

ATLANTE

POLICY PER IL LAVORO ETICO

DICHIARAZIONE DI POLICY

«Crediamo che sia responsabilità della nostra azienda garantire che buone pratiche di impiego e di rispetto dei diritti umani vengano implementate lungo tutte le nostre filiere di approvvigionamento di prodotti e servizi».

Atlante è una realtà aziendale dinamica, con sede a Casalecchio di Reno (Bologna), che opera nel settore della grande distribuzione come partner strategico di grandi catene nazionali e internazionali per selezionare, importare e distribuire prodotti alimentari di largo consumo preparati nel rispetto dei più alti standard di qualità e sicurezza alimentare. Possiamo contare su un team interno di professionisti con elevate competenze tecniche, commerciali e finanziarie, che lavorano a fianco dei produttori e dei clienti per trovare soluzioni di mercato innovative e di successo. Come centro di eccellenza, Atlante seleziona i produttori seguendo rigorosi standard di qualità, etica e sostenibilità.

Tuttavia, in Atlante, riteniamo che la realizzazione del profitto non sarebbe una ragione sufficiente a farci portare avanti il nostro business, se i nostri successi non garantissero anche un'opportunità di realizzazione professionale e una disponibilità di reddito adeguato per tutti i nostri dipendenti e le loro famiglie, oltre a guadagni equi per tutti coloro che contribuiscono al nostro successo.

In qualità di partner di produttori e rivenditori, e mettendo sempre al centro il consumatore finale, in Atlante siamo consapevoli della responsabilità che condividiamo con i nostri fornitori, appaltatori e qualsiasi altra parte coinvolta nella filiera, di operare in modo etico.

Per operare sul mercato in maniera etica, un'azienda non può non preoccuparsi delle proprie pratiche di acquisto e di ciò che fa per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori da parte propria e dei propri fornitori. La promozione di condizioni di lavoro dignitose all'interno della nostra organizzazione e lungo tutta la filiera è parte della nostra strategia per agire in maniera socialmente responsabile.

Già membro di Sedex (www.sedex.com) dal 2015, al fine di rispettare gli elevati standard richiesti da tutti i clienti soggetti alla legge emanata nel Regno Unito per il contrasto alle moderne forme di schiavitù (UK Modern Slavery Act), da gennaio 2020 Atlante partecipa attivamente, assieme ad altre importanti aziende del settore alimentare nonché della distribuzione Inglese e Nord-Europea, al gruppo di lavoro istituito dall'Ethical Trade Initiative (ETI, www.ethicaltrade.org) finalizzato all'adozione di un approccio e strumenti comuni nella gestione del rischio etico nelle catene di fornitura in area Mediterranea.

<i>Issue</i>	<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Verified by</i>	<i>Approved by</i>
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart

In un'ottica di raggiungimento dei nostri obiettivi, chiediamo a tutti i nostri fornitori, appaltatori e altri attori coinvolti nelle nostre attività a qualsivoglia titolo di agire nel rispetto della presente Policy per il Lavoro Etico, che è a sua volta ispirata ai valori delle Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e del Codice di base della Ethical Trade Initiative (ETI – iniziativa per il commercio etico). Gli obblighi descritti nel presente documento integrano, senza sostituirla, la legislazione applicabile nei diversi territori interessati direttamente e indirettamente dalle nostre attività (Regno Unito, UE, internazionale).

Chiediamo a tutti i nostri fornitori, appaltatori e altri attori coinvolti nelle nostre filiere di predisporre politiche e processi finalizzati al rispetto, al controllo e alla promozione dei principi etici nelle loro attività e in quelle dei loro contractor, fornitori e sub-fornitori. Atlante continuerà a lavorare solo con quanti ne condividano l'impegno di fare business in modo etico.

La presente policy fornisce orientamento e istruzioni su quelli che sono gli standard minimi di accettabilità per Atlante in riferimento alla fornitura di merci all'interno delle nostre filiere.

I nostri fornitori, appaltatori, subappaltatori e qualsiasi altro attore coinvolto nelle nostre filiere devono osservare la legislazione nazionale e le altre leggi applicabili, così come quanto disposto nel presente documento.

Qualora si identifichi una violazione di una legge locale o altra legge applicabile e/o della presente Policy per il Lavoro Etico di Atlante da parte di un fornitore, appaltatore, subappaltatore o un altro attore all'interno delle nostre filiere, verranno prese le misure che si riterranno opportune. Tali misure possono comprendere, in via non esclusiva, la realizzazione di un programma di rimedio e un percorso formativo per il pieno raggiungimento della conformità, la sospensione provvisoria dell'accordo di fornitura o, in alcuni casi, l'interruzione della fornitura.

<i>Issue</i>	<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Verified by</i>	<i>Approved by</i>
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart

Sulla base della nostra classificazione interna del rischio associato ai nostri fornitori di primo livello, monitoreremo la compliance come segue:

Classificazione del rischio*	Cliente finale di riferimento	Verifica sulla documentazione	Audit di seconda parte	Audit esterno di terza parte	Certificazione etica (SA8000, SIZA)	Appartenenza a Sedex	Presenza di un meccanismo aziendale di reclamo anonimo a disposizione dei lavoratori	Messa a disposizione dei lavoratori di un sistema di reclamo indipendente (di terza parte)
Alto	Tutti	Ogni sei mesi	Ogni due anni ; i fornitori si impegneranno con Atlante a implementare un progetto della durata di due anni per migliorare le condizioni di lavoro presso le proprie sedi di lavoro	Entro i 12 mesi precedenti la prima produzione con esito condiviso su piattaforma Sedex Successivamente, solo su richiesta Tutte le non conformità che dovessero venire notificate durante l'audit dovranno essere rimosse e corrette, nonché formalmente chiuse sul portale Sedex, rispettando i tempi e le modalità di verifica (documentale, o visita ispettiva di follow-up) indicati dall'auditor.	Accettata in alternativa all'appartenenza a Sedex	Obbligatoria	Obbligatorio	Consigliato
	Clienti soggetti all'UK Modern Slavery Act	Ogni sei mesi	Una volta l'anno , condotto dal PT contestualmente all'audit tecnico; i fornitori si impegneranno con Atlante a implementare un progetto della durata di un anno per migliorare le condizioni di lavoro presso le proprie aziende	Audit di approvazione semi-annunciato (finestra di tre settimane), entro i 12 mesi precedenti la prima produzione con esito condiviso su piattaforma Sedex. Successivamente, audit annuale semi-annunciato (finestra di tre settimane). Tutte le non conformità che dovessero venire notificate durante l'audit dovranno essere rimosse e corrette, nonché formalmente chiuse sul portale Sedex, rispettando i tempi e le modalità di verifica (documentale, o visita ispettiva di follow-up) indicati dall'auditor.	Accettata in alternativa all'appartenenza a Sedex	Obbligatoria	Obbligatorio	Obbligatorio
Medio	Tutti	Una volta l'anno	Su richiesta	Su richiesta. Tutte le non conformità che dovessero venire notificate durante l'audit dovranno essere rimosse e corrette, nonché formalmente chiuse sul portale Sedex, rispettando i tempi e le modalità di verifica (documentale, o visita ispettiva di follow-up) indicati dall'auditor.	Consigliata	Consigliata	Consigliato	Costituisce carattere preferenziale
	Clienti soggetti all'UK Modern Slavery Act	Una volta l'anno	Su richiesta	Audit di approvazione semi-annunciato (finestra di tre settimane), entro i 12 mesi precedenti la prima produzione con esito condiviso su piattaforma Sedex. Successivamente, ogni due anni, semi-annunciato (finestra di tre settimane). Tutte le non conformità che dovessero venire notificate durante l'audit dovranno essere rimosse e corrette, nonché formalmente chiuse sul portale Sedex, rispettando i tempi e le modalità di verifica (documentale, o visita ispettiva di follow-up) indicati dall'auditor.	Accettata in alternativa all'appartenenza a Sedex	Obbligatoria	Obbligatorio	Obbligatorio
Basso	Tutti	Una volta l'anno	Su richiesta	Su richiesta. Tutte le non conformità che dovessero venire notificate durante l'audit dovranno essere rimosse e corrette, nonché formalmente chiuse sul portale Sedex, rispettando i tempi e le modalità di verifica (documentale, o visita ispettiva di follow-up) indicati dall'auditor.	Costituisce carattere preferenziale	Costituisce carattere preferenziale	Costituisce carattere preferenziale	Costituisce carattere preferenziale
	Clienti soggetti all'UK Modern Slavery Act	Una volta l'anno	Su richiesta	Audit di approvazione semi-annunciato (finestra di tre settimane), entro i 12 mesi precedenti la prima produzione con esito condiviso su piattaforma Sedex. Successivamente, ogni quattro anni, semi-annunciato (finestra di tre settimane). Tutte le non conformità che dovessero venire notificate durante l'audit dovranno essere rimosse e corrette, nonché formalmente chiuse sul portale Sedex, rispettando i tempi e le modalità di verifica (documentale, o visita ispettiva di follow-up) indicati dall'auditor.	Accettata in alternativa all'appartenenza a Sedex	Obbligatoria	Obbligatorio	Obbligatorio

*Basata sul rischio connesso al Paese e/o specifico del settore di attività, nonché su parametri specifici dei retailer e sulla base di dossier informativi e dei risultati provenienti da precedenti valutazioni del fornitore (audit, questionari, procedimenti giudiziari, etc.). I fornitori di prodotto commercializzati in UK sono valutati tramite il Sedex Radar Tool (<https://www.sedex.com/>).

Issue	Date	Description	Prepared by	Verified by	Approved by
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart

Laddove necessario e/o opportuno, condivideremo conoscenze apprese, approcci e strumenti con i nostri fornitori, appaltatori o altri attori coinvolti nelle nostre filiere per supportarli nella valutazione e gestione del rischio etico, e guidarli verso la piena conformità alle normative vigenti a /o agli standard etici internazionali, al miglioramento continuo.

Allo stesso modo, qualora lo ritenessimo necessario a seguito delle nostre valutazioni sul rischio, i soggetti sopracitati dovranno fornire ad Atlante, su nostra richiesta, informazioni sufficienti a dimostrare la loro conformità alla nostra Policy per il Lavoro Etico. A tal fine, Atlante potrà richiedere, in qualsiasi momento e senza alcun preavviso, di poter eseguire verifiche documentali o ispezioni di seconda parte, piuttosto che chiedere di affrontare un audit di terza parte, o di intraprendere un programma condiviso di rimedio finalizzato al pieno conseguimento della conformità.

Atlante garantirà a fornitori, appaltatori, subappaltatori e altri attori all'interno delle nostre filiere, programmi di formazione e sensibilizzazione sui nostri standard e la nostra policy, oltre che tutto il sostegno tecnico che dovesse rendersi necessario nell'implementazione e il rispetto della stessa.

Responsabilità

La responsabilità generale della presente policy spetta all'AD di Atlante, Natasha Linhart.

La responsabilità in merito alla strategia per raggiungere o mantenere la compliance alla policy spetta al Technical and Ethical Manager (Gaetano Mattiuzzo), con il supporto e la consulenza di un team multidisciplinare, l'Ethical Performance Team, i cui membri appartengono a diversi reparti aziendali (Qualità, Acquisti, HR, Filiera, Marketing).

L'Ethical Performance Team è presieduto dall'Executive Ethical Manager di Atlante (Gian Stefano Cecca), il quale è responsabile dell'efficace implementazione della strategia.

Obblighi per settori produttivi specifici

Alcuni settori specifici necessitano di maggiori sforzi nel controllo della compliance alla presente Policy e di un'estensione dei controlli oltre i fornitori di primo livello.

È questo il caso dei pomodori in scatola in Italia, e di altre attività manifatturiere che approvvigionano le proprie materie prime direttamente dal settore agricolo di aree geografiche ad alto rischio.

Per queste ultime, i fornitori di primo livello di Atlante, oltre al rispetto delle disposizioni contenute nella presente policy, dovranno dimostrare l'impegno a predisporre un efficace piano di mitigazione fondato su una solida valutazione del rischio concernente i fornitori di secondo livello. Inoltre, i fornitori dovranno garantire sostegno incondizionato ad Atlante sia nella verifica della documentazione sia durante le valutazioni sul campo, ivi incluse le valutazioni di terza parte che Atlante riterrà necessario effettuare rispetto a tutto il loro parco fornitori.

<i>Issue</i>	<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Verified by</i>	<i>Approved by</i>
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart

Impegni previsti dalla Policy

I fornitori, gli appaltatori e i terzi coinvolti nelle attività di Atlante si impegnano a rispettare le seguenti condizioni:

1. Il lavoro è una libera scelta

- 1.1. Sono banditi il lavoro forzato, la schiavitù lavorativa per debiti e il lavoro punitivo.
- 1.2. Ai lavoratori non può essere richiesto di lasciare denaro o i propri documenti di identità in deposito presso il proprio datore di lavoro. Sono inoltre liberi di lasciare il proprio datore di lavoro, comunicandoglielo con un ragionevole preavviso.

2. Sono garantiti la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva

- 2.1. I lavoratori, senza distinzione alcuna, hanno il diritto di fondare un sindacato o aderire a uno di propria scelta e di contrattare in maniera collettiva.
- 2.2. Il datore di lavoro assume un atteggiamento di apertura nei confronti dei sindacati e delle loro attività organizzative.
- 2.3. I rappresentanti dei lavoratori non subiscono discriminazioni e hanno accesso a tutto quanto necessario per svolgere le proprie funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
- 2.4. Qualora la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalle leggi locali, il datore di lavoro promuove, e non ostacola, lo sviluppo di strumenti alternativi che permettano comunque l'associazione e la contrattazione libere e indipendenti.
- 2.5. Il datore di lavoro non consente la schedatura/l'uso di blacklist di lavoratori in nessun punto della propria organizzazione o filiera, ivi inclusi appaltatori o terzi coinvolti nelle attività.

3. Il lavoro è svolto in condizioni di sicurezza e igiene

- 3.1 Sul luogo di lavoro saranno garantite sicurezza e igiene, tenendo in considerazione gli standard più recenti e i rischi specifici del settore. Si prenderanno le misure necessarie a prevenire incidenti e infortuni derivanti, associati o sopraggiunti nel corso della propria attività lavorativa, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente possibile, i fattori di rischio presenti nell'ambiente di lavoro.
- 3.2 I lavoratori riceveranno con regolare frequenza training e addestramento specifici in tema di salute e sicurezza; tale formazione dovrà essere documentata. La formazione sarà ripetuta per ogni nuovo lavoratore o per lavoratori che abbiano cambiato mansione.
- 3.3 Sarà garantito l'accesso a servizi igienici puliti, all'acqua potabile e, se opportuno, a spazi per la conservazione degli alimenti in condizioni igieniche.
- 3.4 Qualora venga fornito l'alloggio, questo sarà pulito, sicuro e risponderà alle necessità di base dei lavoratori.

<i>Issue</i>	<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Verified by</i>	<i>Approved by</i>
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart

3.5 Verrà scelto un rappresentante per la salute e la sicurezza fra i membri senior della direzione dell'azienda, a cui sarà affidata la responsabilità del rispetto di queste norme.

4. Non si farà ricorso al lavoro minorile

4.1 Non ci saranno ulteriori reclutamenti di manodopera minorile.

4.2 Le aziende svilupperanno, parteciperanno e contribuiranno a politiche e programmi per la transizione dei minori trovati a prestare la propria manodopera verso un'istruzione di qualità fino al compimento della maggiore età. I termini "minore" e "lavoro minorile" sono definiti nei due strumenti normativi dell'OIL sull'argomento (Convenzione n. 138 /1973 e convenzione n. 182 /1999 e annesse Raccomandazioni).

4.3 Bambini e giovani al di sotto dei 18 anni di età non svolgeranno attività lavorativa notturna o in condizioni pericolose.

4.4 Le presenti norme e procedure saranno comunque sempre conformi agli standard stabiliti dall'OIL.

5. È garantito il pagamento di un salario di sussistenza

5.1 I salari e le altre indennità corrisposte per una normale settimana lavorativa si adegueranno agli standard minimi più alti fra quelli previsti dalla legge nazionale e quelli di riferimento del settore industriale specifico. I salari saranno comunque sempre sufficienti a garantire la copertura dei fabbisogni primari e la realizzazione di un reddito disponibile.

5.2 In sede di assunzione, a tutti i lavoratori saranno fornite informazioni scritte e comprensibili circa le loro condizioni salariali. Ogni qualvolta saranno pagati, riceveranno inoltre informazioni dettagliate sulla composizione del loro salario per il periodo corrispondente.

5.3 Non saranno consentite detrazioni dal salario come misura disciplinare. Non sarà permessa altresì alcuna detrazione salariale non prevista dalla legge nazionale, salvo che venga espressamente autorizzata dal lavoratore interessato. Tutte le misure disciplinari dovrebbero essere inserite in un registro.

5.4 Ai salari dei lavoratori non saranno applicate detrazioni per corsi di formazione, divise, alloggio o costi di strumentazione utile al lavoro.

6. Sono garantiti orari di lavoro ragionevoli

6.1 Gli orari di lavoro devono essere conformi alle leggi nazionali, ai contratti collettivi, e a quanto disposto negli articoli dal 6.2 al 6.6 qui di seguito, a seconda di quale fra questi garantisca la

<i>Issue</i>	<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Verified by</i>	<i>Approved by</i>
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart

maggior tutela dei lavoratori. Quanto disposto negli articoli dal 6.2 al 6.6 è fondato sugli standard internazionali per l'impiego.

- 6.2 Gli orari di lavoro, ad eccezione delle ore di lavoro straordinario, saranno stabiliti per contratto e non supereranno le 48 ore settimanali¹.
- 6.3 Il lavoro straordinario sarà svolto su base volontaria ed effettuato responsabilmente, tenendo conto dei seguenti aspetti: entità, frequenza e ore svolte dai lavoratori singolarmente e in totale. Il lavoro straordinario non verrà utilizzato per sostituire il lavoro ordinario. Le ore di lavoro straordinario saranno retribuite sempre con una maggiorazione, auspicabilmente non inferiore al 125% del tasso di retribuzione normale.
- 6.4 Le ore di lavoro totali svolte all'interno di un periodo di 7 giorni non supereranno le 60 ore, salvo nei casi previsti dall'articolo 6.5 qui di seguito.
- 6.5 Le ore di lavoro totali svolte all'interno di un periodo di 7 giorni possono superare le 60 ore solo in circostanze eccezionali quando vengano rispettate tutte le condizioni seguenti:
- L'eccezione è prevista dalla legge;
 - L'eccezione è prevista in un contratto collettivo che sia stato liberamente negoziato da una organizzazione dei lavoratori sufficientemente rappresentativa dell'insieme dei lavoratori;
 - Sono previste tutele adeguate a salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori;
 - Il datore di lavoro è in grado di dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come nel caso di picchi di produzione inaspettati, incidenti o emergenze
- 6.6 Ai lavoratori sarà concesso almeno un giorno di riposo all'interno di ogni periodo di 7 giorni o, laddove previsto dalla legge nazionale, 2 giorni di riposo all'interno di ogni periodo di 14 giorni.

7. È vietata qualsiasi forma di discriminazione

- 7.1 È vietata qualsiasi forma di discriminazione, in fase di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, fondata su razza, casta di appartenenza, provenienza, religione, età, presenza di una disabilità, genere, stato coniugale, orientamento sessuale, appartenenza a un'organizzazione sindacale o affiliazione politica.

8. È promosso l'impiego regolare

- 8.1 Nella misura del possibile, il lavoro deve svolgersi sulla base di un rapporto di lavoro riconosciuto e stabilito in ottemperanza alla legge e alle prassi nazionali.

¹ Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva delle normali ore di lavoro, laddove opportuno, a 40 ore settimanali, senza che questo comporti alcuna riduzione del salario del lavoratore.

<i>Issue</i>	<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Verified by</i>	<i>Approved by</i>
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart

- 8.2 Gli obblighi nei confronti dei lavoratori derivanti dalle leggi e dai regolamenti sul lavoro e la previdenza sociale, su cui un rapporto di lavoro regolare si basa, non dovranno essere elusi tramite l'utilizzo di appalti per la somministrazione della sola manodopera, subappalti o contratti di lavoro a domicilio, o ancora mediante programmi di apprendistato dove non esista una vera intenzione di sviluppare competenze o fornire un impiego regolare, né con un uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.
- 8.3 Laddove fornitori e altri appaltatori o terzi coinvolti nella filiera facciano ricorso ad agenzie per il lavoro, dovranno essere soddisfatte le seguenti condizioni:
- Le agenzie per il lavoro a cui venga demandato il reclutamento di personale a termine dovranno dimostrare di rispettare ed applicare le condizioni stabilite nella Fair Recruitment Initiative (Iniziativa sul Reclutamento Equo) dell'OIL
 - Ove pertinente e per quanto ragionevolmente possibile, le agenzie per il lavoro a cui venga demandato il reclutamento di personale a termine dovranno garantire che tutto il personale sia stato reclutato secondo la legge e i principi etici, ivi inclusi i principi dell'International Recruitment Integrity System (IRIS – sistema internazionale per l'integrità del reclutamento), o principi equivalenti.

9. Sono banditi i trattamenti duri o disumani

- 9.1 Saranno proibiti l'abuso fisico o l'abuso dei mezzi di disciplina, le minacce di abuso fisico, le molestie sessuali o di altro tipo e l'abuso verbale o altre forme di intimidazione.

10. Sono garantite condizioni di pagamento eque

- 10.1 Le prassi commerciali e di pagamento non contribuiranno all'uso di pratiche di impiego illegali o non etiche.
- 10.2 Non saranno fatte pressioni indebite in termini di costi e tempistiche ogni qualvolta si ritenga che ciò possa sfociare in un trattamento non etico dei lavoratori.
- 10.3 Fornitori, appaltatori e terze parti saranno pagati puntualmente – entro i 30 giorni successivi alla ricezione di una fattura valida.

La presente policy viene revisionata dall'Ethical Performance Team aziendale e sottoscritta dall'AD di Atlante ogni sei mesi.

Per ulteriori informazioni sulla policy e sugli obblighi da questa derivanti, si prega di contattare l'Executive Technical Manager [cecca@atlantesrl.it].

<i>Issue</i>	<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Verified by</i>	<i>Approved by</i>
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart

Si prega di comunicare eventuali violazioni della policy di cui si sia venuti a conoscenza all'indirizzo [csr@atlantesrl.it].



Natasha Linhart, CEO

Date: 2023-11-04

<i>Issue</i>	<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Prepared by</i>	<i>Verified by</i>	<i>Approved by</i>
00	24-4-2020	First Release	ESC Int., G.S. Cecca, E. Tura	G. Mattiuzzo, E. Tura	N. Linhart
01	11-4-2023	Due Diligence Update for Tier-1 Suppliers; Stakeholders/membership update	G.S. Cecca, G. Rubini	G. Mattiuzzo, P. Durham, E. Tura	N. Linhart