.

Se uno qualsiasi degli impegni dei Principi di Sostenibilità di Danone viene violato, il Business Partner dovrà implementare un piano di azioni correttive e una tempistica per risolvere la violazione in modo efficace e tempestivo. Ove richiesto da Danone, il Business Partner si incontrerà per discutere le ragioni che hanno portato alla violazione.

Danone si impegna a collaborare con il Business Partner per supportare eventuali miglioramenti necessari in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite, qualora, attraverso le proprie attività commerciali, abbia causato o contribuito a un impatto negativo sui diritti umani e/o sull'ambiente.

Se riteniamo che il Business Partner si impegni a evitare il ripetersi di tali violazioni e che sia in grado di farlo, continueremo a collaborare con lui a condizione che le violazioni non continuino a ripetersi. Nelle rare occasioni in cui non riteniamo che il Business Partner si sia impegnato a porvi rimedio, Danone adotterà misure appropriate, che potrebbero comportare l'annullamento degli ordini di acquisto e la cessazione delle attività commerciali in conformità con i termini contrattuali.

Il Business Partner deve fornire un meccanismo di reclamo per i lavoratori (e le loro organizzazioni, ove esistenti) per sollevare problematiche relative al luogo di lavoro.

Questo meccanismo di reclamo deve coinvolgere un livello dirigenziale adeguato per affrontare tempestivamente le problematiche, utilizzando un processo comprensibile e trasparente che fornisca un feedback tempestivo alle persone interessate, senza alcuna ritorsione.

Il meccanismo deve inoltre consentire la presentazione e la gestione di reclami anonimi. L'esistenza e la portata di questo meccanismo devono essere comunicate chiaramente a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti, e tutti i lavoratori devono avere pari accesso.

