



BACARDI LIMITED

CODICE DI CONDOTTA

Per Terze Parti

La presente costituisce una traduzione di cortesia non ufficiale in lingua italiana della versione ufficiale in lingua inglese del “Codice di Condotta per Terze Parti”, disponibile al seguente link: www.bacardilimited.com/conduct-code/. In caso di contraddizioni o discrepanze tra le due versioni, prevarrà la versione inglese.





CONTENUTO

INTRODUZIONE	3	Condizioni di lavoro sicure e igieniche.....	10
AMBITO DI APPLICAZIONE E APPLICABILITÀ	4	Diritti sulla terra e sfratti.....	11
CONFORMITÀ ALLE LEGGI, AI REGOLAMENTI E CONVENZIONI	4	Giusta transizione: preservazione del patrimonio naturale Risorse e bisogni umani fondamentali.....	11
Segnalazione delle violazioni	5	Dispiegamento di guardie di sicurezza.....	11
Organizzazione e formazione.....	5	AMBIENTE	12
Procedura di reclamo.....	5	Consumo di risorse, tutela ambientale	12
Pubblicità di alcolici.....	5	Cambiamenti climatici ed emissioni di gas serra	12
AGGIORNAMENTO DEL CODICE	6	Materiali pericolosi	13
ETICA E INTEGRITÀ AZIENDALE	7	Circolarità.....	13
Conflitti di interesse	7	Biodiversità e impatto ambientale.....	13
Sanzioni commerciali.....	7	Nessuna deforestazione e conversione dei terreni	14
Leggi sulla concorrenza	7	Gestione dell’acqua	14
DIRITTI UMANI E CONDIZIONI DI LAVORO	8	Sistemi di gestione ambientale.....	14
Rispetto dei diritti umani.	8	PRIVACY DEI DATI	15
Libertà di lavoro	8	Intelligenza artificiale (IA) e sistemi automatizzati	15
Libertà di associazione e diritto di Contrattazione collettiva	9	ATTUAZIONE E AUDIT	16
Pagamento di salari equi.....	9	Valutazioni del rischio	16
Divieto del lavoro minorile e protezione dei giovani lavoratori.	9	Autovalutazione	17
Orario di lavoro equo.....	10	Revisione contabile	17
Divieto di discriminazione.....	10	Equivalenza di audit ed esenzioni	17
Equo trattamento dei lavoratori temporanei	10	RIMEDI PER LA NON CONFORMITÀ CON IL CODICE	18
Divieto e prevenzione di comportamenti aggressivi o Trattamento disumano dei dipendenti.....	10	All’interno delle operazioni proprie della Terza Parte..	18
		All’interno della catena di fornitura di Terze Parti.....	18
		ALLEGATO	19

INTRODUZIONE

Il Gruppo Bacardi è il più grande gruppo privato di bevande alcoliche al mondo e produce e commercializza una varietà di liquori, vini spumanti, vermouth e bevande analcoliche riconosciute a livello internazionale, che vengono distribuite e vendute in tutto il mondo.

In Bacardi, riflettiamo sul nostro percorso di oltre 160 anni come gruppo di aziende a conduzione familiare. Un percorso costruito su passione, resilienza e un impegno incrollabile nel fare ciò che è giusto. La nostra tradizione non è definita solo dagli eccezionali liquori che creiamo, ma anche dalla fiducia che ci siamo guadagnati da consumatori, dipendenti, partner commerciali e comunità in tutto il mondo.

La fiducia è uno dei nostri beni più preziosi. Nel mondo frenetico e iperconnesso di oggi, il modo in cui conduciamo la nostra attività è importante quanto le bevande che produciamo. Ecco perché ci impegniamo, e richiediamo che i nostri collaboratori si impegnino, a rispettare i più elevati standard di integrità, responsabilità e rispetto.

Questo Codice di Condotta per Terze Parti riflette i nostri valori e le nostre ambizioni in materia di sostenibilità. Definisce aspettative chiare per tutti i nostri partner in materia di rispetto dei diritti umani, riduzione dell'impatto ambientale e operatività con trasparenza ed equità. Si basa su quadri normativi riconosciuti a livello internazionale, tra cui i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, le Convenzioni Fondamentali dell'OIL, le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali e i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

Chiediamo alle Terze Parti di leggere attentamente questo Codice, di integrarne i principi nelle proprie attività e di estendere queste aspettative a tutte le proprie catene di fornitura. In questo modo, ci aiuterete a preservare la fiducia che generazioni hanno costruito e a garantire che continuiamo a crescere responsabilmente, insieme.

Ketty Poletto

Responsabile degli acquisti globale (Chief Procurement Officer)



AMBITO DI APPLICAZIONE *E Applicabilità*

Come utilizzato nel presente documento, il riferimento al “Gruppo Bacardi” e a “Bacardi” si riferisce a Bacardi-Martini BV (BMBV), Tradall SA (Tradall) e qualsiasi altro membro del gruppo di società facenti capo alla capogruppo Bacardi Limited.

Per “Terze Parti” si intendono le entità (inclusi i loro dipendenti, agenti e/o subappaltatori) o gli individui incaricati di lavorare per o con il Gruppo Bacardi, che forniscono beni o servizi al Gruppo Bacardi o acquistano beni o servizi dal Gruppo Bacardi (ciascuna di esse, una “Terza Parte”). Le Terze Parti devono implementare sistemi per garantire l’attuazione e il rispetto del Codice nelle proprie attività.

Le Terze Parti dovranno tenere conto delle aspettative relative ai diritti umani e all’ambiente, come previsto dal presente Codice, nella selezione dei propri fornitori e subappaltatori autorizzati e dovranno obbligare i propri fornitori e subappaltatori autorizzati a rispettare il Codice.

Le Terze Parti devono garantire che il fornitore e/o il subappaltatore rispettino e trasmettano gli obblighi previsti dal Codice lungo tutta la catena di fornitura. La catena di fornitura si riferisce a tutti i prodotti e servizi di un’azienda. Include tutte le fasi intraprese, nel luogo di stabilimento o all’estero, necessarie per produrre i prodotti

e fornire i servizi, a partire dall’estrazione delle materie prime fino alla consegna al cliente finale e include (i) le azioni di un’impresa nella propria area di attività; (ii) le azioni dei fornitori diretti; e (iii) le azioni dei fornitori indiretti.

Conformità Alle Leggi, **AI REGOLAMENTI E** *Alle Convenzioni*

Il Gruppo Bacardi è determinato a seguire i più elevati standard di integrità aziendale, diritti umani, tutela ambientale, standard di lavoro e salute e sicurezza, sulla base di normative, convenzioni e/o best practice internazionali, tra cui, a titolo esemplificativo ma

non esaustivo, l’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), i Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, le Linee Guida dell’OCSE e il Codice di Base per i Fornitori dell’Ethical Trading Initiative (ETI). Il presente Codice di Condotta per Terze Parti , inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli standard di cui all’Allegato (il “Codice”), stabilisce i requisiti che le Terze Parti devono soddisfare in relazione alle loro transazioni commerciali con il Gruppo Bacardi.



Le Terze Parti che intrattengono rapporti commerciali con il Gruppo Bacardi devono operare nel pieno rispetto delle leggi dei rispettivi Paesi e di tutte le norme, i regolamenti, le consuetudini e gli standard di settore pubblicati ad essi applicabili. In caso di conflitto tra il Codice e la legislazione locale, prevarrà la legislazione locale.

Le Terze Parti devono conservare e rendere disponibili registrazioni sufficienti per dimostrare la conformità legale e normativa quando richiesto dal Gruppo Bacardi.

SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Le Terze Parti sono tenute a segnalare qualsiasi violazione del Codice nel proprio ambito di attività o in quello dei propri subappaltatori di cui siano a conoscenza. La segnalazione deve essere effettuata tenendo in debita considerazione gli interessi legittimi, i diritti dei dipendenti, la protezione dei dati e i segreti aziendali. Le Terze Parti devono adottare una politica di “whistleblowing” che definisca le procedure per la segnalazione riservata e anonima di segnalazioni di sospette violazioni e che vieti ritorsioni, in modo che la segnalazione avvenga senza timore di conseguenze negative.

Le segnalazioni possono essere inviate al team Bacardi Business Integrity all’indirizzo businessintegrity@bacardi.com oppure tramite la linea Bacardi Integrity all’indirizzo www.bacardiintegrityline.com.

Le Terze Parti non dovranno intraprendere alcuna azione di ritorsione nei confronti dei propri dipendenti, subappaltatori, agenti parti interessate che segnalino sospetti comportamenti scorretti inadempimenti del Codice.

ORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

- Le Terze Parti devono sviluppare e implementare sistemi di gestione, processi, procedure e politiche necessari per stabilire e rispettare i requisiti del presente Codice e per monitorarlo costantemente.
- Le Terze Parti devono essere in grado di tracciare la propria catena di fornitura in modo da poter dimostrare la provenienza di tutte le materie prime, fino al punto di origine, e dei servizi correlati. Il Gruppo Bacardi può richiedere in qualsiasi momento alle Terze Parti di fornire una mappatura completa e aggiornata delle proprie catene di fornitura.
- Le Terze Parti devono fornire programmi di formazione obbligatori per i propri dipendenti e dirigenti competenti, al fine di garantire la consapevolezza e l’efficace attuazione delle garanzie contrattuali in materia di diritti umani e standard ambientali previsti dal Codice. I programmi devono includere:
 - Estensione degli obblighi di dovuta diligenza in materia di diritti umani e di ambiente;
 - Preventive interne;
 - Gestione dei rischi nella catena di fornitura estesa;
 - Documentazione e segnalazione dei rischi identificati.

PROCEDURA DI RECLAMO

Le Terze Parti hanno accesso alla procedura di reclamo istituita dal Gruppo Bacardi, disponibile inviando un’e-mail direttamente al team Bacardi Business Integrity all’indirizzo businessintegrity@bacardi.com oppure inoltrando una segnalazione online tramite la linea Bacardi Integrity all’indirizzo www.bacardiintegrityline.com. Le Terze Parti non intraprenderanno alcuna azione che ostacoli, blocchi o impedisca l’accesso alla procedura di reclamo.

PUBBLICITÀ DELL’ALCOOL

Ove pertinente, le Terze Parti devono garantire che qualsiasi tipo di comunicazione commerciale riguardante le bevande alcoliche sia conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili in materia di pubblicità delle bevande alcoliche e alle seguenti linee guida:

- Non indirizzare la pubblicità specificatamente a persone che non hanno l’età legale per bere, né includere la pubblicità in programmi o spazi che sono principalmente rivolti a questa fascia d’età;
- Non incoraggiare il consumo eccessivo o abusivo, né dare un’immagine negativa all’astinenza o alla sobrietà; né evidenziare il contenuto alcolico delle bevande come qualcosa di positivo;
- Non si suggerisce che il consumo di alcol possa contribuire al successo professionale, sociale o sessuale, o che aumenti l’attrattiva sessuale, aiuti a superare la timidezza o costituisca un modo per risolvere i problemi;
- Non associare le bevande all’uso di veicoli, armi o al miglioramento delle prestazioni fisiche o mentali, né attribuire loro effetti stimolanti, sedativi o terapeutici;
- Comportamento antisociale o illegale.



AGGIORNAMENTO *Del Codice*

Bacardi si riserva il diritto di modificare periodicamente il Codice. È responsabilità delle Terze Parti verificare eventuali aggiornamenti del Codice. La versione più aggiornata del Codice è sempre disponibile all'indirizzo:

www.bacardilimited.com/conduct-code.

ETICA E INTEGRITÀ *Aziendale*

LOTTA ALLA CORRUZIONE E ALLA CONCUSSIONE

- Le Terze Parti devono rispettare tutte le leggi, gli statuti, i regolamenti e gli standard applicabili in materia di prevenzione della corruzione e non devono intraprendere alcuna azione che violi, né induca i loro partner commerciali a violarli. In Bacardi adottiamo una politica di tolleranza zero che proibisce qualsiasi forma di corruzione, concussione, estorsione o appropriazione indebita. Ci aspettiamo che le nostre Terze Parti rispettino gli stessi standard.
- Le Terze Parti sono tenute a disporre di procedure e documentazione adeguate per prevenire la corruzione in tutte le transazioni commerciali e il rispetto delle leggi anticorruzione deve essere monitorato e fatto rispettare.
- Le Terze Parti non devono offrire o accettare prestiti, doni, donazioni o pagamenti (e garantire che nessun prestito, regalo, donazione o pagamento venga effettuato, offerto, promesso o concordato da alcuna persona o entità che agisca per loro conto), direttamente o indirettamente, in denaro o in natura, a o a beneficio di qualsiasi funzionario governativo o Terza Parte per ottenere o mantenere affari o per ottenere o mantenere qualsiasi vantaggio improprio. L'offerta o l'accettazione di tangenti comporterà l'immediata risoluzione del contratto con una Terza Parte. Tale divieto include pagamenti di "facilitazione" o "indebitamento" a funzionari governativi o altre parti.
- Le Terze Parti dovranno informare immediatamente Bacardi qualora un funzionario governativo o Terze Parti abbiano richiesto un prestito, un regalo, una donazione o un pagamento o qualsiasi altro pagamento di facilitazione o "tangente" nel corso delle loro attività commerciali in relazione al Gruppo Bacardi.
- I regali ai dipendenti Bacardi da parte di Terze Parti che non siano funzionari governativi devono essere effettuati con parsimonia, nel rispetto della legge e della politica sui regali della Terza Parte, non devono essere sontuosi e non devono essere intesi a ottenere o mantenere un trattamento di favore o un vantaggio improprio. I regali e gli intrattenimenti devono essere non in denaro, di valore nominale, poco frequenti e correlati a un legittimo scopo aziendale.

CONFLITTI DI INTERESSE

Le Terze Parti devono evitare conflitti di interesse. Qualsiasi conflitto di interesse effettivo o potenziale, come interessi finanziari personali di dipendenti di Terze Parti o rapporti personali con dipendenti Bacardi, che potrebbe influenzarli a prendere decisioni che non siano nel migliore interesse della Terza Parte, deve essere comunicato a Bacardi non appena il conflitto di interesse viene identificato. Le Terze Parti non dovranno intraprendere alcuna azione che possa interferire con l'adempimento dei propri obblighi contrattuali.

SANZIONI COMMERCIALI

Le Terze Parti non intraprenderanno alcuna transazione, commerciale o di altro tipo, con persone, entità o altri organismi specificati o designati soggetti o identificati in base a sanzioni, restrizioni o embarghi commerciali nazionali o internazionali.

LEGGI SULLA CONCORRENZA

Le Terze Parti devono rispettare tutte le leggi antitrust e sulla concorrenza applicabili e non devono stipulare accordi o intese con concorrenti o altri soggetti che limitino la concorrenza, in particolare accordi per fissare i prezzi, ripartire i mercati o limitare le vendite.

DIRITTI UMANI E *Condizioni Di Lavoro*

Le Terze Parti devono rispettare quanto segue:

RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Le Terze Parti devono rispettare i propri dipendenti garantendo che, nell'ambito delle proprie attività commerciali, abbiano diritto alla vita, alla libertà personale e alla sicurezza personale. Le Terze Parti devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili, inclusi i trattati e gli standard internazionali come i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, i Principi Guida delle Nazioni Unite, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Carta Internazionale dei Diritti Umani, le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali e le otto convenzioni fondamentali dell'OIL, come stabilito nella Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro. Ciò include l'impegno a rispettare le quattro convenzioni fondamentali in tutti i contesti: Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva (Convenzioni n. 87 e n. 98); Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio (Convenzioni n. 29 e n. 105); Abolizione effettiva del lavoro minorile (Convenzioni n. 138 e n. 182); L'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione (Convenzione n. 100 e n. 111).

Le Terze Parti dovrebbero prestare particolare attenzione a garantire che questi diritti siano rispettati da coloro che sono particolarmente vulnerabili o a rischio di emarginazione, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, donne, giovani, popolazioni indigene, minoranze, persone con disabilità e lavoratori migranti e/o stranieri. Tali considerazioni dovrebbero essere in linea con i vari strumenti sui diritti umani concepiti per proteggere i diritti di individui/gruppi, tra cui le Convenzioni delle Nazioni Unite, come la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni

forma di discriminazione contro le donne, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia, la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.

LIBERTÀ DI LAVORO [E DIVIETO DI LAVORO FORZATO]

- Le Terze Parti devono garantire che non vi sia alcun coinvolgimento in lavoro carcerario forzato, vincolato o involontario, nonché in schiavitù, tratta di schiavi e pratiche analoghe alla schiavitù, nonché nella tratta di esseri umani, in particolare di bambini, nelle loro attività commerciali. Ciò include qualsiasi lavoro o servizio estorto a qualsiasi persona sotto minaccia di una pena e per il quale detta persona non si sia offerta volontariamente, con le eccezioni elencate nell'art. 2, comma 2, e nell'art. 8, comma 3, lett. b) e c) del Patto internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR) del 1966.
- I dipendenti non devono essere costretti a lavorare tramite l'uso della violenza o dell'intimidazione o tramite mezzi quali debito manipolato, sequestro di documenti d'identità o minacce di denuncia alle autorità dell'immigrazione.
- I lavoratori non sono tenuti a depositare "cauzioni" o documenti d'identità presso il datore di lavoro. Tutti i dipendenti hanno il diritto di recedere dal rapporto di lavoro in conformità con il preavviso contrattuale o, a seconda dei casi, previsto dalla legge. Non devono esserci restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento dei lavoratori.

- Le Terze Parti, comprese le loro agenzie di reclutamento, non devono impegnarsi o tollerare abusi di vulnerabilità, inganni, restrizioni di movimento, violenza fisica o sessuale, intimidazioni e minacce, conservazione di documenti di identità, trattenuta di salari, servitù per debiti, condizioni di lavoro e di vita abusive, straordinari eccessivi o qualsiasi altro tipo di sfruttamento o abuso.
- Le pratiche di reclutamento devono essere trasparenti e le Terze Parti si impegnano a comprendere e affrontare i rischi di schiavitù moderna e tratta di esseri umani attraverso le loro procedure di reclutamento e impiego. A tutti i lavoratori deve essere fornito un contratto di lavoro scritto, in una lingua a loro comprensibile, che descriva le condizioni di assunzione prima dell'inizio del lavoro.
- I lavoratori non saranno tenuti a pagare commissioni di reclutamento in nessuna fase del processo di selezione da parte di agenzie/agenzie di lavoro terze o di qualsiasi altra Terza Parte associata al reclutamento. Eventuali commissioni pagate saranno rimborsate dalla Terza Parte.
- Gli obblighi nei confronti dei dipendenti previsti dalle leggi e dai regolamenti sul lavoro o sulla previdenza sociale non possono essere aggirati tramite subappalti, accordi di lavoro a domicilio o programmi di apprendistato.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- I lavoratori, senza distinzione, hanno il diritto di aderire o di costituire sindacati di loro scelta e di contrattare collettivamente senza previa autorizzazione.
- Le Terze Parti devono adottare un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle loro attività organizzative.
- I lavoratori sono liberi di riunirsi pacificamente e di scioperare, a condizione che la riunione o lo sciopero siano svolti in conformità con la legislazione nazionale applicabile.
- I rappresentanti dei lavoratori non subiscono discriminazioni e hanno accesso alle loro funzioni rappresentative sul posto di lavoro.
- Laddove il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per un'associazione e una contrattazione libere e indipendenti.

PAGAMENTO DI SALARI GIUSTI

- Le retribuzioni e i benefit corrisposti per una settimana lavorativa standard soddisfano, come minimo, gli standard legali nazionali o, se superiori, quelli del settore approvati dalla contrattazione collettiva. I fornitori si impegnano a garantire progressivamente un salario dignitoso per tutti i lavoratori.
- A tutti i lavoratori devono essere fornite informazioni scritte e comprensibili, in una lingua a loro comprensibile, sulle loro condizioni di lavoro in materia di salari e ferie prima di iniziare il rapporto di lavoro e sui dettagli dei loro salari per il periodo di paga in questione ogni volta che vengono pagati.

- Non sono ammesse trattenute sulla retribuzione a titolo disciplinare, né trattenute sulla retribuzione non previste dalla legislazione nazionale senza l'esplicita autorizzazione del lavoratore interessato. Tutte le misure disciplinari devono essere registrate.

DIVIETO DI LAVORO MINORILE E TUTELA DEI GIOVANI LAVORATORI

- Le Terze Parti devono rispettare gli standard dell'OIL sul lavoro minorile e devono vietare l'uso del lavoro minorile e del lavoro forzato o obbligatorio in tutte le loro unità. Devono garantire che nessuna forma di lavoro minorile, come definito nella Convenzione del 1999 sulle peggiori forme di lavoro minorile, che include, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la tratta di minori, il lavoro obbligatorio, lo sfruttamento dei minori, ecc., si verifichi nelle loro attività. Per "lavoro minorile" si intende qualsiasi lavoro dannoso per i minori, ovvero un lavoro che comporta sfruttamento, impedisce ai minori di ricevere un'istruzione e/o mette a repentaglio il loro benessere fisico, mentale o morale, e per "Giovani Lavoratori" si intende qualsiasi lavoratore di età inferiore ai diciotto anni.
- Le Terze Parti non devono impiegare sul posto di lavoro persone di età inferiore ai diciotto anni. Laddove si applichino le eccezioni riconosciute dall'OIL (cfr. Convenzione OIL n. 138) e la legislazione nazionale consenta ai minori di 16 anni e oltre, dopo il completamento della scuola dell'obbligo, di svolgere attività professionali, il Gruppo Bacardi richiede che la salute, la sicurezza e il benessere morale dei minori siano pienamente tutelati, inclusa una formazione specifica completa per l'attività in questione.
- Le Terze Parti dovranno implementare solidi meccanismi di verifica dell'età nell'ambito del loro processo di reclutamento,

che in nessun caso conducano a trattamenti degradanti o indegni di dipendenti o candidati. Qualora venga individuato qualsiasi caso di lavoro minorile, le Terze Parti dovranno provvedere all'allontanamento sicuro del minore dal lavoro e garantirne la riabilitazione. Il superiore interesse del minore sarà tutelato. Le Terze Parti dovranno conservare la documentazione relativa ai provvedimenti di risarcimento previsti per qualsiasi minore trovato a lavorare.

- Se i Giovani Lavoratori sono impiegati da Terze Parti, il loro orario di lavoro non deve interferire con la loro possibilità di partecipare a programmi di istruzione o formazione professionale riconosciuti dagli enti competenti. I Giovani Lavoratori non devono svolgere turni notturni o lavori pericolosi che possano nuocere alla loro salute fisica o mentale, alla loro sicurezza o alla loro moralità. Sono supportati programmi di apprendistato sul posto di lavoro legittimi e conformi a tutte le leggi e i regolamenti applicabili.

ORARI DI LAVORO EQUI

- L'orario di lavoro (in particolare per quanto riguarda gli straordinari, le pause e i periodi di riposo) deve essere conforme alle leggi nazionali o, se superiori, agli standard di settore approvati nella contrattazione collettiva.
- In ogni caso, ai lavoratori non sarà richiesto di lavorare regolarmente più di 48 ore alla settimana e dovrà essere concesso almeno un giorno libero ogni 7 giorni in media.
- Gli straordinari aggiuntivi devono essere volontari, non devono superare regolarmente le 12 ore settimanali, non devono essere richiesti regolarmente e devono sempre essere retribuiti con una tariffa maggiorata.
- Le ferie, i congedi per malattia retribuiti e i congedi parentali sono conformi alle leggi nazionali o, se superiori, agli standard di settore approvati nella contrattazione collettiva.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti deve essere evitata e attivamente prevenuta. Non deve essere ammessa alcuna discriminazione, in particolare nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento, basata in particolare su razza, colore della pelle, casta, origine nazionale, religione, età, disabilità, sesso, status (ad esempio, status materiale), background sociale, orientamento sessuale, lingua, origine linguistica, proprietà, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

- Per discriminazione si intende qui qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione o preferenza che abbia lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su un piano di parità, dei diritti umani e delle libertà

fondamentali in ambito politico, economico, sociale, culturale o in qualsiasi altro ambito della vita pubblica.

TRATTAMENTO EQUO DEI LAVORATORI TEMPORANEI

- L'assunzione di lavoratori temporanei deve essere conforme alle leggi nazionali in materia di lavoro.
- I lavoratori che sono assunti ininterrottamente con una serie di contratti a tempo determinato rischiano di perdere i benefici di un impiego a tempo indeterminato, come ferie e malattia retribuita. Le Terze Parti devono essere in grado di dimostrare di non mantenere i dipendenti a tempo determinato con una serie di contratti a breve termine per evitare di garantire loro i benefici di un impiego a tempo indeterminato.

DIVIETO E PREVENZIONE DI TRATTAMENTI DURI O INUMANI DEI DIPENDENTI

- Sono vietati la tortura, i trattamenti o le punizioni crudeli e degradanti, l'abuso fisico o la disciplina, la minaccia di abuso fisico, le molestie sessuali o di altro tipo e l'abuso verbale o altre forme di intimidazione.
- È proibito qualsiasi coinvolgimento in genocidio, arresto arbitrario, detenzione arbitraria e/o esilio arbitrario.
- Esiste una procedura formale di ricorso disciplinare e di reclamo, con verbali documentati delle singole udienze disciplinari. Tale procedura favorirà l'equo trattamento dei lavoratori.

CONDIZIONI DI LAVORO SICURE E IGIENICHE

- Deve essere garantito un ambiente di lavoro sicuro e igienico, tenendo conto delle conoscenze prevalenti del settore e di eventuali rischi specifici. Devono essere adottate misure adeguate per prevenire incidenti e lesioni alla salute derivanti da, associati a o che si verificano durante il lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo intrinseche all'ambiente di lavoro. Ciò include, in particolare, la sicurezza delle postazioni di lavoro e delle aree, nonché delle attrezzature, misure di protezione contro le sostanze pericolose, la fornitura (gratuita per i lavoratori) di adeguati dispositivi di protezione individuale (DPI), misure contro l'affaticamento, temperatura, illuminazione e ventilazione adeguate.
- I lavoratori devono ricevere una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza (in una lingua compresa dal lavoratore) e tale formazione deve essere ripetuta per i lavoratori nuovi o riassegnati.
- Deve essere garantito l'accesso a servizi igienici puliti, acqua potabile, elettricità, servizi igienici, ventilazione e, se del caso, servizi igienici per la conservazione degli alimenti. Ai lavoratori deve essere concesso un tempo ragionevole per utilizzare tali servizi, se necessario.
- Le strutture, ove fornite, devono essere pulite, sicure e soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. Le strutture devono promuovere la dignità di tutti i lavoratori e rispettare i diritti umani e del lavoro. Ai lavoratori deve essere fornito un proprio spazio individuale.
- letto e spazio per riporre le cose. Gli alloggi devono essere separati in base al sesso e non devono esserci restrizioni alla libertà di movimento dei lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro.
- Laddove sia previsto il trasporto, i veicoli devono essere sicuri,

sottoposti a regolare manutenzione e non sovraffollati. I conducenti devono essere formati, in possesso di patente e non autorizzati a guidare veicoli sotto l'effetto di alcol o in stato di affaticamento.

- Le Terze Parti devono stabilire e mantenere controlli per ridurre al minimo l'esposizione dei lavoratori al calore o all'umidità estremi causati da eventi meteorologici, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il monitoraggio delle temperature del luogo di lavoro (interne ed esterne); l'adozione di ragionevoli adeguamenti alle procedure di lavoro durante i periodi di calore/umidità elevati; e la fornitura di strumenti adeguati per mitigare il rischio di danni, tra cui la fornitura di acqua potabile in quantità sufficiente.
- La responsabilità della salute e della sicurezza è affidata a un rappresentante della direzione aziendale.
- Deve essere in vigore una politica di salute e sicurezza.
- Le Terze Parti avranno tolleranza zero nei confronti di violenze, minacce, intimidazioni o rappresaglie nei confronti dei difensori dei diritti umani, compresi i difensori dell'ambiente e i membri delle comunità locali che agiscono in qualità di difensori.
- Le Terze Parti dovranno mettere in atto procedure per proteggere la sicurezza dei difensori dei diritti umani e prevenire qualsiasi minaccia o attacco nei loro confronti in relazione alle loro attività o relazioni commerciali. Le Terze Parti sono incoraggiate a collaborare direttamente con i difensori dei diritti umani in uno spirito di collaborazione per creare un ambiente sicuro e favorevole in cui i difensori possano operare liberamente, senza timore di ritorsioni.

DIRITTI ALLA TERRA E SFRATTI

Sarà rispettato il diritto dei popoli indigeni a possedere, utilizzare, sviluppare e controllare le terre, i territori e le risorse che possiedono in virtù della proprietà tradizionale o di altra occupazione o utilizzo tradizionale, nonché quelli che hanno altrimenti acquisito, o il diritto dei popoli indigeni a partecipare a un processo che garantisca il consenso libero, previo e informato (FPIC) per riconoscere e aggiudicare i diritti relativi alle loro terre, territori e risorse, compresi quelli che erano tradizionalmente posseduti o altrimenti occupati o utilizzati. Le Terze Parti dovranno documentare e conservare tutti i permessi e i registri necessari relativi all'uso concordato del territorio. Non deve esserci alcuno sfratto illegale.

GIUSTA TRANSIZIONE: PRESERVAZIONE DELLE RISORSE NATURALI E DEI BISOGNI UMANI FONDAMENTALI

Le basi naturali della vita devono essere preservate e salvaguardate. In particolare, nell'ambito di tutte le attività aziendali, si deve prestare attenzione a evitare alterazioni sfavorevoli del suolo, contaminazione delle falde acquifere, inquinamento atmosferico, emissioni acustiche nocive o consumo eccessivo di acqua che potrebbero compromettere sostanzialmente le basi naturali per la conservazione e la produzione di cibo, impedire a una persona l'accesso all'acqua potabile, avere difficoltà di accesso a servizi igienici o la distruzione di tali servizi, o danneggiare la salute di una persona.

UTILIZZO DI GUARDIE DI SICUREZZA

Quando vengono assunte o utilizzate guardie di sicurezza private o pubbliche per la protezione di un progetto aziendale, devono essere adottate misure di salvaguardia, politiche e controlli adeguati per impedire che vengano praticati torture e trattamenti crudeli, inumani o degradanti, lesioni alla vita o agli arti, o che venga compromessa la libertà di associazione dei dipendenti.



AMBIENTE

CONSUMO DI RISORSE AMBIENTALI, TUTELA AMBIENTALE

Le Terze Parti devono rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di ambiente, salute e sicurezza (“EHS”), le pratiche amministrative e le politiche relative alla salvaguardia dell’ambiente dei paesi in cui operano.

Lungo l’intera catena di fornitura, compresi beni e imballaggi, le Terze Parti devono cercare di evitare o ridurre costantemente l’impatto ambientale del consumo di risorse ed energia, delle emissioni di gas serra e di inquinanti atmosferici, del consumo di acqua e di evitare la contaminazione del suolo o dell’acqua, di evitare o ridurre gli sprechi, di preservare la biodiversità e di promuovere l’economia circolare.

CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EMISSIONI DI GAS SERRA

Ci aspettiamo che le Terze Parti:

- Condurre la propria attività in modo da ridurre al minimo le emissioni di gas serra (GHG). Le Terze Parti dovranno identificare e attuare misure per ridurre le emissioni di carbonio, come la valutazione dell’utilizzo di energia, l’adozione di strategie di efficienza energetica e risparmio energetico, l’investimento in fonti di energia rinnovabili e l’applicazione di pratiche agricole rigenerative ove pertinente;

- Sostenere il nostro obiettivo SBTi di raggiungere le emissioni nette zero entro il 2050 lungo l’intera catena del valore, allineando i loro obiettivi con la nostra ambizione. Coloro che operano in categorie ad alto impatto per Bacardi (come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, vetro, co-packing, alcolici, prodotti agricoli e logistica) dovranno collaborare alle nostre strategie di riduzione e definire le proprie roadmap di riduzione delle emissioni di carbonio in linea con le nostre ambizioni SBTi. Dovranno determinare l’impronta di carbonio delle attività agricole per i nostri ingredienti chiave, in base alle Linee Guida per SBTi su foreste, terreni e agricoltura, e perseguire sforzi collaborativi per apportare cambiamenti significativi;
- Misurare, comprendere, analizzare e segnalare la propria impronta di carbonio, seguendo metodologie riconosciute a livello internazionale come il protocollo GHG, compresi i relativi ambiti 1, 2 e 3, e;
- Su richiesta, Bacardi fornirà a Bacardi dati rilevanti relativi al clima e alle emissioni di gas serra. Questi includono i dati necessari per monitorare e rendicontare le prestazioni ambientali e i progressi verso gli obiettivi di riduzione delle emissioni. Le Terze Parti dovranno mantenere registrazioni trasparenti e collaborare alla condivisione di informazioni accurate a supporto degli impegni di Bacardi in materia di sostenibilità.

MATERIALI PERICOLOSI

Le Terze Parti devono gestire i materiali pericolosi con attenzione e in modo appropriato. Le Terze Parti devono identificare e gestire i materiali chimici e di altro tipo che rappresentano un potenziale rischio ambientale e devono garantire la manipolazione, la gestione, la movimentazione, lo stoccaggio, il riciclaggio o il riutilizzo in sicurezza e lo smaltimento legalmente autorizzato di tali materiali (sia autonomamente che tramite terze parti autorizzate). Le Terze Parti devono agire per prevenire rilasci accidentali o deliberati di materiali pericolosi, inclusi acque reflue e rifiuti solidi, nonché emissioni atmosferiche di sostanze chimiche volatili o altre sostanze che violerebbero le leggi applicabili o causerebbero impatti ambientali negativi sulla comunità locale.

CIRCOLARITÀ

Le Terze Parti devono svolgere la propria attività in modo da ridurre i rifiuti (compresi i rifiuti di imballaggio) e contribuire alla transizione verso un'economia circolare.

Ci si aspetta che le Terze Parti che forniscono materiali di imballaggio:

- Incrementino l'utilizzo di materiali riciclati, migliorando di anno in anno;
- Supportino i nostri obiettivi riducendo al minimo il peso dei prodotti forniti e contribuendo agli sforzi volti al loro alleggerimento;
- Aumentino la riciclabilità, la riutilizzabilità e la biodegradabilità dei materiali di imballaggio forniti a Bacardi;
- Sostengano la nostra ambizione di eliminare gli imballaggi non necessari e promuovere alternative sostenibili;
- Sostengano i nostri sforzi per garantire che tutte le bottiglie in PET siano realizzate con PET riciclato; e

- Collaborino e sostengano le nostre ambizioni favorendo l'innovazione e condividendo idee che contribuiscano ai nostri obiettivi di circolarità.

I fornitori di imballaggi che utilizzano materiali riciclati (ad esempio vetro) devono effettuare opportuni controlli di dovuta diligenza per garantire condizioni di lavoro eque per i lavoratori formali e informali lungo tutta la catena del valore.

BIODIVERSITÀ E IMPATTO AMBIENTALE

Per salvaguardare gli habitat naturali e l'ambiente, le Terze Parti devono evitare la conversione, lo sfruttamento eccessivo e il degrado degli ecosistemi incontaminati e impegnarsi nella conservazione, nel ripristino e nell'uso sostenibile delle foreste incontaminate o gestite e di altri ecosistemi di alto valore. La conservazione delle Aree Chiave per la Biodiversità, delle Aree ad Alto Valore di Conservazione, delle foreste ad Alto Contenuto di Carbonio e delle torbiere è obbligatoria a livello di Bilancio di Massa o superiore. I Fornitori dovranno fare il possibile per ridurre al minimo l'impoverimento del suolo e delle acque, evitarne la contaminazione, utilizzare prodotti chimici e fertilizzanti con parsimonia e migliorare la qualità dell'acqua e del suolo ove possibile. Nella misura del possibile, le Terze Parti dovranno promuovere buone pratiche agricole e metodi di coltivazione sostenibili nella gestione delle acque e del suolo. Prima di intraprendere qualsiasi progetto di costruzione, disboscamento o estrazione che modifichi le caratteristiche dell'acqua, del suolo o del terreno, le Terze Parti dovranno effettuare valutazioni di impatto ambientale e sociale e affrontare eventuali problematiche sollevate. Le Terze Parti sono tenute a ottenere e aggiornare tutte le approvazioni, i permessi e le registrazioni in conformità con la legislazione e gli accordi pertinenti.

Ci si aspetta che le Terze Parti che forniscono materie prime essenziali (tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, agave, alcol, uva e mosto d'Asti, prodotti botanici, cognac, mais, orzo maltato, melassa, zucchero, whisky e vino) rispettino pratiche agricole sostenibili e proteggano il territorio da cui provengono tali materie prime.

Per supportare i nostri obiettivi di sostenibilità, Bacardi si aspetta che tutti i fornitori di materie prime chiave soddisfino almeno uno dei seguenti requisiti:

- Fornire materiali certificati da schemi di certificazione di sostenibilità riconosciuti;
- Essere fornitori certificati secondo standard di sostenibilità riconosciuti; oppure
- Disporre di programmi di sostenibilità equivalenti che dimostrino la conformità ai principi dell'agricoltura rigenerativa (RegAg) o ad altre iniziative di sostenibilità credibili.

Le certificazioni riconosciute includono, ma non sono limitate a, SAI FSA (livello minimo Bronzo), Bonsucro , Global GAP, Equalitas , HVE, CEC, For Life e UEBT.

NO ALLA DEFORESTAZIONE E ALLA CONVERSIONE DEI TERRENI

Bacardi si impegna a raggiungere l'obiettivo di zero deforestazione e zero conversione dei terreni lungo tutta la sua filiera. Questo obiettivo si applica a tutte le materie prime a rischio forestale rilevanti per le nostre attività, compresi i materiali derivati dal legno utilizzati nella produzione e nel confezionamento, come etichette, barili, scatole e materiali per i punti vendita, nonché altri input agricoli con potenziale impatto sulle foreste.

Le Terze Parti che forniscono tali materiali dovranno:

- Garantire che tutti i prodotti e le materie prime provengano da terreni non soggetti a deforestazione o degrado forestale dopo il 31 dicembre 2020, in linea con il regolamento UE sulla deforestazione (EUDR) 2023/1115;
- Rispettare i requisiti di dovuta diligenza dell'EUDR, tra cui la tracciabilità del terreno di origine, i dati di geolocalizzazione e la presentazione delle dichiarazioni di dovuta diligenza (DDS) al sistema TRACES dell'UE prima di immettere i prodotti sul mercato dell'UE o di esportarli da esso;
- Evitare catene di custodia basate sul bilancio di massa, come la miscelazione di materiali non conformi e privi di deforestazione; e
- Fornire a Bacardi la documentazione verificata che dimostri la conformità all'EUDR, comprese le prove a supporto dell'approvvigionamento senza deforestazione.

Le Terze Parti dovranno rispettare i principi di non deforestazione, non torba e non sfruttamento, mantenere le aree ad alto stock di carbonio (HCS) e proteggere le terre ad alto valore di conservazione (HCV) dal cambiamento di uso del suolo, sulla base dell'iniziativa "Accountability Framework" (AFi).

GESTIONE DELL'ACQUA

Le Terze Parti dovranno:

- Attuare piani di gestione idrica che includano obiettivi misurabili e continui miglioramenti anno dopo anno nell'efficienza idrica;
- Misurare, gestire e rendicontare i dati sulla quantità e sulla qualità dell'acqua nell'ambito delle proprie attività, in particolare nelle regioni soggette a stress idrico;
- Considerare ulteriori sforzi di gestione dell'acqua, come il sostegno al rifornimento idrico locale e ai programmi di azione collettiva, soprattutto quando le operazioni sono idro-intensive o situate in bacini ad alto rischio;
- Garantire l'accesso all'acqua potabile sicura, ai servizi igienici e alla sensibilizzazione sull'igiene per i lavoratori nelle loro strutture; e
- Collaborare con Bacardi per valutare i rischi e le dipendenze legate all'acqua e, ove opportuno, collaborare agli sforzi di gestione a livello di bacino.



SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE

Devono predisporre sistemi di gestione ambientale adeguati, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Una politica ambientale documentata, firmata dall'amministratore delegato o da un suo equivalente;
- Se del caso, procedure per la notifica alle autorità della comunità locale in caso di scarico o rilascio accidentale di materiali pericolosi o di qualsiasi altra emergenza ambientale;
- Identificazione e documentazione delle principali aree di impatto ambientale. Ciò dovrebbe includere almeno:
 - Il consumo di energia, acqua e altre risorse naturali ;
 - Tutte le emissioni inquinanti, gli scarichi e i rifiuti significativi; e
 - Impatti sulla biodiversità, ad esempio derivanti dalla distruzione degli habitat naturali, dall'uso di prodotti agrochimici e dall'impiego di colture geneticamente modificate (OGM).
- Prova dell'esistenza di controlli e programmi in atto per affrontare gli impatti ambientali.
- Assicurarsi che sia disponibile una conferma scritta della conformità alle normative ambientali locali e nazionali.



RISERVATEZZA *Dei Dati*

La riservatezza dei dati è di primaria importanza per Bacardi, nei nostri rapporti con consumatori, clienti, venditori e fornitori. Rispettiamo tutte le leggi locali sulla privacy, forniamo formazione regolare ai nostri dipendenti e utilizziamo le tecnologie necessarie per garantire la sicurezza dei dati.

Le Terze Parti devono proteggere la riservatezza e la sicurezza di tutti i dati privati, riservati o personali raccolti, in conformità con tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di privacy e sicurezza delle informazioni riguardanti la raccolta, l'uso e la protezione delle informazioni personali.

Devono essere implementate misure di sicurezza adeguate per impedire l'accesso o la divulgazione non autorizzati di tali informazioni. Ove richiesto dalla legge, le Terze Parti saranno tenute ad aderire a specifiche clausole contrattuali sulla protezione dei dati.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE (IA) E SISTEMI AUTOMATIZZATI

Le Terze Parti sono tenute a informare Bacardi qualora intendano utilizzare un sistema di Intelligenza Artificiale (IA), di apprendimento automatico o sistemi decisionali automatizzati per fornire beni o servizi a Bacardi, e devono ottenere il previo consenso di Bacardi per tale utilizzo. Bacardi si riserva il diritto di rifiutare o limitare l'utilizzo di sistemi di IA da parte di Terze Parti e, nel prendere tale

decisione, potrebbe richiedere ulteriori informazioni o risposte a domande specifiche da parte delle Terze Parti.

Laddove Bacardi acconsenta all'uso di sistemi di intelligenza artificiale, apprendimento automatico o decisionali automatizzati, le Terze Parti devono garantire che qualsiasi utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale, apprendimento automatico o decisionali automatizzati in relazione all'attività di Bacardi sia etico, trasparente e conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili.

Le Terze Parti non devono utilizzare o conservare dati o informazioni riservate appartenenti a Bacardi per scopi di formazione o inserimento in qualsiasi sistema o modello di intelligenza artificiale, senza la previa approvazione scritta di Bacardi.



IMPLEMENTAZIONE *E Controlli*

Il raggiungimento di un miglioramento continuo e misurabile nell'approvvigionamento responsabile è parte integrante della strategia aziendale di Bacardi. Riconosciamo che, all'interno delle nostre catene di fornitura, esistono molte culture nazionali diverse, con le proprie leggi, norme e tradizioni, che riconosciamo e rispettiamo. Alcune Terze Parti dovranno affrontare problematiche più complesse di altre nell'attuazione e nel rispetto del presente Codice. In questi ambiti, il Gruppo Bacardi si impegna a collaborare con Terze Parti e con gli enti competenti per elaborare piani d'azione efficaci per il cambiamento.

VALUTAZIONI DEL RISCHIO

Nell'ambito del programma di audit sociale di Bacardi, le Terze Parti interessate identificate da Bacardi, inclusi tutti i fornitori diretti, sono tenute a registrarsi su Sedex , a registrare tutti i siti che forniscono Bacardi su Sedex , a collegarsi a Bacardi su Sedex , a compilare un questionario di autovalutazione (SAQ) e a sottoporsi a regolari verifiche sul commercio etico dei membri Sedex (SMETA) in base al loro livello di rischio. Questo programma è fondamentale per garantire che i fornitori diretti rispettino i principi stabiliti nel presente Codice. I risultati di tali verifiche vengono caricati sulla piattaforma Sedex dall'auditor e condivisi con Bacardi; eventuali non conformità pendenti devono essere gestite dalle Terze Parti.

AUTOVALUTAZIONE

Le Terze Parti rilevanti identificate da Bacardi attraverso il nostro processo di screening, in particolare quelle che forniscono materiali diretti come materie prime e imballaggi, sono tenute a registrarsi su Sedex e a compilare il questionario di auto-valutazione ambientale (ESAQ). L'ESAQ copre tutti gli aspetti del Codice di Base ETI, che Bacardi segue come fondamento del suo approccio di approvvigionamento responsabile. I fornitori devono completare la registrazione e inviare l'E SAQ entro due mesi dalla richiesta. Tutti gli ESAQ devono essere aggiornati ogni due anni per garantire che le risposte rimangano aggiornate. La divisione acquisti di Bacardi esaminerà tutte le richieste e valuterà i livelli di rischio dei fornitori sulla base sia delle risposte all'ESAQ sia di una valutazione del rischio per categoria e paese.

VERIFICA

Il Gruppo Bacardi avrà il diritto (ma non l'obbligo) di monitorare il rispetto del presente Codice, incluso il diritto di condurre, o di far condurre da un suo incaricato, ispezioni di controllo senza preavviso delle strutture e dei registri di Terze Parti in relazione alle attività commerciali con il Gruppo Bacardi.

Le Terze Parti rilevanti identificate da Bacardi attraverso il nostro processo di monitoraggio, in particolare quelle che forniscono materiali diretti come materie prime e imballaggi, sono tenute a programmare uno SMETA o un protocollo di verifica equivalente. La Terza Parte a cui viene richiesto di sottoporsi a una verifica deve farlo entro sei mesi dalla richiesta. La frequenza della verifica è determinata dalla classificazione di rischio della Terza Parte:

- Terze parti ad alto rischio: sottoposte a verifica ogni due anni
- Terze parti a rischio medio: verificate ogni tre anni

- Terze parti a basso rischio: verificate ogni quattro anni. La classificazione del rischio si basa sul rischio intrinseco (categoria-paese) e sulle risposte al questionario ESAQ. I risultati della verifica possono influenzare il livello di rischio della Terza Parte

Le Terze Parti con risultati di verifica di basso livello saranno riclassificate come ad alto rischio e dovranno sottoporsi a un nuovo audit entro due anni:

- Le Terze Parti con risultati di verifica di medio livello saranno riclassificate come a rischio medio e dovranno sottoporsi a una nuova verifica entro tre anni.
- Le Terze Parti con ottimi risultati di audit potrebbero essere riclassificate come a basso rischio, previa revisione da parte di Bacardi, e dovranno essere sottoposte a nuova verifica entro quattro anni.

Tutte le non conformità identificate durante l'audit devono essere chiuse entro sei mesi dalla data della verifica.

EQUIVALENZA DI VERIFICHE ED ESENZIONI

Bacardi riconosce le verifiche e le certificazioni ritenute equivalenti a SMETA dal gruppo di lavoro sul riconoscimento reciproco (Mutual Recognition Working Group) di AIMProgress. Tra questi rientrano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Protocollo di verifica BSCI
- Certificazione Bonsucro
- Certificazione Equalitas

Alle Terze Parti sottoposte a tali verifiche o certificazioni possono essere concesse delle esenzioni, a condizione che la documentazione venga condivisa e verificata da Bacardi.



RIMEDI PER LA NON *Conformità Al Codice*

NELL'AMBITO DELLE OPERAZIONI DELLA TERZA PARTE

Se un obbligo relativo ai diritti umani o all'ambiente è stato violato nell'attività della Terza Parte o se tale violazione è imminente, la Terza Parte dovrà segnalare tale circostanza in conformità al Codice e adottare misure correttive immediate e appropriate per prevenire o porre fine alla violazione e per ridurre al minimo l'entità.

La Terza Parte dovrà dimostrare immediatamente al Gruppo Bacardi quali misure ha adottato a tale riguardo. Qualora la natura della violazione sia tale da non consentire l'adozione o l'immediata efficacia di tutte le misure, la Terza Parte dovrà presentare un piano e un calendario concreto per l'entrata in vigore delle misure in sospeso.

La Terza Parte dovrà verificare l'efficacia di tutte le misure correttive adottate ai sensi della presente sezione almeno una volta all'anno; se necessario, la Terza Parte dovrà adeguare opportunamente le misure. La Terza Parte dovrà riferire tempestivamente al Gruppo Bacardi in merito ai risultati della propria verifica e alle eventuali modifiche apportate.

Se la Terza Parte non rispetta uno qualsiasi dei suoi obblighi ai sensi della presente sezione, qualsiasi società del Gruppo Bacardi avrà il diritto, fatti salvi i suoi eventuali altri diritti, di sospendere il rapporto commerciale con la Terza Parte fino a quando la Terza Parte non adempia in pieno a tali obblighi.

ALL'INTERNO DELLA CATENA DI FORNITURA DELLA TERZA PARTE

Se indizi concreti suggeriscono la possibilità di una violazione di un obbligo relativo ai diritti umani o ambientali nella catena di fornitura della Terza Parte (ad esempio, da parte di un fornitore diretto o indiretto), la Terza Parte dovrà prontamente e spontaneamente (ma in ogni caso, immediatamente su richiesta di una società del Gruppo Bacardi):

- Ottenere tutte le informazioni richieste dal Gruppo Bacardi (o da una Terza Parte da esso incaricata a tale scopo) per effettuare un'analisi dei rischi in relazione all'entità in questione (anche ripetutamente, nella misura in cui la ripetizione è richiesta dalla legge) e garantire che, per lo stesso scopo, l'entità accetti anche che le ispezioni possano essere effettuate da dipendenti o agenti del Gruppo Bacardi;
- Imporre misure preventive appropriate all'entità in questione, come l'attuazione di misure di controllo da parte di dipendenti o agenti della Terza Parte o - su richiesta di qualsiasi società del Gruppo Bacardi - da parte di dipendenti o agenti del Gruppo Bacardi, o la fornitura di supporto nella prevenzione di un rischio, o l'attuazione di iniziative appropriate specifiche del settore o intersettoriali.

La Terza Parte dovrà garantire, tramite opportuni accordi con i propri fornitori diretti, di essere in grado di adempiere in ogni momento ai propri obblighi ai sensi della presente sezione (vale a dire, che riceva le informazioni richieste senza indugio, se necessario, che i propri fornitori diretti e indiretti tollerino le suddette ispezioni e che accettino e attuino le suddette misure preventive).

La Terza Parte dovrà dimostrare tempestivamente al Gruppo Bacardi quali misure preventive sono state adottate.

Se un obbligo relativo ai diritti umani o all'ambiente è stato violato nella catena di fornitura della Terza Parte (ad esempio presso uno dei suoi fornitori diretti o indiretti) o se tale violazione è imminente, la Terza Parte dovrà segnalare tale circostanza in conformità al presente Codice, elaborare tempestivamente un piano per la risoluzione e la riduzione al minimo insieme alla parte in questione, presentare tale piano al Gruppo Bacardi e garantire che la parte attui tempestivamente le misure correttive appropriate previste in tale piano.

La Terza Parte dovrà prontamente dimostrare al Gruppo Bacardi quali misure correttive sono state adottate.

Aggiornato il 19 gennaio 2026

ANNEXE

1. Il codice di base dell’Ethical Trading Initiative (ETI)
2. Il Bribery Act del Regno Unito
3. L’FCPA
4. I principi del Global Compact delle Nazioni Unite di cui Bacardi è firmataria)
5. I principi guida delle Nazioni Unite
6. Le linee guida dell’OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta aziendale responsabile
7. Patto internazionale del 19 dicembre 1966 sui diritti civili e politici
8. Patto internazionale del 19 dicembre 1966 sui diritti economici, sociali e culturali
9. Convenzione n. 29 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 28 giugno 1930 sul lavoro forzato o obbligatorio (Convenzione ILO n. 29)
10. Protocollo dell’11 giugno 2014 alla Convenzione n. 29 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 28 giugno 1930 sul lavoro forzato o obbligatorio
11. Convenzione n. 87 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 9 luglio 1948 sulla libertà sindacale e la tutela del diritto di organizzazione, modificata dalla Convenzione del 26 giugno 1961 (Convenzione ILO n. 87)
12. Convenzione n. 98 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 1° luglio 1949 relativa all’applicazione dei principi del diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva; modificata dalla Convenzione del 26 giugno 1961 (Convenzione ILO n. 98)
13. Convenzione n. 100 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 29 giugno 1951 sulla parità di retribuzione tra lavoratori uomini e donne per un lavoro di uguale valore (Convenzione ILO n. 100)
14. Convenzione n. 105 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 25 giugno 1957 relativa all’abolizione del lavoro forzato (Convenzione ILO n. 105)
15. Convenzione n. 111 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 25 giugno 1958 sulla discriminazione in materia di impiego e professione (Convenzione ILO n. 111)
16. Convenzione n. 138 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 26 giugno 1973 relativa all’età minima per l’ammissione al lavoro (Convenzione ILO n. 138) ALLEGATO
17. Convenzione n. 182 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro del 17 giugno 1999 relativa alla proibizione delle peggiori forme di lavoro minorile e all’azione immediata per la loro eliminazione (Convenzione ILO n. 182)
18. Convenzione di Minamata sul mercurio del 10 ottobre 2013 (Convenzione di Minamata)
19. Convenzione di Stoccolma del 23 maggio 2001 sui POP organici persistenti (Convenzione POP),
20. Convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti transfrontalieri di rifiuti pericolosi e del loro smaltimento del 22 marzo 1989 (Convenzione di Basilea)
21. Dichiarazione universale dei diritti umani (DUDU) proclamata dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite a Parigi il 10 dicembre 1948 (risoluzione 217 A)
22. Convenzione per la prevenzione e la repressione del crimine di genocidio del 9 dicembre 1948
23. La Convenzione contro la tortura e altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti (la “Convenzione sulla tortura”) adottata dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1984 (Risoluzione 39/4)
24. La Convenzione internazionale sull’eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (ICERD) adottata dalle Nazioni Unite nel 1965
25. Convenzione sull’eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne adottata dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979
26. Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell’infanzia firmata il 20 novembre 1989, come modificata da ultimo, compresi i protocolli opzionali adottati il 25 maggio 2000 e il 24 febbraio 2012; Convenzione sui diritti delle persone con disabilità adottata il 13 dicembre 2006 dall’Assemblea generale (risoluzione A/RES/61/106)
27. La Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni adottata dall’Assemblea generale giovedì 13 settembre 2007
28. Dichiarazione sui diritti delle persone appartenenti a minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche adottata il 18 dicembre 1999 dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite (risoluzione 47/135)
29. Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare donne e bambini, addizionale alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale, adottato il 15 novembre 2000 dall’Assemblea generale delle Nazioni Unite (risoluzione 55/25)
30. Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, adottata nel 1998 e modificata nel 2022
31. Dichiarazione tripartita di principi dell’Organizzazione internazionale del lavoro sulle imprese multinazionali e la politica sociale, adottata dal Consiglio di amministrazione dell’Ufficio internazionale del lavoro nel novembre 1977, come modificata da ultimo nel marzo 2017.
32. Convenzione sulla diversità biologica del 1992 (incluso il Protocollo di Cartagena sullo sviluppo, la manipolazione, il trasporto, l’uso, il trasferimento e il rilascio di organismi viventi modificati e il Protocollo di Nagoya sull’accesso alle risorse genetiche e la giusta ed equa ripartizione dei benefici derivanti dalla loro utilizzazione alla Convenzione sulla diversità biologica del 12 ottobre 2014)
33. Convenzione sul commercio internazionale delle specie di fauna e flora selvatiche minacciate di estinzione (CITES) del 3 marzo 1973
34. Convenzione sulla procedura di previo assenso informato per talune sostanze chimiche e pesticidi pericolosi nel commercio internazionale (UNEP/FAO), adottata il 10 settembre 1998 (“Convenzione di Rotterdam”) Convenzione di Vienna per la protezione dello strato di ozono e relativo Protocollo di Montreal sulle sostanze che impoveriscono lo strato di ozono
35. Legge sulla schiavitù moderna del Regno Unito del 2015
36. Legge australiana sulla schiavitù moderna del 2018
37. Legge francese sull’obbligo di vigilanza del 2017
38. Legge sulla trasparenza nelle catene di fornitura della California (2010)
39. Legge canadese sulla lotta contro il lavoro forzato e il lavoro minorile nelle catene di approvvigionamento (2023)
40. Ordinanza svizzera sulla diligenza e la trasparenza in relazione ai minerali e ai metalli provenienti da zone di conflitto e al lavoro minorile
41. Legge norvegese sulla trasparenza (Åpenhetsloven , 2022)
42. Regolamento (UE) 2024/3015 sul divieto di prodotti realizzati con lavoro forzato
43. Regolamento (UE) 2023/1115 sui prodotti a deforestazione zero
44. Regolamento (UE) 2024/1991 sul ripristino della natura
45. La legge tedesca sulla due diligence della catena di fornitura (LkSG)



BACARDI LIMITED