

1. SCOPO, OBIETTIVO E AMBITO

Il presente Codice definisce gli standard minimi obbligatori che tutti i fornitori, subappaltatori e partner commerciali devono rispettare in materia di diritti umani, condizioni di lavoro, tutela dell'ambiente ed etica aziendale, in conformità alla metodologia SMETA 4-pillar, alla normativa vigente e alle norme internazionali del lavoro.

È responsabilità del Fornitore dare informazioni, formare e approfondire ogni sforzo per garantire che ogni dipendente e i propri subappaltatori rispettino il presente Codice.

Il presente Codice è vincolante per tutti i fornitori che collaborano con Ribella Foods d.o.o. e costituisce parte integrante dei rapporti contrattuali.

Il Fornitore è responsabile dell'applicazione del presente Codice anche presso i propri subfornitori.

2. OBBLIGHI GENERALI DEL FORNITORE

Il Fornitore si impegna a:

- operare nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti
- applicare i principi del presente Codice nelle proprie attività
- garantire la disponibilità del Codice al personale dipendente
- tenere appositi registri come prova di conformità

Ribella Foods d.o.o. si riserva il diritto di verificare la conformità tramite audit, questionari e accesso alla documentazione.

3. DIVIETO DI LAVORO MINORILE

Il Fornitore non deve impiegare persone di età inferiore al minimo legale, ovvero di età inferiore ai 15 anni, o ai 18 anni per lavori che comportino turni notturni o attività ad alto rischio.

Il Fornitore si impegna a:

- verificare l'età di ogni dipendente prima dell'assunzione
- tenere un registro dei documenti d'identità
- attuare misure di tutela e di rimedio in caso di irregolarità
- documentare l'intero processo

4. DIVIETO DI LAVORO FORZATO

Il Fornitore deve garantire l'assenza di lavoro forzato in qualsiasi forma.

Sono vietati:

- trattenere documenti d'identità
- addebitare costi di assunzione
- limitare la libertà di movimento

I contratti di lavoro devono essere comprensibili a ogni dipendente e sottoscritti volontariamente.

5. PRASSI DI ASSUNZIONE

I fornitori devono garantire che le proprie condizioni di lavoro non portino né a instabilità, né a pregiudizio sociale o economico per ogni dipendente. Essi devono garantire che tutte le attività siano svolte sulla base di contratti di lavoro riconosciuti e documentati, in conformità con le leggi e i regolamenti nazionali, le consuetudini e le prassi. Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, i fornitori devono fornire al personale dipendente le informazioni chiare in merito a diritti, doveri e condizioni di lavoro, inclusi l'orario di lavoro, l'importo della retribuzione, il diritto al riposo, il diritto al preavviso di licenziamento, la tutela della maternità, la malattia e le condizioni di pagamento, nonché un'informativa sul divieto di molestie sul luogo di lavoro e sulla procedura di segnalazione di illeciti.

6. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

I fornitori devono consentire a ogni dipendente di formare e aderire liberamente ad associazioni delle lavoratrici e dei lavoratori a loro scelta, nonché di intraprendere la contrattazione collettiva in conformità con i principi della normativa nazionale.

7. ORARIO DI LAVORO

Il Fornitore deve garantire che l'orario di lavoro sia conforme alla normativa vigente.

È obbligatorio:

- tenere il registro dell'orario di lavoro
- la volontarietà del lavoro straordinario
- il rispetto del diritto al riposo

Ogni lavoro straordinario deve essere volontario, documentato, conforme alla legge e retribuito con la maggiorazione prevista.

8. RETRIBUZIONI E COMPENSI

I fornitori seguono il principio di una retribuzione e di un compenso adeguati, sufficienti a garantire un tenore di vita dignitoso, nonché il versamento dei contributi sociali previsti per legge.

Il Fornitore deve garantire che le retribuzioni siano:

- almeno pari al minimo di legge
- corrisposte regolarmente e senza ritardi
- calcolate in modo trasparente

Ogni dipendente deve avere accesso al prospetto paga e al dettaglio delle trattenute.

9. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE

Il Fornitore deve garantire un trattamento equo nei confronti del personale dipendente.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, nonché qualsiasi forma di molestia.

Tale divieto si applica a:

- assunzione
- rapporto di lavoro
- avanzamento di carriera
- cessazione del rapporto di lavoro

10. PRATICHE DISCIPLINARI

Il Fornitore deve adottare misure disciplinari legittime e proporzionate.

Sono vietate:

- punizioni corporali
- pressioni psicologiche
- umiliazioni

Deve essere garantito a ogni dipendente il diritto all'ascolto prima dell'adozione di qualsiasi provvedimento.

11. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Fornitore deve garantire condizioni di lavoro sicure attraverso:

- la valutazione dei rischi
- la formazione del personale dipendente
- la fornitura di dispositivi di protezione individuale

Incidenti e infortuni devono essere registrati e analizzati.

12. ETICA AZIENDALE

Il Fornitore deve operare nel rispetto dei principi d'integrità e trasparenza.

Sono vietati:

- corruzioni attive e passive
- conflitti d'interessi
- pratiche commerciali non etiche

Il Fornitore deve tenere un registro delle segnalazioni delle irregolarità.

13. TUTELA DELL'AMBIENTE

Il Fornitore deve garantire la conformità alle normative ambientali attraverso:

- la gestione dei rifiuti
- l'uso razionale delle risorse
- la prevenzione dell'inquinamento

14. MECCANISMO DI SEGNALAZIONE

 RIBELLA RIBELLA FOODS DOO 21234 Bački Jarak FOODS	CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI		Codice documento:	I.136
			Data:	26/4/2026
			versione n. 1	Pagina 4/5

Il Fornitore deve garantire a ogni dipendente dei canali riservati per la segnalazione di irregolarità, che includano almeno: il superiore gerarchico, l'ufficio delle risorse umane, un indirizzo e-mail e un canale anonimo.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi segnala.

Il processo di segnalazione comprende:

- la ricezione e la registrazione
- l'analisi entro 15 giorni dalla ricezione
- l'adozione di misure correttive
- la chiusura della segnalazione con notifica a chi ha segnalato

Ogni segnalazione deve disporre di una traccia (audit trail) ed essere documentata.

15. REGISTRAZIONI

Il Fornitore deve tenere registrazioni che includano:

- l'orario di lavoro
- le retribuzioni
- la formazione
- gli incidenti
- le segnalazioni

Le registrazioni devono essere accurate, aggiornate e accessibili.

Le registrazioni devono essere conservate per almeno 5 anni o, se previsto dalla legge, per un periodo più lungo.

16. MONITORAGGIO E CONFORMITÀ

Ribella Foods d.o.o. ha il diritto di:

- effettuare verifiche e audit
- richiedere la documentazione
- richiedere azioni correttive

In caso di non conformità, si potrà procedere a:

- la richiesta di azioni correttive (con un termine di 30 giorni)
- la sospensione temporanea della collaborazione
- la risoluzione del contratto

Il Fornitore è tenuto a informare Ribella Foods d.o.o. in merito a qualsiasi modifica sostanziale che possa influire sulla conformità al presente Codice.

 RIBELLA RIBELLA FOODS DOO 21234 Bački Jarak FOODS	CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI		Codice documento:	I.136
			Data:	26/4/2026
			versione n. 1	Pagina 5/5

La conformità del Fornitore viene monitorata attraverso il modulo E.102 - Lista di controllo del fornitore / Supplier checklist.

 RIBELLA RIBELLA FOODS DOO 21234 Bački Jarak FOODS	CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI		Codice documento:	I.136
			Data:	26/4/2026
			versione n. 1	Pagina 6/5

17. DICHIARAZIONE DEL FORNITORE (v1)

Il Fornitore conferma di aver preso visione del presente Codice, di averlo compreso e d'impegnarsi ad applicarlo nello svolgimento della propria attività, nonché di richiedere l'applicazione dei medesimi standard ai propri subfornitori.

A [Luogo], il [Data]

Ragione sociale del Fornitore: _____

Nome e cognome del responsabile: _____

Firma: _____

18. DICHIARAZIONE DEL FORNITORE (v2)

Oggetto: Invio del Codice di Condotta dei Fornitori - Ribella Foods d.o.o.

Vi preghiamo di confermare la ricezione, la comprensione e l'accettazione del Codice di Condotta dei Fornitori allegato rispondendo alla presente e-mail.