



Techtronic Industries

# **Politica Aziendale contro lo Schiavismo e la Tratta di Esseri Umani**

POLICY AGAINST SLAVERY  
POLICY AGAINST SLAVERY  
POLICY AGAINST SLAVERY  
POLICY AGAINST SLAVERY  
AND HUMAN TRAFFICKING  
AND HUMAN TRAFFICKING  
AND HUMAN TRAFFICKING  
AND HUMAN TRAFFICKING

# Contenuti.

<b>1. Panoramica generale</b>	<b>3</b>
1.1 Introduzione	3
1.2 Obiettivi	3
1.3 Scopi	3
<b>2. Requisiti e contenuti della politica aziendale</b>	<b>4</b>
2.1 Aspettative	4
2.2 Requisiti	4
<b>3. Denuncia di violazioni</b>	<b>6</b>
<b>4. Conseguenze della non-adempienza</b>	<b>6</b>
<b>5. Segnali d'allarme e indicatori di lavoro forzato, tratta di esseri umani e schiavitù moderna</b>	<b>7</b>

# 1. Panoramica Generale.

## 1.1 Introduzione

Techtronics Industries Company Limited (“TTI” o “la Società”) riconosce che le comunità, le economie e le imprese prosperano quando i diritti dei lavoratori sono protetti. Trattare i lavoratori di tutte le categorie (ad esempio i dipendenti, i contrattisti, gli studenti, i migranti, i lavoratori temporanei, eccetera) con dignità e rispetto è una componente fondamentale dell’impegno della Società a comportarsi da azienda etica. In particolare, noi ci impegnamo a mantenere un ambiente libero dal lavoro forzato (o schiavitù), da lavoro minorile illegale e dalla tratta illegale di persone a scopo di schiavitù o sfruttamento sessuale (“traffico di esseri umani”).

Come società leader nella produzione, facciamo il possibile per assicurarci che i dipendenti di TTI, così come i fornitori di cui ci serviamo, evitino di partecipare o dare il proprio consenso a qualsiasi pratica che costituisca una forma di schiavismo o di traffico di esseri umani. Per raggiungere questo obiettivo, TTI, i suoi dipendenti, i suoi fornitori devono seguire delle norme ben precise fissate nella presente politica aziendale sulla schiavitù e la tratta di esseri umani.

## 1.2 Obiettivi

Gli obiettivi della politica sullo schiavismo e la tratta di esseri umani sono i seguenti:

- Definire gli standard, le aspettative e le esigenze che i dipendenti e i fornitori di TTI devono seguire per prevenire la schiavitù e la tratta di esseri umani nelle operazioni aziendali di TTI, sia quelle supervisionate direttamente e svolte presso le strutture TTI sia quelle supervisionate indirettamente attraverso fornitori che TTI ingaggia per sostenere la propria attività.
- Definire con quali modalità TTI cercherà di prevenire, individuare e sradicare eventuali casi di schiavitù e tratta di esseri umani dalle operazioni dei nostri fornitori o della Società stessa.

Questa Politica Aziendale aiuterà TTI a soddisfare gli obblighi internazionali di legge, gli impegni verso i propri clienti e le migliori pratiche relative alla prevenzione di schiavitù e traffico di esseri umani, tra cui, ma non solo:

- The California Transparency in Supply Chains Act ([http://www.leginfo.ca.gov/pub/09-10/bill/sen/sb\\_0651-0700/sb\\_657\\_bill\\_20100930\\_chaptered.pdf](http://www.leginfo.ca.gov/pub/09-10/bill/sen/sb_0651-0700/sb_657_bill_20100930_chaptered.pdf))
- United Kingdom Modern Slavery Act (2015) (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>)
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Trafficking ([http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf))
- Australian Federal Modern Slavery Act 2018 e New South Wales Modern Slavery Act 2018 (<https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>) e (<https://www.legislation.nsw.gov.au/#/view/act/2018/30>)

## 1.3 Scopo

Questa Politica Aziendale sullo schiavismo e la tratta di esseri umani si applica a:

- TTI, tutte le società controllate da TTI, tutte le società di proprietà di TTI in tutto o in parte e tutti i loro dipendenti, funzionari, dipendenti temporanei, collaboratori esterni (compresi i lavoratori interinali), collaboratori occasionali e contraenti indipendenti (definiti in questo documento “ i Dipendenti”).
- Tutti i produttori per TTI, i fornitori e altri soggetti terzi impegnati a fornire beni o servizi a TTI (definiti in questo documento “ I Fornitori”).

# 2. Requisiti e contenuti della politica aziendale.

## 2.1 Aspettative

TTI non tollera l'uso di lavoro forzato, lavoro minorile o tratta di esseri umani portati avanti da qualsiasi dipendente o fornitore a supporto delle nostre attività, della produzione o della distribuzione dei nostri prodotti. Le seguenti aspettative specifiche si applicano a tutti i dipendenti e fornitori:

### 2.1.1 I dipendenti di TTI e i fornitori non possono:

- partecipare, direttamente o indirettamente, in qualsiasi forma di tratta o costrizione di trasporto di persone a scopo di sfruttamento.
- promuovere o collaborare in attività di sfruttamento sessuale.
- servirsi di lavoro forzato o involontario nello svolgimento di qualsiasi attività.
- sequestrare e conservare i documenti di identità o di immigrazione di un individuo e di negare a quello stesso individuo l'accesso a questi documenti.

**2.1.2 I dipendenti e i fornitori di TTI si conformeranno al Codice Etico TTI e al Codice di Condotta Aziendale e di Business Partnership di TTI nelle politiche riguardanti le risorse umane.**

## 2.2 Requisiti

### 2.2.1 Consapevolezza e Certificazione

Il divieto di lavoro forzato, lavoro minorile, e traffico di esseri umani da parte della Società è definito nel Codice di Comportamento dei Dipendenti di TTI [http://www.ttigroup.com/en/our\\_company/guiding\\_principles/code\\_of\\_ethics\\_download~~V~~singular~~3rd](http://www.ttigroup.com/en/our_company/guiding_principles/code_of_ethics_download~~V~~singular~~3rd) TTI commerciale Codice di Comportamento Partner [http://www.ttigroup.com/en/our\\_company/guiding\\_principles/business\\_partner\\_code\\_of\\_conduct\\_en.pdf](http://www.ttigroup.com/en/our_company/guiding_principles/business_partner_code_of_conduct_en.pdf) e in questa Politica Aziendale. Ogni dipendente di TTI e ogni Terza Parte è responsabile della lettura di questo documento, della sua comprensione e del rispetto che certifica del Codice, delle politiche di cui sopra e, a seconda dei casi, di questo documento. Il processo di certificazione richiede la conferma, al meglio delle conoscenze dei soggetti, che i materiali utilizzati in prodotti di TTI sono stati generati in conformità alle vigenti leggi anti-schiavitù anti-traffico di esseri umani.

### 2.2.2 Responsabilità e Gestione

I manager di TTI sono responsabili di assicurarsi che i dipendenti che riferiscono a loro, direttamente o indirettamente, si conformino alla presente Politica Aziendale e completino le certificazioni e il training a loro richiesto. TTI ha stabilito gli standard di responsabilità e le procedure di controllo per garantire che i requisiti identificati in questa politica siano seguiti dai manager, dai dipendenti e dai fornitori di TTI.

### 2.2.3 Formazione

TTI fornisce un training sulla schiavitù e sulla tratta di esseri umani al personale chiave nella gestione della catena di forniture. Su richiesta, TTI fornirà ai fornitori un piano per allinearsi agli standard di conformità operativa contro lo schiavismo e la tratta di esseri umani.

## 2. Requisiti e contenuti della politica aziendale

### 2.2.4 Verifica, controlli e Indagini

TTI, nelle vesti di società produttrice, comprende i rischi e intraprende i seguenti passi per verificare, valutare e affrontare gli eventuali casi di schiavismo e tratta di esseri umani, sia nelle operazioni gestite dai propri dipendenti sia nelle operazioni gestite dai Fornitori:

- Sottoscrizione da parte dei dipendenti del Codice Etico e di Condotta Aziendale (inclusi i divieti riguardanti schiavitù e traffico) e da parte dei fornitori del Codice di Comportamento dei Partner in Affari, che include la necessità di condivisione di informazioni / cambiamento di circostanze.
- Prowizioni Anti-Schiavismo / Disposizioni sulla Tratta di esseri umani inclusi nei contratti con i fornitori.
- Valutazione dei rischi di schiavitù e tratta di esseri umani.
- Ispezioni dei siti produttivi / Audit per operazioni / Fornitori ad alto rischio.
- Richiesta di piani correttivi per le situazioni di non conformità scoperte.

Tutti i lavoratori e i fornitori di TTI, nonché eventuali terzi con cui TTI intraprende operazioni commerciali, sono tenuti a collaborare prontamente con i revisori interni ed esterni e con eventuali investigatori, e devono rispondere in modo veritiero ed esaustivo alle loro domande, richieste di informazioni e di documenti.

## 3. Denuncia di Violazioni.

Qualsiasi Dipendente o Fornitore di TTI o di altri enti o individui che forniscano beni o servizi per o per conto di TTI sia a conoscenza di informazioni rilevanti deve riferire alla Direzione Legale e di Conformità di TTI. Noi operiamo nell'ambito di una politica di NON-RITORSIONE. Ciò significa che non ci saranno ritorsioni contro chi decidesse di comunicare con noi. Proteggeremo la privacy di chi comunicherà con noi e manterremo riservati i contenuti di tali comunicazioni, dove consentito dalla legge.

Esistono diversi modi per mettersi in contatto noi, si prega di fare riferimento alla nostra Politica e Procedura di Soluzione dei Reclami. <https://www.ttigroup.com/our-company/about-tti/our-policies/complaint-resolution-policy-and-procedure/>

## 4. Conseguenze della Non-Adempienza.

- 4.1 Il Dipendente di TTI che si rifiuti di collaborare con un audit o con indagini relative a questa Politica, per esempio, nascondendo, eliminando o distruggendo informazioni o documentazione, limitando l'accesso degli investigatori ai dipendenti, o fornendo informazioni false, può essere soggetto ad azione disciplinare e a licenziamento, in base alla legge applicabile.
- 4.2 Il Dipendente di TTI che si rifiuti di conformarsi alla presente Polica sarà da considerarsi in violazione del contratto lavorativo. TTI potrà prendere provvedimenti disciplinari nei confronti del dipendente in questione, fino al licenziamento.
- 4.3 I Dipendenti o i Fornitori che non segnalino violazioni effettive o presunte di questa Politica Aziendale possono essere considerati in violazione della politica stessa, come previsto dalla legge applicabile.
- 4.4 Il rispetto di questa Politica Aziendale è una condizione obbligatoria per collaborare con TTI. TTI terminerà i contratti con soggetti terzi che intraprendano attività di schiavismo o di traffico di esseri umani.
- 4.5 I trasgressori di questa Politica potranno essere soggetti a sanzioni civili e penali distinte.

# 5. Segnali d'allarme e indicatori di lavoro forzato, tratta di esseri umani e schiavitù moderna.

Di seguito è riportato un elenco di potenziali segnali di allarme e indicatori di lavoro forzato e tratta di esseri umani, al fine di assistere i dipendenti nell'osservazione delle operazioni svolte da TTI o dai fornitori:

## Condizioni di lavoro e di vita

- Non è libero/a di uscire o di andare e venire come vuole
- Non è pagato/a, è sottopagato/a o è pagato/a solo con mance
- Orari di lavoro eccessivamente lunghi e/o insoliti
- Non gli/le sono consentite interruzioni o è soggetto/a a restrizioni insolite sul lavoro
- Ha un debito importante e sembra non essere in grado di pagarlo
- È stato/a reclutato/a grazie a false promesse legate al lavoro
- Sono previste misure di massima sicurezza laddove non dovrebbero essere richieste (ad es. finestre oscurate o sprangate, sbarre alle finestre, filo spinato, ecc.)
- I dati dell'orario di lavoro non corrispondono alla contabilità legata al lavoratore

## Salute cagionevole o comportamento anomalo del lavoratore

- Appare impaurito/a, ansioso/a, depresso/a, remissivo/a, teso/a o paranoico/a
- Mostra un comportamento insolito se vengono nominate le forze dell'ordine
- Evita il contatto visivo, anche quando richiesto
- Non ha accesso all'assistenza sanitaria e/o il datore di lavoro gli/le ha negato le prestazioni mediche
- Appare malnutrito/a o mostra segni di esposizione a sostanze chimiche nocive
- Mostra segni di abusi fisici e/o sessuali, costrizione, reclusione o tortura.
- Non ha percezione del tempo - non è in grado di identificare che giorno è

## Mancanza di controllo

- Ha pochi averi o nessuno, e tutti i suoi averi sembrano essere sul posto di lavoro
- Non ha il controllo del proprio denaro, della propria situazione finanziaria o del proprio conto corrente
- Non ha il controllo dei propri documenti di identificazione (carta d'identità o passaporto)
- Non gli/le è consentito parlare in prima persona (terze parti insistono per essere presenti al fine di tradurre)
- Afferma di essere solo in visita e non è in grado di indicare l'indirizzo di residenza
- Non conosce il luogo in cui si trova

