

<b>AIRfire<sup>®</sup></b>	<b>Sistema di Gestione ESG</b>	Ed. 0 del 01.09.22 Rev. 0 del 01.09.22
SRG 88088	<b>Codice di impegno per i fornitori</b>	Pag. 1 a 8



<b>AIRfire®</b>	<b>Sistema di Gestione ESG</b>	Ed. 0 del 01.09.22 Rev. 0 del 01.09.22
SRG 88088	<b>Codice di impegno per i fornitori</b>	Pag. 2 a 8

## 1 I nostri valori

La passione, i valori, l'integrità e l'eccellenza dei suoi dipendenti fanno di AIR FIRE l'impresa leader nel settore antincendio (progettazione, produzione, manutenzione ed installazione di estintori, impianti di rilevazione e spegnimento incendi, di componenti accessori antincendio e relative parti di ricambio, progettazione ed erogazione di corsi di formazione per la prevenzione ed estinzione degli incendi, primo soccorso e sicurezza sui luoghi di lavoro, erogazione di servizi di videosorveglianza attiva antincendio) e nel settore delle manutenzioni edili e di impianti tecnologici (impianti termici, di climatizzazione, idrico-sanitari ed elettrici) in ambito civile ed industriale.

L'obiettivo primario di AIR FIRE è la creazione di valore per sé, per i propri clienti, dipendenti e per la società in generale.

L'azienda è impegnata costantemente a rispettare e a far rispettare le leggi vigenti dello Stato e degli Stati in cui svolge la propria attività e i principi etici e commerciali, di sostenibilità di comune accettazione nello svolgimento delle proprie attività, rifuggendo e stigmatizzando il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti al fine di raggiungere i propri obiettivi economici.

## 2 Principi Generali

AIR FIRE, al fine di garantire il rispetto dei PES (principi etici e sociali) e diffondere il tema della sostenibilità lungo tutta la filiera, ha assunto i seguenti impegni:

- tutelare i diritti umani, il benessere dei lavoratori e giuste condizioni di lavoro;
- garantire a tutti i lavoratori un salario dignitoso;
- proibire il lavoro infantile e/o forzato;
- fare un uso consapevole delle risorse naturali e ottimizzare l'efficienza dei materiali e delle risorse utilizzati;
- preservare e proteggere la biodiversità e salvaguardare il funzionamento dell'ecosistema;
- fare un uso responsabile dell'acqua;
- ottimizzare la gestione dei rifiuti e ridurre al minimo la produzione;
- impegnarsi per rallentare e attenuare il cambiamento climatico;
- esercitare un'influenza positiva sulle comunità locali, impegnandosi nella lotta alla povertà e alla fame nel mondo;
- ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente;
- favorire l'approvvigionamento sostenibile dei materiali.

Con questo documento si intende sostenere tale impegno, promuovendo il rispetto contestuale di tutti i PES, principi sui quali si fonda la governance delle moderne organizzazioni:

- Amministrazione responsabile
- Conformità legislativa
- Lavoro minorile
- Remunerazione e welfare aziendale
- Contrattazione e libertà sindacale
- Diritti umani e dei lavoratori
- Parità e liceità dei trattamenti
- Diritti del personale
- Diversità e pari opportunità
- Partecipazione e coinvolgimento
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Salute e sicurezza dei clienti finali

<b>AIRfire®</b>	<b>Sistema di Gestione ESG</b>	Ed. 0 del 01.09.22 Rev. 0 del 01.09.22
SRG 88088	<b>Codice di impegno per i fornitori</b>	Pag. 3 a 8

- Governance e risk management
- Qualità dei prodotti e dei servizi
- Innovazione dei prodotti/servizi
- Privacy e protezione dei dati dei clienti
- Pratiche di approvvigionamento responsabili
- Valorizzazione e sviluppo delle competenze
- Ambiente (generazione e gestione rifiuti, consumi energetici, utilizzo e gestione dell'acqua, emissioni di gas ad effetto serra)
- Impatti socio-ambientali di prodotti e servizi
- Marketing responsabile
- Economia e performance economica
- Etica ed integrità del business
- Finanza (gestione finanziaria)
- Agire lecitamente (nel rispetto delle leggi e degli impegni assunti=
- Sostegni e donazioni
- Pace e solidarietà
- Business model e settori di riferimento
- Meccanismi e gestione dei reclami
- Sviluppo e coinvolgimento della comunità
- Relazioni industriali.

### 3

### Campo di applicazione

Il presente codice di impegno è rivolto a tutti i fornitori di AIR FIRE, siano essi di prodotti o di servizi, e a tutti i soci in affari che lavorano in nome e per conto di AIR FIRE. Tale documento definisce i principi fondamentali che devono essere posti alla base dell'attività di ogni fornitore o partner (di seguito, anche "destinatari").

Tutti i destinatari del documento sono tenuti a rispettare le leggi e le norme vigenti, i requisiti indicati nel presente Codice e nel Codice Etico e di comportamento Air Fire e ogni obbligo contrattuale sottoscritto con Air Fire.

I destinatari si atterranno ai Contratti Collettivi e ai Contratti Integrativi vigenti per quanto riguarda i diritti umani, i diritti dei lavoratori, la salvaguardia dell'ambiente e il rispetto del benessere degli animali, e agiranno in conformità alle Convenzioni e alle Dichiarazioni Internazionali elencate nel paragrafo "Elenco delle Convenzioni e norme in materia di Responsabilità Sociale, Ambientale e di governance".

I destinatari condanneranno e combatteranno la corruzione in tutte le sue forme, compresi l'estorsione e il taglieggiamento.

I destinatari si impegneranno affinché siano comunicati i principi del presente documento ai propri fornitori.

I destinatari autorizzeranno l'accesso ai locali, al personale e ai dipendenti per lo svolgimento di verifiche ispettive e di controlli e anche per richieste di informazioni da parte di Air Fire e/o dei Controllori.

Ove opportuno, per garantire la conformità ai PES i destinatari dovranno adottare e chiedere ai propri fornitori di adottare i codici etici, le certificazioni e/o gli standard (se disponibili e riconosciuti internazionalmente) applicabili ai processi e ai prodotti.

<b>AIRfire®</b>	<b>Sistema di Gestione ESG</b>	Ed. 0 del 01.09.22 Rev. 0 del 01.09.22
SRG 88088	<b>Codice di impegno per i fornitori</b>	Pag. 4 a 8

## **A. DIRITTI UMANI**

I destinatari sono tenuti a

- Rispettare la dignità, la privacy e i diritti di ciascun individuo;
- Non obbligare nessuno a lavorare contro la propria volontà;
- Proibire comportamenti, gesti, espressioni o contatti fisici che abbiano natura sessuale o coercitiva o che possano costituire minaccia, abuso o sfruttamento

Tutti i lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, a tempo determinato o con contratti con agenzie interinali, devono avere contratti di lavoro che rispettino la legislazione locale. I contratti di lavoro devono includere la retribuzione, i termini di pagamento, le detrazioni, le indennità, l'orario di lavoro, le ferie, i periodi di preavviso, le indennità di malattia, le indennità di maternità e tutti gli altri aspetti relativi al lavoro previsti a livello locale.

Sarà fatto tutto il possibile per offrire un lavoro regolare e sicuro. Il ricorso a contratti a tempo determinato o ai contratti di lavoro somministrato non deve essere utilizzato come strumento per negare ai lavoratori i diritti e i loro benefit sanciti dalle leggi del lavoro.

Il lavoro a domicilio è ammesso solo se il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto conforme alla legge, conforme alle disposizioni in materia di impiego, salute e sicurezza richiamate nel presente documento e deve osservare tutta la legislazione e i regolamenti applicabili. Il lavoro a domicilio deve essere remunerato in base a una tariffa oraria minima garantita e che consenta di verificare tutti i calcoli effettuati per stabilire la retribuzione e la capacità produttiva.

La forza lavoro utilizzata comprenderà esclusivamente personale salariato / soci lavoratori / o collaboratori.

Nei rapporti con il personale i destinatari dovranno rispettare gli obblighi di legge in materia di lavoro, salute e sicurezza, impiego e remunerazioni, previdenza e assistenza sociale, nonché i contratti collettivi nazionali approvati dai rispettivi organismi di appartenenza e i contratti territoriali e aziendali, compresi quelli integrativi, vigenti nell'intero periodo di validità del contratto.

## **B. LAVORO INFANTILE**

È fatto tassativo DIVIETO di ricorso al lavoro infantile.

Con lavoro infantile si intende quello di persone con meno di 15 anni d'età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima di impiego stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

Laddove consentito dalla legge, i ragazzi o i giovani lavoratori di età inferiore a 18 anni, tuttavia, non dovranno lavorare di notte e non dovranno essere esposti a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

I destinatari dovranno contribuire a sviluppare, partecipare alle politiche e ai programmi per il recupero di minori per i quali si riscontra già una situazione lavorativa, per garantire loro livelli adeguati d'istruzione.

I destinatari si accerteranno dell'esistenza di procedure di verifica dell'età e si baseranno unicamente sui documenti d'identità e sugli attestati d'istruzione rilasciati da enti pubblici.

## **C. LAVORO FORZATO**

I destinatari proibiranno il ricorso al lavoro forzato e all'inizio del rapporto di lavoro non chiederanno ai dipendenti di pagare depositi o la consegna di documenti d'identità.

Con lavoro forzato si intende ogni lavoro o servizio che viene eseguito da qualsiasi persona sotto la minaccia di una qualsiasi sanzione e per il quale la persona in questione non si è offerta volontariamente. Né l'azienda, né le altre entità che le forniscono lavoratori, tratteranno percentuali dei salari e delle indennità dei dipendenti, né requisiranno loro beni e documenti per costringerli a

<b>AIRfire®</b>	<b>Sistema di Gestione ESG</b>	Ed. 0 del 01.09.22 Rev. 0 del 01.09.22
SRG 88088	<b>Codice di impegno per i fornitori</b>	Pag. 5 a 8

proseguire il rapporto di lavoro.

I dipendenti avranno il diritto di lasciare il luogo di lavoro alla fine del normale orario di lavoro o in caso di emergenze mediche o familiari, e dovranno essere liberi di rescindere il contratto di lavoro dandone al datore di lavoro il ragionevole preavviso, conformemente a quanto previsto dalla legge vigente o dalle norme internazionali in materia di lavoro, qualora siano ancora più rigide.

Né il fornitore né le agenzie di lavoro interinale utilizzate dovranno partecipare alle attività riguardanti il traffico di esseri umani.

#### **D. SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

I destinatari garantiranno ambienti di lavoro sicuri e salubri e adotteranno misure efficaci per prevenire potenziali incidenti e non pregiudicare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro.

A tal fine il fornitore valuterà i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro e ridurrà per quanto ragionevolmente possibile le cause di tali rischi.

I destinatari consegneranno al personale le specifiche attrezzature di protezione nei vari luoghi in cui il lavoro viene svolto e come previsto dalle leggi vigenti.

I destinatari garantiranno l'accesso ad adeguati servizi igienici e sanitari e gli alloggi eventualmente messi a disposizione dei lavoratori dovranno soddisfare le loro necessità primarie.

Inoltre, formeranno periodicamente il personale riguardo agli aspetti della sicurezza e sugli standard e procedure da seguire, in modo che acquisiscano familiarità con l'uso dei dispositivi di sicurezza e con la valutazione dei rischi di incidenti per individuarne le cause reali e adottare misure di prevenzione; inoltre dovranno verificare che gli standard e le linee guida in materia di salute e sicurezza siano applicati in maniera coerente.

#### **E. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

I destinatari garantiranno i diritti dei lavoratori di formare, partecipare a, ed organizzare sindacati di propria scelta, nonché il loro diritto di contrattare collettivamente con l'azienda.

Qualora la libertà di associazione e il diritto di contrattazione collettiva fossero limitati dalla legge, l'azienda permetterà ai propri dipendenti di eleggere liberamente i loro rappresentanti.

I destinatari vigileranno affinché i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzazione di questi ultimi non subiscano discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni.

#### **F. DISCRIMINAZIONE**

I destinatari non praticheranno né promuoveranno alcuna forma di discriminazione o trattamento privilegiato riguardo ad assunzioni, remunerazioni, formazione professionale, carriera, licenziamenti o pensionamenti, né si baseranno su criteri di razza, classe sociale o nazionalità, casta, situazione familiare (compresi lo stato coniugale e lo stato di gravidanza), origine, religione, disabilità, genere, identità di genere, orientamento sessuale, stato civile, iscrizione a sindacati, opinioni politiche, età e qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

Coerentemente con i PES, AIR FIRE si impegna a promuovere e implementare una strategia a lungo termine volta a creare un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, mettendo in atto azioni positive rivolte all'empowerment delle donne e all'inclusione di tutte le diversità.

I destinatari non terranno comportamenti intimidatori, offensivi o miranti allo sfruttamento o alle molestie sessuali, compresi i gesti, il linguaggio e i contatti fisici, sia nel luogo di lavoro sia in altre aree che l'azienda metterà a disposizione dei lavoratori.

I destinatari tratteranno i propri dipendenti con dignità e rispetto e non istigheranno né tollereranno punizioni corporali o coercizione mentale e fisica, né abusi verbali verso i dipendenti.

<b>AIRfire®</b>	<b>Sistema di Gestione ESG</b>	Ed. 0 del 01.09.22 Rev. 0 del 01.09.22
SRG 88088	<b>Codice di impegno per i fornitori</b>	Pag. 6 a 8

## **G. ORARIO DI LAVORO**

I destinatari rispetteranno le leggi e gli standard in materia di orario di lavoro, festività ufficiali e ferie. La settimana lavorativa normale, escluso il lavoro straordinario, sarà quella stabilita dalla legge, ma in nessun caso supererà le 48 ore. L'orario e il regolamento di lavoro saranno stabiliti per iscritto dal contratto stipulato con il dipendente. I dipendenti usufruiranno di almeno un giorno di riposo dopo sei giorni lavorativi consecutivi.

Il lavoro straordinario sarà sempre volontario. Si ricorrerà al lavoro straordinario responsabilmente, tenendo conto dei seguenti fattori: la durata, la frequenza e il numero di ore lavorate dal singolo lavoratore o dall'insieme del personale.

Lo straordinario non deve essere utilizzato per sostituire il lavoro ordinario. Lo straordinario dovrà sempre essere remunerato con una maggiorazione e non deve mettere a repentaglio la salute e la sicurezza dei dipendenti.

## **H. RETRIBUZIONE DIGNITOSA**

I destinatari rispetteranno i diritti dei lavoratori a una retribuzione dignitosa e dovranno fare in modo che il salario pagato per una normale settimana di lavoro corrisponda agli standard di legge o agli standard minimi del settore di riferimento e che sia sufficiente a soddisfare le esigenze primarie dei dipendenti, oltre che a fornire loro un qualche margine di guadagno discrezionale.

Non sono tollerate le trattenute dal salario per scopi disciplinari. Le eccezioni a questa regola saranno ammesse solo se si verificheranno entrambe le seguenti condizioni:

1. la trattenuta salariale per motivi disciplinari è permessa dalle leggi nazionali;
2. è in vigore un accordo derivante dalla contrattazione collettiva.

I destinatari dovranno accertarsi che il pagamento dei salari e degli stipendi sia conforme alle leggi applicabili e che il pagamento non avvenga in contanti ma attraverso modalità tracciabili e come ritenuto più conveniente dai lavoratori.

## **I. SALVAGUARDIA AMBIENTALE**

I destinatari si impegneranno a rispettare tutta la Normativa Ambientale applicabile.

I destinatari si impegnano ad ottenere e mantenere tutte le licenze, autorizzazioni, certificati e approvazioni richiesti ai sensi della Normativa Ambientale.

I destinatari si impegnano a mettere in atto azioni e piani di miglioramento per evitare e ridurre i propri impatti ambientali negativi connessi alle emissioni di GHG derivanti dalle proprie attività.

Gli stessi s'impegnano inoltre:

- a promuovere la trasparenza e la responsabilità sugli impatti ambientali delle attività svolte;
- ad adottare il principio di precauzione e agire con cura e cautela per minimizzare gli impatti potenziali;
- a fare un uso consapevole delle risorse naturali, a monitorare dove possibile i propri consumi (acqua, elettricità, gas, carta) e i rifiuti generati, impegnandosi nello sviluppo e diffusione di impianti a fonti energetiche rinnovabili in sostituzione dei combustibili fossili;
- ad ottimizzare la gestione dell'acqua, salvaguardare le risorse idriche, ridurre i consumi idrici e preservare la qualità dell'acqua;
- a garantire la corretta gestione dei rifiuti e ridurre al minimo la produzione di scarti e di acque reflue;
- a garantire la corretta gestione delle sostanze pericolose;

	<b>Sistema di Gestione ESG</b>	Ed. 0 del 01.09.22 Rev. 0 del 01.09.22
SRG 88088	<b>Codice di impegno per i fornitori</b>	Pag. 7 a 8

- a proteggere la biodiversità, salvaguardare il funzionamento dell’ecosistema e rispettare la flora e la fauna selvatiche protette da leggi nazionali e internazionali applicando le norme più rigide;
- a promuovere l’approvvigionamento e il consumo di alimenti locali o equosolidali, ridurre gli sprechi alimentari e ottimizzare la gestione delle eccedenze alimentari;
- a valutare all’atto dell’acquisto di prodotti, possibili alternative a basso impatto ambientale, purché le stesse materie prime presentino le medesime caratteristiche prestazionali richieste;
- a incrementare l’acquisto di materiali provenienti da filiere di recupero e riciclo, in un’ottica di economia circolare e di materiali naturali e salubri;
- a utilizzare tecniche e attrezzature di pulizia che riducano al minimo il consumo dei prodotti utilizzati, di acqua ed elettricità, la quantità di rifiuti, e che non pregiudichino la qualità dell’aria negli edifici;
- a promuovere l’utilizzo di servizi di trasporto sostenibili, ad esempio per mezzo di veicoli ad alimentazione ibrida, elettrica, a biometano.

## **J. LOTTA ALLA CORRUZIONE E COMPORTAMENTO ETICO**

In linea con quanto indicato nel Codice Etico e di Comportamento nei rapporti con le Pubbliche amministrazioni e con i pubblici ufficiali è fatto divieto ai destinatari e a tutto il personale a loro collegato di:

- offrire o promettere, direttamente o indirettamente, anche per il tramite di terzi, denaro, beni o altre utilità ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione;
- elargire, o anche solo promettere, direttamente o indirettamente, pagamenti indebiti in denaro e/o offerte di vantaggi personali, di qualsiasi natura o altra utilità, a pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio;
- distribuire omaggi o regali a pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio, anche qualora la dazione o promessa sia effetto dell’indebita induzione ad agire posta in essere dal pubblico ufficiale o dall’incaricato di pubblico servizio, salvo che si tratti di omaggi di modico o simbolico valore, e comunque tali da non compromettere l’integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere considerati finalizzati all’acquisizione impropria di benefici;
- versare e/o promettere a chiunque, a qualsiasi titolo, somme di denaro, beni o altre utilità, con il fine di facilitare o rendere meno onerosa l’esecuzione e/o la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e degli obblighi in essi assunti o di influenzare indebitamente le conclusioni della autorità amministrativa;
- ricorrere a forme di pressione, inganno, suggestione o di captazione della benevolenza del pubblico funzionario tali da influenzare le conclusioni dell’attività amministrativa
- assecondare comportamenti surrettizi e in genere forme di induzione a dare o promettere da parte del pubblico ufficiale o dell’incaricato di pubblico servizio, tali da influenzare le conclusioni dell’attività amministrativa;
- compiere nel rapporto con il pubblico ufficiale e/o con l’incaricato di pubblico servizio qualsivoglia atto contrario alla legge e alle regole contenute nel presente documento.

I destinatari devono evitare flussi finanziari illeciti e di armi, sostenere il ritorno di beni rubati e combattere ogni forma di criminalità organizzata.

I destinatari non devono contribuire a finanziare, direttamente o indirettamente, la politica nazionale, internazionale e locale per interessi di parte.

I destinatari si impegnano a non partecipare a progetti, gare di appalto o concorsi di altra natura finalizzati alla produzione e/o commercializzazione di armi e munizioni.

I destinatari devono rifiutare come paradigma aziendale ogni forma di violenza, sfruttamento, abuso, comportamento illegale o discriminatorio.

<b>AIRfire®</b>	<b>Sistema di Gestione ESG</b>	Ed. 0 del 01.09.22 Rev. 0 del 01.09.22
SRG 88088	<b>Codice di impegno per i fornitori</b>	Pag. 8 a 8

#### 4 Valutazione dei fornitori

Al fine di valutare l'effettiva applicazione dei PES, su richiesta e nelle modalità indicate da AIR FIRE, i destinatari del presente documento dovranno fornire:

- ultima visura CCIAA in corso di validità;
- informazioni sulla conformità e attuazione dei PES attraverso un questionario di valutazione;
- elenco delle certificazioni applicabili (es. 9001, 14001, 45001, SA8000, 37001, 14064-1, 50001, 88088) con copia del certificato in corso di validità emesso da OdC e ultimo rapporto di audit disponibile per ogni normativa applicata.

#### 5 Elenco delle norme e convenzioni

- ILO (International Labour Organization): [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- IPCC (Intergovernmental Panel On Climate Change): [www.ipcc.ch](http://www.ipcc.ch)
- UN (United Nations) Convention on the Rights of the Child;
- UN (United Nations) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women;
- UN (United Nations) Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination;
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights;
- UN Sustainable Development Goals;
- UNI EN ISO 14001:2015;
- UNI EN ISO 45001:2018;
- SA8000:2014;
- SRG 88088:2020;
- UNI EN ISO 37001:2016;
- UNI EN ISO 9001:2015;
- UNI CEI EN ISO 50001:2018;
- UNI EN ISO 14064-1:2019.