



Business Partner Sustainability Standards

ALDI SOUTH Group

Data di pubblicazione: dicembre 2023



Ambito di applicazione

Gli "ALDI Business Partner Sustainability Standards" rappresentano i requisiti minimi del Gruppo ALDI SOUTH ("ALDI") per le sue catene di approvvigionamento. Esse costituiscono le nostre aspettative per tutte le imprese che hanno un rapporto commerciale con ALDI fornendo servizi o beni, sia merci che merci non destinate alla rivendita, e le cui esigenze devono essere ulteriormente applicate a tutti i partner commerciali indiretti.

Gli "ALDI Business Partner Sustainability Standards" si basano sul nostro impegno a rispettare i diritti umani e l'ambiente. ALDI rivede frequentemente questi standard e si impegna per il miglioramento continuo.

I nostri requisiti

1.1 Istituzione di meccanismi Due Diligence

In conformità con la legislazione applicabile e al livello appropriato alla scala e alla natura delle loro operazioni commerciali e dei rischi salienti identificati, i partner commerciali devono condurre una due diligence in materia di diritti umani e ambiente. Ciò può includere l'attuazione di tutti i sistemi di gestione, le politiche e i processi necessari per indagare, prevenire, mitigare e rimediare efficacemente a qualsiasi impatto sui diritti umani e sull'ambiente, in linea con gli standard di due diligence stabiliti, i requisiti legali e le norme internazionali. Potrebbe essere richiesto loro di assistere e/o fornire informazioni rilevanti per gli sforzi di due diligence di ALDI volti all'analisi dei rischi, al monitoraggio, alla prevenzione e al rimedio dei propri rischi salienti.

I partner commerciali devono segnalare proattivamente ad ALDI qualsiasi caso confermato o sospetto di non conformità nelle catene di fornitura di ALDI, insieme a qualsiasi accusa, richiesta di informazioni o minaccia di azione legale relativa a presunte non conformità proveniente da portatori di interesse coinvolti, media, ONG, governi e altre terze parti rilevanti.

1.2 Conformità legale

Tutti i partner commerciali devono rispettare tutte le leggi applicabili nei paesi e nelle regioni in cui operano, insieme a tutti gli ulteriori requisiti contrattuali ALDI applicabili in materia di sostenibilità e responsabilità aziendale. Laddove le leggi applicabili e/o i requisiti ALDI stabiliscano uno standard di protezione diverso dagli standard internazionali, come [i trattati delle Nazioni Unite \(ONU\)](#) e le convenzioni dell'[Organizzazione internazionale del lavoro \(ILO\)](#), i partner commerciali ALDI devono rispettare i principi che forniscono la massima protezione ai titolari di diritti potenzialmente interessati, come i lavoratori e le comunità, e all'ambiente, nella misura consentita dalla legge applicabile.



1.3 Divieto di impiego illegale

Il lavoro nelle catene di fornitura di ALDI deve essere svolto sulla base di un rapporto di lavoro legalmente vincolante, in conformità con la legislazione applicabile. Gli obblighi verso i dipendenti derivanti dal rapporto di lavoro regolare non devono essere elusi mediante l'uso di contratti di lavoro a somministrazione, subappalti o lavoro a domicilio. Quando vengono impiegati lavoratori a domicilio e appaltatori esterni, ci si aspetta che il partner commerciale garantisca a questi lavoratori standard di retribuzione e condizioni di lavoro almeno equivalenti ai minimi previsti per i dipendenti diretti.

Tutti i lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano dipendenti diretti o meno, devono essere messi a conoscenza di tutte le informazioni pertinenti relative ai loro diritti, responsabilità e condizioni di lavoro, e dare il loro consenso informato, prima che il rapporto di lavoro diventi vincolante. Se necessario, tutti i documenti scritti devono essere tradotti e/o spiegati in una lingua comprensibile al lavoratore.

1.4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Devono essere rispettati i diritti dei lavoratori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva in conformità con la legge applicabile. I diritti dei lavoratori comprendono il diritto di eleggere rappresentanti o il diritto di formare e aderire a sindacati di loro scelta e di contrattare collettivamente. Non sono tollerate pratiche discriminatorie o ritorsioni nei confronti dei lavoratori a causa dell'appartenenza a un sindacato. Quando il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva è limitato dalla legge, lo sviluppo di mezzi paralleli per un'associazione e una contrattazione indipendenti e libere, conformi alla legislazione applicabile, non deve essere ostacolato.

1.5 Nessuna tolleranza per le molestie e le punizioni corporali

Molestie fisiche, verbali, sessuali o psicologiche, bullismo, abusi o minacce non sono tollerati nelle catene di approvvigionamento ALDI. Laddove tali rischi esistano, i partner commerciali devono implementare politiche e processi per prevenire, indagare e porre rimedio a qualsiasi forma di molestia che si verifichi all'interno e in relazione alle loro operazioni.

Non sono consentite punizioni fisiche e corporali. Tutte le procedure disciplinari devono seguire le leggi applicabili, essere stabilite per iscritto ed essere spiegate ai lavoratori in termini chiari e comprensibili. I partner commerciali devono garantire che nelle catene di approvvigionamento ALDI non si verifichino minacce di punizioni e nessun uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale e altre forme di dominazione o oppressione.



1.6 Nessuna tolleranza per la discriminazione

Non è tollerata alcuna forma di discriminazione basata su caratteristiche quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, genere, orientamento sessuale, razza, colore della pelle, nazionalità, caratteristiche genetiche, lingua, origine etnica o nazionale, religione o convinzioni personali, disabilità, età, matrimonio e unione civile, gravidanza e congedo parentale. Le condizioni di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, nonché l'accesso a tutti i diritti e le tutele concessi ai lavoratori, devono essere basati sul principio delle pari opportunità.

1.7 Conformità alla normativa sul salario minimo

I salari devono essere almeno pari al salario minimo stabilito dalla legislazione e dalle normative applicabili nel luogo di lavoro. I salari devono soddisfare o superare gli standard del settore approvati sulla base della contrattazione collettiva per i lavoratori inclusi in un accordo collettivo.

I salari devono essere corrisposti in modo tempestivo, regolare e per intero in moneta legale. Il livello dei salari deve riflettere le competenze e l'istruzione dei lavoratori e deve basarsi sulle ore lavorative regolari. Il lavoro straordinario deve essere retribuito con la maggiorazione prevista dalla legislazione applicabile.

1.8 Istituzione della salute e sicurezza sul lavoro

I partner commerciali devono stabilire e seguire una serie chiara di standard e procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I datori di lavoro devono garantire la stabilità e la sicurezza delle attrezzature di lavoro e degli edifici, nonché la protezione dei lavoratori contro qualsiasi emergenza prevedibile in conformità con la legislazione applicabile. Ciò comprende dispositivi di protezione individuale, luoghi di lavoro e postazioni di lavoro adeguatamente attrezzate e misure per prevenire l'eccessivo affaticamento fisico e mentale, anche attraverso orari di lavoro eccessivi e pause di riposo insufficienti.

I lavoratori devono ricevere una formazione e istruzioni adeguate all'uso delle loro attrezzature e devono essere sensibilizzati a tutti i requisiti applicabili in materia di salute e sicurezza. Deve essere garantito l'accesso gratuito all'acqua potabile e ai servizi igienici sul luogo di lavoro. L'alloggio, se fornito dal datore di lavoro, deve essere pulito e sicuro.

1.9 Nessuna tolleranza per il lavoro minorile

Il lavoro minorile, come definito dalle Convenzioni dell'ILO e delle Nazioni Unite e/o dalla legislazione nazionale, non è tollerato nelle operazioni commerciali e nelle catene di fornitura di ALDI.

Questo include le peggiori forme di lavoro minorile (che comprendono qualsiasi esposizione di persone di età inferiore ai 18 anni a tutte le forme di lavoro forzato o schiavitù moderna, allo sfruttamento sessuale o ad attività illecite), nonché qualsiasi bambino impiegato al di sotto dell'età minima lavorativa secondo la legislazione



applicabile nel luogo di lavoro, o al di sotto dei 15 anni (salvo le eccezioni riconosciute dall'ILO). I partner commerciali devono aderire allo standard più rigoroso tra i due. I partner commerciali devono garantire che i lavoratori minorenni sopra l'età minima di impiego ma sotto i 18 anni non lavorino di notte e siano protetti contro condizioni di lavoro dannose per la loro salute, sicurezza, moralità e sviluppo. I lavoratori minorenni non devono essere esclusi dall'impiego basandosi unicamente sulla loro età.

1.10 Nessuna tolleranza per il lavoro forzato

Il termine "lavoro forzato" comprende qualsiasi lavoro o servizio richiesto a una persona sotto la minaccia di una penalità e per il quale la persona non si è offerta volontariamente. Qualsiasi forma di servitù, schiavitù, lavoro forzato, vincolato, a contratto, trafficato o non volontario non è tollerata nelle catene di fornitura di ALDI. I partner commerciali devono garantire che tutti i lavoratori abbiano il diritto di scegliere liberamente il proprio impiego, senza inganno o minaccia di penalità. I lavoratori non devono essere obbligati a svolgere ore di straordinario oltre i limiti imposti dalla legislazione applicabile e devono avere libertà di movimento al di fuori dell'orario di lavoro e durante le ferie contrattualmente e legalmente previste. I datori di lavoro non possono trattenere denaro dei lavoratori (compresi i salari dovuti) o beni come documenti d'identità contro la volontà del lavoratore, con l'intenzione di vincolare i lavoratori al luogo di lavoro. Il lavoro non può essere richiesto sulla base di un debito. I partner commerciali devono rispettare il Principio "Employer Pays", cioè i lavoratori non devono pagare per il loro impiego sotto forma di spese di reclutamento e costi correlati (come definiti dall'ILO), e tutti i costi relativi all'impiego e al reclutamento devono essere a carico del datore di lavoro. Qualsiasi affitto o altra spesa quotidiana addebitata dai datori di lavoro ai dipendenti deve essere al massimo allineata ai prezzi di mercato locali e alle leggi applicabili.

1.11 Riconoscimento dei diritti dei popoli e delle comunità indigene

I diritti dei popoli e delle comunità indigene, inclusi i diritti fondiari delle comunità interessate, devono essere riconosciuti. I partner commerciali devono rispettare qualsiasi norma legale applicabile e le norme internazionali riguardanti il divieto di sfratti illegali o illegittimi e/o l'acquisizione, lo sviluppo o l'altro utilizzo di terreni, foreste e acque.

1.12 Utilizzo di forze di sicurezza private e pubbliche

I partner commerciali devono svolgere tutta la necessaria due diligence per garantire che le forze di sicurezza private o pubbliche impiegate per la protezione dei progetti dell'impresa rispettino la legislazione applicabile e i principi internazionali, e non violino i diritti dei lavoratori e delle comunità attraverso atti quali tortura, trattamenti crudeli, inumani o degradanti, o danni alla vita o all'integrità fisica. Le forze di sicurezza non devono limitare il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione.



1.13 Gestione ambientale

I partner commerciali devono garantire che le loro operazioni e catene di fornitura non violino i diritti delle persone, delle comunità e degli ecosistemi attraverso danni ambientali e inquinamento. Questo può includere, ma non è limitato a: inquinamento delle acque, consumo eccessivo di acqua, approvvigionamento illegale di risorse idriche, inquinamento atmosferico, emissioni acustiche nocive, deforestazione e conversione, alterazione dannosa del suolo e distruzione di ecosistemi vitali che influiscono in modo significativo sulla base naturale per la tutela della salute, la produzione alimentare o l'accesso ad acqua potabile sicura e pulita e a servizi igienico-sanitari.

1.14 Gestione delle sostanze pericolose e degli inquinanti

Le procedure e gli standard per la gestione dei rifiuti, la manipolazione e lo smaltimento di sostanze chimiche, compreso l'uso adeguato di input agricoli come i pesticidi e altri materiali pericolosi, nonché il trattamento delle emissioni e degli effluenti, devono essere conformi ai requisiti legali applicabili. Tutte le normative e gli standard ambientali locali, nazionali e internazionali applicabili devono essere rispettati, e i partner commerciali devono attenersi alle disposizioni pertinenti dei requisiti di sostenibilità vincolanti contrattualmente di ALDI. ALDI richiede in particolare ai propri partner commerciali di rispettare i seguenti principi internazionali:

- Divieto di produzione, utilizzo e/o smaltimento del mercurio e dei prodotti contenenti mercurio in qualsiasi modo contrario a quanto previsto dalla [Minamata Convention on Mercury](#)
- Divieto di produzione e/o utilizzo di sostanze, e di gestione non ecologicamente corretta dei rifiuti, contenenti inquinanti organici persistenti (POP), in qualsiasi modo contrario a quanto previsto dalla [Stockholm Convention](#)
- Divieto di importazione ed esportazione di rifiuti pericolosi in qualsiasi modo contrario a quanto previsto dalla [Basel Convention](#)

1.15 Nessuna tolleranza per la corruzione e le pratiche commerciali non etiche

Qualsiasi atto di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione, incluso, ma non limitato a, promesse, offerte, elargizioni o accettazioni di incentivi monetari o di altro tipo in modo improprio, non è tollerato. Devono essere mantenuti e comunicati registri e informazioni accurati riguardanti le attività, la struttura e le prestazioni dei partner commerciali, in conformità con le normative applicabili e le prassi di riferimento del settore. I partner commerciali devono astenersi dal permettere il verificarsi di situazioni che possano essere percepite come eticamente scorrette e/o come conflitti di interesse. Tutti i potenziali conflitti di interesse devono essere comunicati ad ALDI il prima possibile.



1.16 Segnalazione di comportamenti scorretti

Se qualsiasi parte interessata, organizzazione della società civile o persona sospetta una possibile violazione delle leggi o normative applicabili e/o degli Standard di Sostenibilità per i Partner Commerciali di ALDI, oppure un comportamento non etico, può segnalare le proprie preoccupazioni ad ALDI contattando la linea diretta (Alert Line) del paese ALDI competente. Le linee dirette di ALDI offrono la possibilità di presentare reclami riguardanti non conformità relative ai diritti umani e all'ambiente, che sono state causate, contribuite o direttamente collegate a qualsiasi azione di ALDI o dei partner commerciali diretti e indiretti di ALDI. ALDI proibisce qualsiasi ritorsione o vendetta nei confronti di chi segnala preoccupazioni in buona fede.

Si prega di consultare quanto segue per l'accesso diretto ai rispettivi canali di reclamo:

[ALDI SÜD Holding](#) | [ALDI SÜD Germany](#) | [HOFER Austria](#) | [ALDI Suisse](#) | [ALDI Italy](#) | [ALDI US](#)
[ALDI UK](#) | [ALDI Australia](#) | [ALDI Ireland](#) | [ALDI Hungary](#) | [HOFER Slovenia](#) | [ALDI Hong Kong](#)



ALDI SÜD KG

International Sustainability

Alte Bundesstraße 10

A-5071 Wals

VAT Reg. No.: ATU24963706

Commercial register: FN 26451z, Regional Court of Salzburg

First Edition (Social Standards in Production): 2010

Second Edition (Social Standards in Production): 07/2015

Third Edition (Business Partner Sustainability Standards): 12/2023

Contact:

International Sustainability

responsibility@aldisouthgroup.com

Please see sustainability.aldisouthgroup.com for more information on our international sustainability activities.