

# CODICE DI CONDOTTA PER I FORNITORI

**DSR Hotel Holding GmbH**  
**come parte del Gruppo DERTOUR** \_\_\_\_\_

## **Contenuto** \_\_\_\_\_

|   |           |
|---|-----------|
| 1. Introduzione .....   | Pagina 2  |
| 2. Impegni per la tutela dei diritti umani e ambientali ..... | Pagina 3  |
| 3. Diritti umani protetti.....                                | Pagina 7  |
| 4. Diritti ambientali protetti .....                          | Pagina 11 |
| 5. Integrità aziendale .....                                  | Pagina 13 |

# 1. Introduzione

---

In qualità di gruppo alberghiero internazionale, DSR Hotel Holding GmbH, come parte del Gruppo DERTOUR, è consapevole della responsabilità che ha nei confronti dei Paesi ospitanti, delle loro culture e anche dei suoi clienti, partner, dipendenti e della società in generale. Possiamo avere un successo commerciale a lungo termine solo se l'impatto delle nostre attività commerciali e di quelle dei nostri fornitori è in armonia con le persone e l'ambiente. Pertanto, il nostro obiettivo è quello di rafforzare i diritti umani e ambientali e di impedirne la violazione o di prevenirla, di minimizzarla e di porvi rimedio. Questo impegno si applica sia alle nostre attività commerciali che alle nostre catene di fornitura globali ed è definito nella nostra [Dichiarazione di principi del Gruppo REWE](#)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>  
In questa linea guida il Gruppo REWE utilizza un linguaggio rispettoso ed equo dal punto di vista del genere. In questo contesto, si utilizza il cosiddetto "doppio punto di genere", che viene posto dopo un termine maschile o la radice della parola e prima della desinenza femminile. Per i gruppi non denominati individualmente, come "fornitori", "produttori", "fabbricanti", "costruttori" o "partner", nonché per le grafie stabilite all'interno del Gruppo (ad es. „soddisfazione dei dipendenti“) viene però utilizzato il maschile generico.

<sup>2</sup>  
[https://dtservices.travel/wp-content/uploads/2024/12/DERTOUR-Group\\_SCoC-2.0\\_ENG\\_final.pdf](https://dtservices.travel/wp-content/uploads/2024/12/DERTOUR-Group_SCoC-2.0_ENG_final.pdf)

<sup>3</sup>  
Un Fornitore diretto è qualsiasi parte di un contratto per la consegna di beni o la fornitura di servizi con un'azienda del Gruppo REWE.

Pertanto, ci aspettiamo che anche voi, in qualità di nostro subfornitore diretto (di seguito "Fornitore"), rispettiate i suddetti principi. Il presente Codice di Condotta per i Fornitori del Gruppo DERTOUR (di seguito denominato "Codice") funge da pietra miliare per l'attuazione congiunta ed efficace di questi principi: "SCoC").

Lo SCoC definisce le aspettative di DSR Hotel Holding GmbH, in quanto parte del Gruppo DERTOUR, in merito alla tutela dei diritti umani e ambientali da proteggere nella catena di fornitura, che voi, in qualità di fornitori, dovete osservare e rispettare nelle transazioni commerciali con le aziende di DSR Hotel Holding GmbH in quanto facente parte del Gruppo DERTOUR. Le aziende di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR ai sensi del presente SCoC sono tutte le aziende del settore turistico in senso lato che rientrano nell'ambito di attività di REWE-ZENTRALFINANZ eG come azienda capogruppo con sede a Colonia.

Lo SCoC soddisfa i requisiti della legge tedesca sugli obblighi di diligenza nelle catene di fornitura (LkSG). DSR Hotel Holding GmbH in quanto parte del Gruppo DERTOUR, come azienda impegnata ai sensi della LkSG, ha istituito un sistema di gestione dei rischi complessivo che copre gli obblighi di diligenza previsti da tale legge. Il presente Codice di Condotta è parte integrante del sistema di gestione dei rischi. Incorporando lo SCoC nel rapporto commerciale con i propri fornitori, DSR Hotel Holding GmbH, in quanto parte del Gruppo DERTOUR, adempie all'obbligo legale di integrare la propria strategia sui diritti umani nei processi di approvvigionamento. Questo SCoC costituisce la base necessaria per una collaborazione cooperativa e appropriata nella catena di fornitura per la tutela dei diritti umani e ambientali.

Le regole che seguono sono vincolanti per la collaborazione tra le aziende di DSR Hotel Holding GmbH come parte di DERTOUR Group e i loro fornitori. Lo SCoC viene applicato fintanto che il Fornitore è in rapporto di affari con una o più aziende di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR.

Le questioni relative ai diritti umani e ambientali da proteggere incluse in questo SCoC (paragrafi 3 e 4) si basano sui rischi rilevanti identificati dal Gruppo DERTOUR per un sistema di approvvigionamento diversificato con interdipendenze internazionali.

Si precisa che la conformità ai requisiti del presente SCoC non esonera il Fornitore dall'obbligo di adempiere a qualsiasi ulteriore requisito derivante dalle disposizioni di legge pertinenti applicabili.

## 2. Impegni per la tutela dei diritti umani e ambientali

---

### 2.1 INFORMAZIONI GENERALI SULLA COOPERAZIONE TRA LE AZIENDE DEL GRUPPO DERTOUR E I LORO FORNITORI

Le aziende di DSR Hotel Holding GmbH, in quanto parte del Gruppo DERTOUR, si aspettano che i loro fornitori non violino il catalogo dei beni protetti elencati nei paragrafi 3 e 4 del presente SCoC (di seguito denominati: diritti umani e ambientali"). Il Fornitore si impegna a sostenere i diritti umani e ambientali nella propria area di attività e ad attuare i requisiti del presente SCoC.

Il Fornitore si impegna inoltre a comunicare ai propri subfornitori i principi del presente SCoC e gli obblighi che ne derivano in modo appropriato al fine di prevenire le violazioni dei diritti umani e ambientali nell'ulteriore catena di fornitura.

Il Fornitore dovrà informare i propri dipendenti sui contenuti del presente SCoC e, se necessario, provvedere alla loro formazione. La formazione generale in materia di diritti umani e tutela dell'ambiente è equivalente a questo Codice di Condotta. Se necessario, DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR supporta i fornitori nella relativa formazione.

Se un Fornitore ritiene di non poter soddisfare un requisito del presente SCoC senza violare le disposizioni di legge vigenti applicabili, deve informare immediatamente il Gruppo DERTOUR (perlomeno REWE Zentralfinanz eG).

La realizzazione delle aspettative indicate in questo SCoC da DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR è a discrezione del Fornitore. DSR Hotel Holding GmbH, in quanto parte del Gruppo DERTOUR, si aspetta che il Fornitore adotti un adeguato sistema di gestione dei rischi in conformità con i requisiti della LkSG, nell'interesse di un'efficace tutela dei diritti umani e dell'ambiente. L'adeguatezza del sistema dipende, in particolare, dalle dimensioni, dal settore e dalla posizione del Fornitore nella catena di fornitura. Il Fornitore deve determinare l'impatto sui diritti umani e sull'ambiente delle sue attività commerciali e affrontare in modo appropriato gli eventuali rischi e/o violazioni individuati.

Le aziende di DSR Hotel Holding GmbH, in quanto parte del Gruppo DERTOUR, possono richiedere in qualsiasi momento al Fornitore di essere supportate con informazioni (Supply Chain Mapping) per quanto riguarda la catena di fornitura a valle in modo da facilitare a DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR la determinazione dei rischi e/o l'attuazione di misure preventive e correttive in merito alla tutela dei diritti umani e dell'ambiente nella catena di fornitura.

Tutte le misure e gli obblighi previsti dal presente SCoC redatto da DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR devono essere attuati, per quanto possibile, dopo aver consultato il Fornitore e sempre nel rispetto dei suoi interessi legittimi (compresi gli interessi dei suoi subfornitori, se del caso), dei diritti dei dipendenti, della protezione dei dati e della tutela dei segreti aziendali.

## **2.2 OBBLIGO DI DENUNCIARE LE VIOLAZIONI DEI DIRITTI UMANI E DI TUTELA DELL'AMBIENTE**

Il Fornitore è tenuto, fatto salvo qualsiasi ulteriore obbligo di notifica derivante dalle seguenti dichiarazioni, a denunciare qualsiasi violazione dei diritti umani e di tutela dell'ambiente elencati nel presente SCoC.

La nostra azienda capogruppo, il Gruppo REWE, ha implementato una procedura di reclamo per tutte le entità giuridiche, che può essere utilizzata dai dipendenti e da altri gruppi di persone potenzialmente interessati per denunciare in qualsiasi momento violazioni dei diritti umani e questioni ambientali. Le segnalazioni possono essere inviate per **email** through all'indirizzo [humanrights@rewe-group.com](mailto:humanrights@rewe-group.com) o tramite il sito **web** [rewe-group.reporting-channel.com](http://rewe-group.reporting-channel.com)

## **2.3 INFORMAZIONI PER L'ANALISI DEI RISCHI DI DSR HOTEL HOLDING GMBH COME PARTE DEL GRUPPO DERTOUR**

Il Fornitore è consapevole che le aziende di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR sono tenute ad effettuare un'analisi dei rischi ai sensi del § 5 LkSG. Su richiesta di un'azienda di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR, il Fornitore deve fornire immediatamente tutte le informazioni che DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR o un terzo da essa incaricato a tale scopo richiede per effettuare un'analisi dei rischi nei suoi confronti (anche ripetutamente, nella misura in cui la ripetizione è necessaria ai sensi del § 5 comma 4 LkSG). Se necessario in singoli casi, il Fornitore dovrà anche tollerare che dipendenti o persone incaricate del Gruppo REWE ispezionino i suoi locali per lo stesso scopo.

## **2.4 PREVENTIVE MEASURES AT THE SUPPLIERS OWN OPERATIONS**

Se un'azienda di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR individua un rischio in relazione alle attività commerciali del Fornitore nell'ambito di un'analisi dei rischi ai sensi del § 5 LkSG, quest'ultimo è tenuto ad adottare, su richiesta di un'azienda di DSR Hotel Holding GmbH del Gruppo DERTOUR, misure preventive adeguate per quanto riguarda i diritti umani e/o la tutela dell'ambiente a cui il rischio si riferisce, in particolare

- chiedere ai suoi dipendenti responsabili di partecipare ai corsi di formazione o di aggiornamento offerti da DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR (o equivalenti organizzati dal Fornitore stesso),
- tollerare che dipendenti di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR o terzi indipendenti effettuino controlli appropriati presso tutte le sedi degli stabilimenti del Fornitore potenzialmente interessate dal rischio e a prendere visione dei documenti ad esso relativi. In alternativa, le aziende di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR possono richiedere che il Fornitore si sottoponga a un sistema di certificazione o di audit riconosciuto, a condizione che esso garantisca l'attuazione di controlli indipendenti e adeguati. I controlli suindicati possono essere effettuati da DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR durante l'orario di lavoro normale e con un preavviso adeguato.

Se da un'ulteriore analisi del rischio la situazione di rischio risulta significativamente modificata o ampliata, si applicano nuovamente i suddetti obblighi.

Se il Fornitore stesso identifica un rischio, deve adottare misure preventive adeguate autonomamente e volontariamente.

## **2.5 RIMEDI IN CASO DI VIOLAZIONI PRESSO IL FORNITORE**

Se il Fornitore ha violato i diritti umani o la tutela dell'ambiente nel corso delle sue attività commerciali o se tale violazione è imminente, è tenuto a segnalare tale circostanza in conformità al paragrafo 2.2 e ad adottare immediatamente misure correttive adeguate per prevenire o porre fine alla violazione o per ridurne al minimo la portata.

Su richiesta, deve dare prova a DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR delle misure che ha adottato.

Se la violazione è tale da non consentire l'adozione o l'entrata in vigore immediata di tutte le misure, il Fornitore deve elaborare immediatamente un piano e un calendario concreto per le misure in sospeso o per la loro entrata in vigore ("Piano d'azione correttivo") e, su richiesta, presentarlo a SR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR. DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR supporterà adeguatamente il Fornitore, dietro sua richiesta, nella redazione del piano d'azione correttivo.

Il Fornitore riesaminerà l'efficacia di tutte le misure adottate in conformità con il presente paragrafo 2.5 a distanza di un anno e in relazione ad un evento specifico; se necessario, adeguerà le misure in modo appropriato. DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR deve riferire in merito (perlomeno a REWE Zentralfinanz eG), in ogni caso, su richiesta.

Se il Fornitore non adempie a uno dei suoi obblighi ai sensi del presente paragrafo 2.5, ogni azienda del Gruppo DERTOUR ha il diritto, senza pregiudicare gli altri suoi diritti, di sospendere il rapporto commerciale con il Fornitore fino a quando quest'ultimo non avrà adempiuto al suo obbligo.

## **2.6 MISURE PREVENTIVE E CORRETTIVE NELLA CATENA DI FORNITURA A MONTE DEL FORNITORE**

Se vi sono indicazioni effettive della possibilità di una violazione dei diritti umani o della tutela dell'ambiente nella catena di fornitura a monte del Fornitore (ossia presso un subfornitore diretto o indiretto del Fornitore) o se tale violazione si è verificata, il Fornitore è tenuto a segnalare tale circostanza a DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR in conformità con il paragrafo 2.2 di cui sopra.

Su richiesta di un'azienda di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR, il Fornitore deve:

- ottenere immediatamente tutte le informazioni che DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR o un terzo da essa incaricato a tale scopo richiede per effettuare un'analisi dei rischi nei confronti del subfornitore ai sensi del § 5 LkSG (anche ripetutamente, nella misura in cui la ripetizione è necessaria ai sensi del § 5 comma 4 LkSG),

- fare il possibile per stabilire misure preventive adeguate nei confronti del subornatore, come l'attuazione di misure di controllo adeguate durante il normale orario di lavoro e dopo un ragionevole preavviso da parte dei dipendenti di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR o di terzi indipendenti, offrire supporto nella prevenzione e nell'evitare un rischio o attuare iniziative appropriate specifiche del settore o intersettoriali.

Il Fornitore dovrà supportare DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR al meglio delle sue possibilità nella creazione e nell'implementazione di un piano per prevenire, eliminare o ridurre al minimo i rischi o le violazioni. In particolare, il Fornitore dovrà garantire la cooperazione del suo subfornitore diretto o adoperarsi per la necessaria cooperazione nell'ulteriore catena di fornitura e farà del suo meglio per garantire che il subfornitore adotti immediatamente le misure correttive appropriate previste dal piano. Il paragrafo 2.5 si applica di conseguenza.

Su richiesta di un'azienda di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR, il Fornitore deve dare prova di quali azioni correttive sono state intraprese (perlomeno nei confronti di REWE Zentralfinanz eG).

Il Fornitore farà del suo meglio per garantire, attraverso opportuni accordi con i suoi subfornitori diretti, di poter adempiere in ogni momento agli obblighi di cui al presente paragrafo 2.6 (vale a dire che riceva senza indugio le informazioni necessarie, se richieste, che i suoi subfornitori diretti e indiretti tollerino le suddette ispezioni e che accettino e attuino le suddette misure preventive). Se il subfornitore della catena di fornitura a monte del Fornitore rifiuta di collaborare per porre rimedio alla violazione, il Fornitore deve documentarlo e, su richiesta, dimostrarlo a DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR.

## **2.7 INFORMAZIONI SUL MECCANISMO DI RECLAMO REWE**

Il Fornitore è tenuto a richiamare l'attenzione sulla possibilità di segnalare attraverso il sistema di reclami del Gruppo REWE le violazioni avvenute nella propria azienda e nei confronti dei subfornitori diretti. Il Fornitore deve informare i dipendenti in modo chiaro e comprensibile sulle possibilità di accesso al sistema di reclami del Gruppo REWE. Il Fornitore si impegna espressamente a non svantaggiare o penalizzare in alcun modo i dipendenti o altri potenziali partecipanti che utilizzano il sistema di reclami del Gruppo REWE. Se il Fornitore viene a conoscenza di fatti derivanti dalla procedura di reclamo, in particolare, dell'identità di chi ha presentato il reclamo, tratterà tali fatti in modo strettamente confidenziale e adotterà le opportune precauzioni per garantire la riservatezza.

## **2.8 DIRITTI DI DSR HOTEL HOLDING GMBH COME PARTE DEL GRUPPO DERTOUR IN CASO DI VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI DA PARTE DEL FORNITORE**

Se il Fornitore viola intenzionalmente o per grave negligenza uno dei suoi obblighi di cui ai precedenti paragrafi 2.1-2.7, ogni azienda di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR ha il diritto di risolvere per giusta causa gli obblighi continuativi esistenti con il Fornitore e di recedere dai contratti non ancora completamente adempiuti se

- il reato è legato a una violazione molto grave dei diritti umani o della tutela dell'ambiente,

- la collaborazione a un piano d'azione correttivo viene rifiutata senza un motivo ragionevole, no other, less extensive means are available to the DSR Hotel Holding GmbH as part of the DERTOUR Group company to end the violation.
- l'azienda di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR non ha a disposizione altri mezzi più moderati per porre fine alla violazione.

Restano impregiudicati gli ulteriori diritti spettanti alle aziende di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR in caso di violazione degli obblighi da parte del Fornitore (in particolare il diritto di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente verificatisi).

## **3. Diritti umani protetti**

---

### **3.1 CONDIZIONI DI LAVORO EQUE**

Tutti i dipendenti devono essere informati in modo comprensibile sui loro diritti e sulle condizioni del loro impiego (come la retribuzione, le regole sull'orario di lavoro e le ferie) e, nella misura in cui i regolamenti e le leggi nazionali lo prevedono, devono avere contratti di lavoro scritti.

Tutti i dipendenti devono essere retribuiti in base al salario minimo previsto dalla legge o, se più alto, in base agli standard del settore approvati in sede di contrattazione collettiva. Deve essere rispettato il diritto di tutti i dipendenti a una retribuzione adeguata, sufficiente a consentire a loro e alle loro famiglie di vivere in modo dignitoso. Le prestazioni sociali previste dalla legge devono essere concesse. La retribuzione deve essere pagata puntualmente, regolarmente e per intero con uno strumento di pagamento legale. Le detrazioni sono consentite solo alle condizioni stabilite dalla legge o dai contratti collettivi. Non sono consentite detrazioni dal salario come misura disciplinare.

Inoltre, devono essere sempre rispettate le norme di legge locali sull'orario di lavoro (in particolare per quanto riguarda gli straordinari, le pause e i periodi di riposo), nonché le ferie, la malattia e le norme speciali, ad esempio per la tutela delle donne incinte e dei dipendenti con esigenze di supporto particolari. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere volontario o regolato da contratto o accordo collettivo.

Occorre inoltre garantire che i dipendenti non siano sottoposti a trattamenti inumani o degradanti, punizioni fisiche, molestie sessuali, coercizione psicologica o fisica, abusi o maltrattamenti verbali sul luogo di lavoro.

Non possono essere adottate misure disciplinari che violano le leggi vigenti.

### **3.2 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Il diritto di tutti i dipendenti di costituire sindacati in modo libero e democratico, di aderirvi e di impegnarsi nella contrattazione collettiva deve essere rispettato in ogni momento. I sindacati devono poter operare liberamente e in conformità al diritto del luogo di lavoro; ciò vale anche per il diritto di sciopero.

In linea di principio, ai rappresentanti dei dipendenti non deve essere negato l'accesso o l'interazione con i dipendenti.

### **3.3 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE**

Qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti deve essere evitata e impedita attivamente. In particolare, nessuno può essere discriminato per il colore della pelle, il sesso, l'età, la religione o l'ideologia, l'estrazione sociale, la salute, l'origine etnica, la nazionalità, lo stato civile, l'appartenenza a organizzazioni di lavoratori, l'appartenenza politica, l'opinione politica o l'identità sessuale. Ciò vale, in particolare, per l'assunzione dei dipendenti e in relazione alla loro formazione, promozione e retribuzione.

### **3.4 PROTEZIONE DEI BAMBINI DALLO SFRUTTAMENTO SESSUALE NEI PRODOTTI TURISTICI**

Il Fornitore adotterà misure adeguate per garantire che le sue attività commerciali o i suoi locali non siano utilizzati per la prostituzione minorile, il procacciamento di bambini per scopi sessuali o la produzione, distribuzione o archiviazione di materiale pornografico che coinvolga minori. Il Fornitore deve segnalare alle autorità di polizia locali comportamenti sospetti da parte degli ospiti, dei dipendenti, dei collaboratori dei suoi partner commerciali o di altre persone osservate nei suoi locali, durante le escursioni o portati a sua conoscenza.

DSR Hotel Holding GmbH, in quanto parte del Gruppo DERTOUR, si riserva il diritto di rescindere il contratto con il Fornitore senza preavviso qualora venisse a conoscenza che il Fornitore promuove o tollera azioni criminali, come lo sfruttamento sessuale dei bambini.

### **3.5 REQUISITI IN MATERIA DI DIRITTI DEI BAMBINI PER I PRODOTTI TURISTICI**

4  
Vedi <https://www.dertour-group.com/en/sustainability/conscious-travel/child-safeguarding/>

I requisiti dei prodotti per le famiglie ospitanti e le visite ai progetti sociali sono definiti nella [Dichiarazione di principi per la tutela dei minori del Gruppo DERTOUR](#)<sup>4</sup>. I fornitori di questi servizi si impegnano a implementare i requisiti, che vengono insegnati e monitorati nell'ambito dei corsi di formazione. Non sono consentite visite turistiche a scuole e orfanotrofi o la partecipazione ad attività di volontariato che coinvolgano i bambini.

### **3.6 DIVIETO DEL LAVORO MINORILE**

L'età minima di un bambino per l'ammissione al lavoro deve essere superiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo secondo la legge del luogo di lavoro, per cui l'età lavorativa non può in nessun caso scendere al di sotto dei 15 anni, a meno che non si applichi una delle eccezioni riconosciute dall'OIL (vedi Convenzione OIL n° 138). Tuttavia, queste eccezioni sono rilevanti solo se previste anche dal diritto locale.

Per garantire quanto sopra, al momento dell'assunzione dei dipendenti, si devono utilizzare meccanismi affidabili per la determinazione dell'età, ma in nessun caso ciò può comportare un trattamento degradante o non dignitoso dei dipendenti o dei candidati.

### **3.7 TUTELA DEI GIOVANI DIPENDENTI**

Le peggiori forme di lavoro minorile sono sempre vietate per i dipendenti di età inferiore ai 18 anni (in conformità con la Convenzione OIL n° 182). Queste includono, ma non si limitano a, tutte le forme di schiavitù e le pratiche simili alla schiavitù, il ricorso ad attività illecite e qualsiasi lavoro che, per la sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, possa essere dannoso per la salute, la sicurezza o la moralità dei bambini o dei giovani.

Se sono impiegati dipendenti di età inferiore ai 18 anni, il loro orario di lavoro non deve interferire con la partecipazione a programmi di formazione professionale riconosciuti dalle autorità competenti.

### **3.8 DIVIETO DI LAVORO FORZATO E DI SCHIAVITÀ**

L'impiego nel lavoro forzato è vietato. Ciò include qualsiasi lavoro o servizio richiesto a una persona sotto la minaccia di una punizione (che può essere fisica, psicologica, finanziaria o di altro tipo) e per il quale la persona non si è offerta volontariamente. Sono inoltre vietate tutte le forme di schiavitù, le pratiche simili alla schiavitù, la servitù della gleba o altre forme di dominazione o oppressione sul posto di lavoro, come lo sfruttamento economico o sessuale estremo e l'umiliazione.

Tutti i dipendenti avranno il diritto di porre fine al loro rapporto di lavoro nel rispetto del periodo di preavviso concordato contrattualmente o previsto dalla legge. È vietato trattenere i documenti di identificazione dei dipendenti.

I dipendenti, in particolare, i lavoratori migranti e gli immigrati, non possono effettuare pagamenti o prestare cauzioni illegali per ottenere il lavoro. Se vengono sostenuti pagamenti legittimi per l'inserimento nel mondo del lavoro o per l'ottenimento di documenti necessari per l'assunzione, come permessi di lavoro, visti o controlli sanitari, questi sono a carico del datore di lavoro.

Occorre prestare particolare attenzione quando si ricorre direttamente o indirettamente alle agenzie di collocamento. Possono essere incaricate solo agenzie di collocamento legali e che operano in maniera responsabile. Per quanto possibile, si dovrebbe ricorrere ad agenzie di collocamento certificate.

### **3.9 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Gli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dalla legge del luogo di lavoro devono essere sempre rispettati. Occorre garantire che in ogni azienda siano istituiti sistemi adeguati per l'identificazione, la valutazione, la prevenzione e la lotta contro potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti, in funzione delle dimensioni e della pericolosità dell'azienda. Devono essere adottate misure efficaci per prevenire gli infortuni sul lavoro o i pericoli per la salute legati al lavoro, in particolare,

- adeguati standard di sicurezza nella fornitura e manutenzione del posto, del luogo e delle attrezzature di lavoro,
- misure di protezione adeguate per evitare gli effetti di sostanze chimiche, fisiche o biologiche,
- misure per prevenire l'eccessivo affaticamento fisico e mentale, in particolare, attraverso un'adeguata organizzazione del lavoro in termini di orari e pause e

- la formazione e l'addestramento adeguati dei dipendenti e la documentazione di tali misure.

I requisiti minimi comprendono anche un'illuminazione adeguata, il controllo della temperatura e la ventilazione, la fornitura di acqua potabile, servizi igienici adeguati e la garanzia di ricevere assistenza sanitaria sul posto di lavoro.

Se viene fornito un alloggio, questo deve essere pulito e sicuro e deve soddisfare le esigenze di base dei dipendenti.

I dipendenti devono avere il diritto di lasciare i locali dell'azienda in situazioni di pericolo senza dover chiedere il permesso.

Il Fornitore deve nominare una persona responsabile dell'adempimento dei suddetti obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra le persone appartenenti alla Direzione o alla cerchia dei suoi dipendenti di alto livello.

### **3.10 CONSERVAZIONE DELLE RISORSE NATURALI E SALVAGUARDIA DELLE ESIGENZE FONDAMENTALI DELL'UOMO**

La conservazione delle risorse naturali deve essere osservata e salvaguardata e, in particolare, si deve fare in modo di evitare durante lo svolgimento delle attività aziendali alterazioni dannose del suolo, l'inquinamento delle falde acquifere, l'inquinamento atmosferico, le emissioni acustiche nocive e il consumo eccessivo di acqua che

- compromettono in modo significativo le risorse naturali per la conservazione e la produzione di cibo,
- impediscono a una persona l'accesso all'acqua potabile sicura,
- rendono difficoltoso o impediscono a una persona l'accesso ai servizi igienici o
- danneggiano la salute di una persona.

### **3.11 DIRITTI DELLE COMUNITÀ LOCALI, SGOMBERI FORZATI**

I diritti locali, nazionali, internazionali e tradizionali in materia di territorio, acqua e risorse devono essere rispettati, soprattutto quando si tratta di comunità indigene. Il consenso libero e informato delle comunità interessate deve essere ottenuto prima che vengano attuate modifiche all'uso del territorio legalmente consentite o che vengano consumate o intaccate l'acqua o le risorse delle comunità locali. Il processo di approvazione deve essere documentato.

Si deve garantire che non avvengano sgomberi forzati illegali.

### **3.12 IMPIEGO DI FORZE DI SICUREZZA**

È vietato commissionare o utilizzare forze di sicurezza private o pubbliche per proteggere un progetto aziendale se, a causa della mancanza di istruzioni o di controllo da parte dell'azienda, al momento dell'impiego delle forze di sicurezza,

- il divieto di tortura e di trattamenti crudeli, inumani o degradanti viene disatteso,
- la vita o l'incolumità fisica sono violate o
- la libertà di associazione e sindacale sono compromesse.

## **4. Diritti ambientali protetti**

---

### **4.1 CONSUMO DI RISORSE, PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO AMBIENTALE**

Oltre alle leggi ambientali locali applicabili, devono essere rispettati anche tutti gli standard ambientali riconosciuti a livello internazionale.

Lungo l'intera catena di fornitura, l'obiettivo è evitare o ridurre costantemente gli impatti ambientali negativi derivanti dal consumo di risorse e di energia, dalle emissioni di gas serra e di inquinanti atmosferici, dal consumo di acqua, dalle fuoriuscite nel suolo e nelle falde acquifere ed evitare al massimo la formazione di rifiuti o ridurre continuamente la quantità al fine di preservare la biodiversità e gli ecosistemi e di promuovere un'economia circolare. Quanto sopra vale sia per le merci che per gli imballaggi e i servizi.

### **4.2 GESTIONE DEI RIFIUTI**

Devono essere adottate misure adeguate per garantire che i rifiuti contenenti inquinanti organici persistenti (come definiti nella Convenzione di Stoccolma del 23 maggio 2001 (Convenzione POP) e nella legislazione applicabile adottata in base ad essa) siano gestiti, raccolti, trasportati e stoccati nel rispetto dell'ambiente. Tali rifiuti possono essere smaltiti solo in modo da distruggere o trasformare irreversibilmente le sostanze inquinanti indicate (in modo che non presentino più le caratteristiche di inquinanti organici persistenti) o da smaltire in un altro modo rispettoso dell'ambiente; quest'ultimo può essere preso in considerazione solo se la distruzione o la trasformazione irreversibile non è l'opzione preferibile dal punto di vista ambientale o se il contenuto di inquinanti organici persistenti è esiguo.

L'esportazione di rifiuti pericolosi e di altri rifiuti ai sensi della Convenzione di Basilea del 22 marzo 1989 e del Regolamento (CE) n° 1013/2006 è vietata se

- il Paese importatore non è parte contraente della Convenzione di Basilea,
- il Paese importatore non ha dato il proprio consenso scritto all'importazione specifica o l'ha addirittura vietata oppure
- si può presumere che i rifiuti non saranno trattati in modo rispettoso dell'ambiente nel Paese importatore o altrove.

Sono inoltre vietate

- l'esportazione di rifiuti pericolosi (come definiti sopra) dai Paesi elencati nell'Allegato VII della Convenzione di Basilea verso Paesi che non sono presenti in tale elenco e
- l'importazione di rifiuti pericolosi e di altro tipo (come definiti sopra) da un Paese che non è parte contraente della Convenzione di Basilea.

### **4.3 AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI**

Si devono ottenere tutti i permessi e le autorizzazioni ambientali necessari, mantenerli sempre aggiornati e rispettarli.

### **4.4 TUTELA DEL CLIMA**

Le aziende di DSR Hotel Holding GmbH, come parte del Gruppo DERTOUR, si aspettano che vengano adottate misure adeguate in tutte le fasi della catena di fornitura per ridurre il bilancio di CO2 e contribuire così al raggiungimento degli obiettivi concordati alla Conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici di Parigi e dell'obiettivo di 1,5 gradi del Gruppo intergovernativo sui cambiamenti climatici (IPCC). Tutti i fornitori e i loro subfornitori sono tenuti a trovare soluzioni economicamente vantaggiose per migliorare l'efficienza energetica e ridurre al minimo il consumo di energia e le emissioni di gas serra. L'obiettivo è quello di ridurre il più possibile le emissioni di gas serra attraverso strategie di prevenzione e riduzione in linea con i requisiti dell'Iniziativa degli obiettivi basati sulla scienza (SBTi) e solo in un secondo momento neutralizzare le emissioni residue. Il livello di emissioni residue è specificato dall'iniziativa SBTi.

La protezione delle foreste e di altri preziosi ecosistemi svolge un ruolo fondamentale nella mitigazione dei cambiamenti climatici e nella conservazione della biodiversità. Le aziende di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR si aspettano che i loro fornitori e subfornitori apportino il loro contributo alla deforestazione netta pari a zero. Tutti i fornitori e i loro subfornitori devono impegnarsi a garantire che non vengano disboscate foreste primarie o altre aree di particolare valore conservazionistico per la produzione di materie prime o la fornitura di servizi turistici e che qualsiasi deforestazione legale sia compensata dalla riforestazione.

### **4.5 SOSTANZE PERICOLOSE E SICUREZZA DEI PRODOTTI**

I materiali, i prodotti chimici e le sostanze pericolose devono essere contrassegnati e se ne deve garantire la manipolazione, movimentazione, stoccaggio, riciclaggio, riutilizzo e smaltimento in condizioni di sicurezza. Tutte le leggi e le normative vigenti in materia di materiali, prodotti chimici e sostanze pericolose devono essere rigorosamente rispettate. È necessario rispettare le restrizioni sulle sostanze e i requisiti di sicurezza del prodotto. I dipendenti in posizioni chiave devono essere informati e formati regolarmente al riguardo.

Sono vietati

- la produzione, l'importazione e l'esportazione di prodotti addizionati di mercurio,
- l'uso del mercurio e dei suoi composti nei processi di fabbricazione ai sensi
- dell'articolo 5, paragrafo 2, e dell'allegato B, parte I, della Convenzione di Minamata del 10 ottobre 2013, a partire dalla data di eliminazione graduale ivi indicata,
- il trattamento dei rifiuti di mercurio in contrasto con l'articolo 11, paragrafo 3, della Convenzione di Minamata.

Sono inoltre vietati la produzione e l'uso di sostanze chimiche elencate nell'Allegato A della Convenzione POP.

## 4.6 PROTEZIONE DEGLI ANIMALI

Le leggi nazionali applicabili in materia di protezione e benessere degli animali devono essere pienamente rispettate.

5

In dettaglio:

1. libertà dalla fame, dalla sete e dalla malnutrizione;
2. libertà dal disagio;
3. libertà dal dolore, dalle ferite e dalle malattie;
4. libertà dalla paura e dalla sofferenza;
5. libertà di mettere in atto comportamenti normali.

6

Vedi <https://www.dertour-group.com/en/sustainability/conscious-travel/animal-welfare/>

Quanto segue si applica anche ai prodotti e ai servizi turistici: in quanto esseri senzienti, gli animali devono ricevere il rispetto e la protezione necessari. Secondo il Farm Animal Welfare Council, il loro benessere deve essere garantito dalle 5 libertà. DSR Hotel Holding GmbH, in quanto parte del Gruppo DERTOUR e i suoi fornitori riconoscono che gli animali selvatici vanno osservati preferibilmente in natura e che gli animali in cattività devono vivere esperienze positive e in buone condizioni di vita. Gli animali in cattività devono essere tenuti in condizioni adeguate alla specie che consentano loro di comportarsi normalmente e non devono essere maltrattati o costretti a comportamenti innaturali. Il Fornitore deve soddisfare i requisiti minimi per il benessere degli animali adeguato alla specie del Gruppo DERTOUR [Dichiarazione di principi sulla protezione degli animali](#)<sup>6</sup> che si basa sulle Linee guida sul benessere degli animali dell'ABTA, l'associazione britannica delle agenzie di viaggi, e si impegna a essere trasparente nella verifica dei requisiti.

Generalmente le aziende di DSR Hotel Holding GmbH come parte del Gruppo DERTOUR si aspettano che i loro fornitori e subfornitori elaborino proattivamente soluzioni per garantire un maggiore benessere degli animali e che ne promuovano l'attuazione.

## 4.7 IMBALLAGGIO PIÙ ECOLOGICO

Bisogna sempre impegnarsi per garantire l'utilizzo di imballaggi più rispettosi dell'ambiente. L'obiettivo è quello di evitare gli imballaggi quando possibile, di ridurli o di migliorarne l'impatto ambientale. Questi principi devono essere applicati nell'ordine di priorità qui indicato, per cui il miglior imballaggio ecologico è quello che può essere completamente evitato. Gli imballaggi sono considerati più ecologici se sono riutilizzabili, se utilizzano meno materiale possibile, se sono riciclabili o se sono costituiti da materie prime secondarie, materiali alternativi o carta certificata.

## 5. Integrità aziendale

---

Il Fornitore dovrà garantire di documentare in modo veritiero e accurato le proprie attività, la struttura del gruppo e le prestazioni e di divulgarle in conformità alle normative e agli standard di settore applicabili.

Il Fornitore deve condurre la propria attività in modo etico e senza ricorrere a tangenti, corruzione o qualsiasi tipo di pratica commerciale fraudolenta e, come minimo, rispettare le leggi e i regolamenti nazionali. Il Fornitore deve garantire l'esistenza di procedure sufficienti per evitare conflitti di interesse.

Se le norme del presente Codice di Condotta per i Fornitori o le disposizioni di legge e le convenzioni internazionali differiscono dalle norme locali, si applicherà sempre la norma più stringente.