



SAVINO DEL BENE

Global Logistics and Forwarding Company



POLICY DIRITTI UMANI
GRUPPO SAVINO DEL BENE



INDICE

1. PREMESSA	3
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3. DESTINATARI	5
4. L'IMPEGNO DI SAVINO DEL BENE NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	5
4.1 Quadro di Riferimento Internazionale.....	7
4.2 Quadro di Riferimento Interno	8
5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO	8
5.1 Pratiche di Lavoro	9
5.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile	9
5.1.2 Rispetto per le diversità e non-discriminazione	10
5.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva	10
5.1.4 Salute, sicurezza e benessere	11
5.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli	11
5.1.6 Gestione delle carriere	12
5.2 Comunità e Società	12
5.2.1 Rispetto dei diritti delle comunità	12
5.2.2 Integrità.....	12
5.2.3 Privacy	13
5.2.4 Comunicazione.....	13
6. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO	14
6.1 Responsabilità delle funzioni aziendali competenti	17
6.2 Segnalazioni degli stakeholder	17
7. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE.....	18



1. PREMESSA

I diritti umani appartengono a ciascun individuo indipendentemente dalla sua nazionalità, dalle sue convinzioni religiose, dal luogo di residenza, dall'età, dal sesso e orientamento sessuale, dall'origine etnica, dal colore, dalla lingua, dalla disabilità mentale o fisica o da qualunque altra condizione.

I diritti umani sono così denominati proprio perché sono **universali** e si basano sul presupposto che ogni essere umano merita di essere rispettato e trattato con dignità.

L'universalità non è l'unico principio fondamentale caratteristico dei diritti umani ma altri principi sono altrettanto importanti. In particolare, i diritti umani sono **inalienabili**, non possono quindi essere trasferiti o ceduti ma possono, in alcuni casi espressamente previsti dalla legge, essere soggetti a limitazioni.

I diritti umani sono altresì **interdipendenti**, quindi l'implementazione di uno permette di migliorare gli altri o, viceversa, la violazione di un qualunque diritto ne compromette il godimento anche degli altri.

Nell'ambito dei diritti umani non esistono gerarchie indipendentemente se si tratti di diritti civili, politici, economici, sociali o culturali. Inoltre, nessun diritto può essere considerato isolatamente dagli altri. Pertanto, i diritti umani rispondono anche al principio dell'**indivisibilità**.

In ultimo i diritti umani **non possono essere discriminati**, quindi devono essere garantiti a tutti senza distinzioni di alcun genere.

Il rispetto dei diritti umani permette di tutelare alcuni fondamentali interessi, quali la Sicurezza, la Libertà, l'Inviolabilità personale, l'Uguaglianza sociale, gli Interessi economico-sociali e gli Interessi collettivi.

Per ognuno dei termini sopra richiamati è importante fornirne una precisa definizione nell'ambito di questo documento. In particolare, per "**Sicurezza**" si intende la protezione delle persone contro qualunque tipologia di crimine (es: assassini, massacri, torture e rapimenti).

Per "**Libertà**" si intende qualunque forma di libertà, libertà di pensiero, di religione, di associazione, di riunione, di costituzione in movimenti, di partecipazione alla vita politica tramite la libertà di espressione, di voto e di assunzione di cariche pubbliche.



Per “**Inviolabilità personale**” si intende la protezione contro abusi da parte del sistema giudiziario quali incarcerazione senza processo o con cosiddetto processo segreto o con eccesso di punizione.

Per “**Uguaglianza sociale**” si intende uguale accesso alla cittadinanza, uguaglianza di fronte alla legge e abolizione delle discriminazioni.

Per “**Interessi economico-sociali**” si intende l’accesso a condizioni di vita dignitose, che include l’accesso a risorse economiche, a un lavoro dignitoso e a una distribuzione equa della ricchezza.

Per “**Interessi collettivi**” si intendono gli obiettivi, i valori e le esigenze che vanno al di là degli interessi individuali, coinvolgendo la società nel suo insieme. Questi interessi collettivi si riflettono nella responsabilità dell’azienda di rispettare i diritti umani non solo nei confronti dei propri dipendenti, ma anche delle comunità locali, dei consumatori, dei fornitori e di altri attori esterni che possano essere influenzati dalle sue attività.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo di questa policy è di rendere il rispetto dei Diritti Umani un requisito essenziale nello svolgimento delle attività operative del Gruppo Savino Del Bene. In tal senso il Gruppo si prefigge di mettere in atto processi attraverso i quali si impegna a rispettare i Diritti Umani fondamentali, di seguito rappresentati, che possono essere influenzati negativamente dalle attività svolte, direttamente o indirettamente:

- un orario di lavoro rispettoso per tutti i lavoratori, che consenta di godere di una buona qualità della vita, garantendo la conciliazione con la vita familiare, il riposo e il recupero e evitando eccessi che potrebbero compromettere il benessere psicofisico;
- retribuzioni adeguate che consentano al lavoratore di vivere dignitosamente;
- età minima per l’ingresso nel mondo del lavoro che protegga il minore, evitando che il lavoro possa pregiudicarne lo sviluppo fisico, mentale e sociale e che sia compatibile con il diritto all’istruzione e al benessere;
- condizioni del posto di lavoro che promuovano il benessere fisico e psicologico dei lavoratori favorendo condizioni di lavoro sane e sostenibili;





- accessibilità alle persone disabili intesa non solo come accessibilità fisica, ma anche come riconoscimento del loro diritto alla partecipazione attiva alla vita sociale e lavorativa;
- tutela della genitorialità al fine di garantire che i genitori non siano penalizzati nel loro diritto di crescere i figli;
- il divieto di molestie, lavoro forzato/obbligatorio sia delle persone che lavorano per il Gruppo che di quelle che lavorano per i Fornitori del Gruppo;
- i diritti riguardanti la salute e la sicurezza delle persone che lavorano nel Gruppo ad un ambiente protetto da rischi per la salute fisica e mentale;
- i diritti concordati con i rappresentanti dei lavoratori, che riflettono l'idea che i lavoratori, attraverso i loro rappresentanti, possano contribuire attivamente a definire e negoziare i diritti e le condizioni che devono essere rispettati nell'ambito del lavoro.

3. DESTINATARI

I destinatari della presente policy sono i seguenti:

- Membri del Consiglio di Amministrazione delle Società del Gruppo;
- Dipendenti e/o collaboratori a qualsiasi titolo delle Società del Gruppo Savino Del Bene, sia in Italia che all'estero;
- Fornitori di beni e/o servizi;
- Partners commerciali od operativi che abbiano un ruolo in progetti ed operazioni;
- Collaboratori esterni che svolgono, direttamente o indirettamente, prestazioni connesse all'attività aziendale (Consulenti, professionisti esterni);
- Società di revisione;
- Membri del collegio sindacale;
- Soggetti (eventuali) con i quali Savino Del Bene S.p.A. intrattiene rapporti in virtù di legge o che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di Savino Del Bene S.p.A, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

4. L'IMPEGNO DI SAVINO DEL BENE NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI



SAVINO DEL BENE

Global Logistics and Forwarding Company



Savino Del Bene è consapevole di essere un attore rilevante nel mercato in cui opera e di assumere un ruolo di responsabilità nel rispetto dei diritti umani e nella salvaguardia del benessere delle persone che lavorano nella società (dipendenti) o che collaborano con essa (fornitori e business partner).

Savino Del Bene promuove una politica volta alla concreta attuazione della Dichiarazione Universale della Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni Fondamentali dell'ILO, delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali e dei principi sanciti dal Global Compact della Nazioni Unite.

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa internazionale che di quelle in partecipazione con i partner, Savino Del Bene si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente).

Savino Del Bene punta alla creazione di un valore sostenibile e condiviso con tutti i propri stakeholder, interni ed esterni, perseguendo l'eccellenza, promuovendo l'innovazione e rispettando la diversità lungo l'intera catena del valore del business in cui opera. L'innovazione e la sostenibilità sono elementi fondamentali della strategia aziendale, unitamente allo spirito di servizio e all'attenzione per il benessere delle persone e della società. Adottando questa Policy Savino Del Bene si impegna a rispettare tutti i Diritti Umani in linea con quanto emerge dai criteri elencati nella guida "UN Global Compact A Guide for business: how to develop a Human Rights Policy" emanata dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU). La Società si assume l'impegno di vigilare sull'applicazione di questa policy seguendo varie modalità:

- a. Individuando un processo di "due diligence" specifico;
- b. promuovendo comportamenti inclusivi e in linea con i principi della presente policy;
- c. comunicando in merito ai piani di azione sviluppati per prevenire e rimediare nei casi in cui si dovessero verificare delle criticità.



La Policy stabilisce gli impegni e le responsabilità che tutti i Dipendenti e/o Collaboratori della Società Capogruppo e delle Società da essa controllate assumono in relazione ai Diritti Umani, con particolare riferimento alla conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché gli standard cui si richiede di aderire agli stakeholder del Gruppo.

Nel rispetto dei principi del Codice Etico, delle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Savino Del Bene e delle regole contenute nelle policy aziendali, Savino Del Bene adotta un approccio dinamico nella valutazione dei rischi tramite attività di assessment e monitoraggio periodico di indicatori rilevanti, in ottica di miglioramento continuo e di revisione della mappatura dei rischi aziendali. Tali valutazioni sono effettuate trasversalmente su tutti i rischi e le opportunità, individuate nell'ambito del processo di risk management, e integrano le altre valutazioni di impatto sul business.

4.1 Quadro di Riferimento Internazionale

La Policy indicata nel presente Documento supporta i seguenti valori fondamentali di Diritto Internazionale e Europeo e ne applica i principi fondanti:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
- La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) - n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - e la dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro
- La Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini
- La Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo
- Il Trattato sull'Unione Europea (art. 2, 3, 6, 21)
- Il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (art. 205)
- CSRD (EU 2022/2464)
- CSDDD (EU 2024/1760)



Inoltre, sono stati presi in considerazione i seguenti standard del settore privato e iniziative volontarie nelle loro edizioni più aggiornate:



- I 10 principi del Global Compact dell'ONU
- Le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali
- La Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'ILO
- I Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare"
- Modern Slavery Act del Regno Unito 2015
- Standard n. 5 dei "Performance standards on Environmental and Social Sustainability" dell'International Finance Corporation

4.2 Quadro di Riferimento Interno

I seguenti documenti interni sono collegati ai principi elencati in questa Policy e ne supportano l'attuazione:

- Codice Etico
- Codice di condotta Fornitori
- Linee Guida Anticorruzione
- Modello di Organizzazione e di Gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Modello 231");
- Regolamento informatico e accessibilità digitale
- Applicazione della "General Data Protection Regulation" (EU regulation 2016/679) del 25/05/2018

5. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

I principi inclusi in questa sezione tengono conto della rilevanza che questi assumono nell'ambito delle attività della Società e delle relazioni di business. Il Gruppo si impegna a rispettare tali principi in ogni Paese in cui opera, pur in considerazione delle diversità locali di



tipo culturale, sociale ed economico e richiede che ogni stakeholder adotti una condotta in linea con questi principi, prestando particolare attenzione ai contesti ad alto rischio o interessati da conflitti. Per stakeholder si intendono tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività del Gruppo quali, ad esempio, i clienti, i dipendenti, di qualunque ordine e grado, i fornitori, gli appaltatori, i partner, altre imprese e le associazioni di categoria, la comunità finanziaria, la società civile, le comunità locali, le istituzioni nazionali e internazionali, i media nonché le organizzazioni e Istituzioni che li rappresentano. In particolare, oltre a garantire i necessari standard qualitativi, le prestazioni dei fornitori devono andare di pari passo con l'impegno di adottare le migliori pratiche in termini di diritti umani e condizioni di lavoro (tra cui orari di lavoro adeguati, lavoro forzato o minorile, rispetto per la dignità personale, non-discriminazione e inclusione delle diversità, libertà di associazione e contrattazione collettiva, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità ambientale e rispetto della privacy).



5.1 Pratiche di Lavoro

5.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

La Società tutela il diritto ad un lavoro dignitoso rifiutando l'uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato o obbligatorio e ogni forma di schiavitù e traffico umano - così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO - e non confisca denaro o documenti di identità allo scopo di trattenere il lavoratore contro la propria volontà. Si precisa che per **“lavoro forzato o obbligatorio”** si intende ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente (Cfr. art. 2 par. 1, Convenzione n. 29 dell'ILO). I bambini e i lavoratori minorenni costituiscono una categoria a rischio, pertanto, è opportuno prestare particolare attenzione al rispetto dei loro diritti lungo la catena del valore delle attività della Società. La Società rifiuta l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività. In ogni caso, l'età non deve essere inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO.



5.1.2 Rispetto per le diversità e non-discriminazione intendendo per “discriminazione” sia quella diretta che quella indiretta, rispettivamente:

a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sull’etnia, il colore, il sesso, l’orientamento sessuale, l’identità di genere, la religione, l’opinione politica, la discendenza nazionale o l’origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l’uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d’impiego o di professione;

b) ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l’uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d’impiego o di professione. (Cfr. art. 1 par. 1, Convenzione n. 111 dell’ILO).

La Società promuove i principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità e si impegna a garantire il diritto a condizioni lavorative rispettose della dignità di ogni persona nonché a creare un ambiente di lavoro nel quale le persone siano trattate con equità e valorizzate per la propria unicità. La Società si impegna altresì a tutelare l’integrità fisica e psicologica nonché l’individualità di ciascuna persona opponendosi a qualsiasi forma di comportamento che causi discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, identità di genere, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze. Parimenti, la Società promuove la libertà di espressione. Non sono tollerate molestie fisiche, verbali, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, che creano un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro. Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalle normative vigenti, il Gruppo si impegna nella non discriminazione di persone con disabilità in fase di ricerca e assunzione, nonché nello sviluppo professionale di propri dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili.

5.1.3 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

La Società riconosce il diritto dei propri dipendenti di costituire o prender parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi. Allo stesso modo, rispetta il loro diritto di essere rappresentati, all’interno delle diverse unità produttive, da organismi sindacali o da



altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui lavorano.

5.1.4 Salute, sicurezza e benessere

Savino Del Bene garantisce un lavoro stabile e continuativo, in un ambiente sicuro e protetto.

La Società si impegna a sviluppare e diffondere una solida cultura della salute, della sicurezza e del benessere, in modo da garantire un ambiente di lavoro privo di rischi e a promuovere comportamenti orientati all'integrazione vita-lavoro. La Società intende favorire il benessere personale e organizzativo quali fattori abilitanti del coinvolgimento e delle potenzialità innovative delle persone. In tal senso, opera ogni sforzo per promuovere la consapevolezza dei rischi e comportamenti responsabili da parte di tutti. Le ditte appaltatrici e i fornitori sono normalmente coinvolti nei programmi di sensibilizzazione: ogni persona deve sentirsi responsabile della propria salute e sicurezza e di quella degli altri.

La Società si impegna nell'integrare la salute e la sicurezza nei processi e nelle attività di training, nella selezione e gestione rigorosa dei fornitori/ditte appaltatrici, nella condivisione delle informazioni e nell'attività costante di benchmarking con l'esterno.

5.1.5 Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

Chiunque lavori con le Società del Gruppo ha diritto a condizioni che rispettino la salute, la sicurezza, il benessere e la dignità, il numero massimo di ore lavorative, i periodi di riposo durante il giorno e durante la settimana e un periodo di ferie retribuite all'anno. La remunerazione dei dipendenti del Gruppo prende in considerazione il principio del giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva dei lavori da effettuare (Convenzione n. 100 dell'ILO). La retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.



5.1.6 Gestione delle carriere

La Società si impegna a creare un ambiente dinamico e che valorizzi le capacità dei dipendenti, aumentandone la soddisfazione e allineando lo sviluppo delle carriere ai bisogni strategici dell'organizzazione. La Società garantisce opportunità di crescita aperte a tutti i dipendenti indipendentemente da genere, etnia, orientamento sessuale o altre caratteristiche, promuovendo l'inclusività e la diversità nelle scelte di carriera.

La Società offre una formazione continua, attraverso lo sviluppo di piani di formazione specifici, con l'intento di aiutare i dipendenti a progredire nel loro percorso di crescita, sviluppando le competenze individuali, in linea con gli obiettivi aziendali.

Gestisce altresì un piano di mobilità internazionale per offrire opportunità di carriera all'estero ai propri dipendenti.

5.2 Comunità e Società

5.2.1 Rispetto dei diritti delle comunità

La Società è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le attività svolte possono avere sulle comunità in cui opera. Le condizioni individuali, lo sviluppo economico e sociale e il benessere generale della collettività sono strettamente connessi: per questo motivo la Società intende condurre i propri investimenti in maniera sostenibile e promuovere iniziative di valore culturale, sociale ed economico, nel rispetto delle comunità locali e nazionali in modo da favorire l'inclusione sociale.

La Società si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali e a contribuire alla loro crescita economica e sociale. Collabora, altresì, con fornitori, ditte appaltatrici e partner rispettosi dei Diritti Umani e che contribuiscono allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui opera.

5.2.2 Integrità

La Società rifiuta la corruzione in tutte le sue forme dirette e indirette in quanto la riconosce come uno dei fattori minanti le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società. La Società ha previsto principi anticorruzione ad hoc nel protocollo



specifico “Linee Guida Anticorruzione” che è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

5.2.3 Privacy

La Società rispetta la riservatezza e il diritto alla privacy dei propri stakeholder e si impegna al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che vengono fornite dalle persone che lavorano, dai clienti e dagli altri stakeholder.

La tutela e il trattamento dei dati personali rappresenta una sfida importante nell’era della digitalizzazione e della globalizzazione dei mercati. La Società tratta i dati personali rispettando tutti i diritti fondamentali e osserva le libertà e i principi riconosciuti dalla legge, in particolare il rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e delle comunicazioni, la protezione dei dati personali, la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, la libertà di espressione e di informazione. La “Privacy by design” (cioè, incorporata a partire dalla progettazione di un processo aziendale) e “by default” (cioè, il trattamento dei dati personali nella misura necessaria e sufficiente per le finalità previste e per il periodo strettamente necessario) sono parte integrante dei processi aziendali di digitalizzazione, così come l’analisi del rischio e la tutela dei dati sensibili. La privacy delle persone è tutelata adottando standard internazionali e le modalità di trattamento e conservazione dei dati personali sono definite con il supporto di Società di consulenza esterne nel rispetto delle policy aziendali e delle varie normative europee e nazionali. La Società si prefigge come obiettivo anche quello di monitorare le società terze che possono trovarsi nella condizione di utilizzare i dati personali dei clienti e individuare, nel caso, clausole dedicate nei contratti con i partner che usano i dati personali per effettuare attività specifiche, per esempio servizi di vendita o rilevazioni della soddisfazione dei clienti.

5.2.4 Comunicazione

La Società si impegna a una comunicazione istituzionale e commerciale non discriminatoria e rispettosa delle diverse culture.

Inoltre, viene richiesto che i contratti e le comunicazioni inviate ai clienti siano:



- chiare e semplici, formulate con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- complete, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- disponibili sul sito internet aziendale.

6. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Il Consiglio di amministrazione della Società Capogruppo approva questa Policy e i suoi aggiornamenti in occasione dell'approvazione del Bilancio e la medesima viene trasmessa a tutte le Società del Gruppo per loro presa visione e accettazione. Le Società del Gruppo a loro volta si attiveranno, sulla base delle linee guida contenute nel presente documento, per garantire il rispetto e la salvaguardia dei principi contenuti in esso.

L'attuazione è a carico dei responsabili di funzione che hanno il compito di recepire il contenuto della policy e di promuoverne la conoscenza e la diffusione per le aree di loro competenza. Il monitoraggio è effettuato attraverso l'analisi di eventuali segnalazioni da parte degli stakeholders. I piani di azione derivanti sono gestiti centralmente al fine di armonizzare e integrare a livello globale processi e politiche da applicare a livello locale.

I processi di identificazione, prevenzione e mitigazione degli impatti negativi sui diritti umani che l'azienda può causare o a cui contribuisce attraverso le proprie attività (due diligence), si realizzano in base ai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani, approvati dal Consiglio dei Diritti Umani dell'ONU nel giugno 2011.

Con riferimento ai Dipendenti e Collaboratori del Gruppo, l'intero processo di due diligence è coordinato dal reparto QHSE in collaborazione con il reparto HR. Gli obiettivi della due diligence svolta in tale ambito dalla Società sono i seguenti:

- L'identificazione e la mappatura nell'Enterprise Risk Management System dei rischi sui Diritti Umani che derivano dalle attività operative del Gruppo;
- La valutazione e pesatura dei rischi potenziali;



- Il riconoscimento del rischio residuo al netto dei presidi di controllo messi in atto;
- L'individuazione e analisi del quadro normativo interno afferente ogni singola tematica;
- La definizione di policy e/o procedure ad hoc inerenti alcuni aspetti specifici;
- L'adozione di un sistema di gestione che monitori e tracci le prestazioni regolarmente, attraverso la definizione di specifici KPIs;
- La definizione delle responsabilità nell'ambito delle procedure e dei rischi stabiliti;
- La previsione di un percorso di miglioramento graduale che, a partire dal semplice rispetto delle leggi locali, orienti le politiche e i processi inerenti i Diritti Umani attraverso appropriate iniziative di coinvolgimento degli stakeholder;
- La compliance con quanto indicato negli ESRS (European Sustainability Reporting Standards);
- l'individuazione delle funzioni tenute a monitorare lo stato di avanzamento dell'action plan predisposto a seguito delle situazioni di potenziale rischio emerse dal processo di autovalutazione.

Al fine di garantire la massima trasparenza, i **risultati della due diligence** realizzata sui Dipendenti e Collaboratori sono **riportati nel Bilancio di sostenibilità**. Sono previsti meccanismi di denuncia anonima secondo quanto previsto dalle procedure aziendali, disponibili all'indirizzo [http:// www.savinodelbene.com](http://www.savinodelbene.com).

Con riferimento ai Fornitori del Gruppo, Savino Del Bene vuole garantire che il processo di qualifica assicuri a tutti pari opportunità una volta soddisfatti gli standard qualitativi richiesti. Savino Del Bene implementa un processo di qualifica dei fornitori differenziato coerente con il livello di criticità dei medesimi. La Società dispone di una piattaforma ad hoc attraverso la quale vengono gestiti i processi, la documentazione e i questionari trasmessi ai Fornitori. Viene altresì dedicata grande attenzione alla gestione dei rischi relativi alla sfera economica, ambientale e sociale dei fornitori strategici e/o che riguardano categorie merceologiche più critiche. La Società svolge l'attività di qualifica nel rispetto di quanto statuito nella specifica procedura contenuta nel Manuale della Qualità tenendo conto della significatività del fornitore (in termini



di importo complessivo fatturato nel corso dell'esercizio) e della eventuale strategicità del medesimo nell'ambito di una determinata linea di business.

I Fornitori sono chiamati a conoscere i principi del **Codice Etico del Gruppo, le Linee Guida Anticorruzione e il Codice Etico Fornitore** adottati dalla Società che costituiscono parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001. Ogni nuovo fornitore/subappaltatore, per poter ricevere commesse dal Gruppo Savino Del Bene, deve sottoscrivere questo documento e impegnarsi a conformare i propri comportamenti ai principi di **lealtà, trasparenza e correttezza** richiamati nei documenti precedentemente citati.

Nell'eventualità in cui si verificano irregolarità o violazioni contrattuali e degli standard concordati, esse possono tradursi in segnalazioni di anomalie o criticità, e talvolta portare alla decisione di Savino Del Bene di limitare, sospendere o addirittura revocare la qualifica del fornitore non in regola.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio di ciascun fornitore, la Società può effettuare, soprattutto in presenza di operazioni straordinarie in corso e/o acquisizioni aziendali, **verifiche legali e/o reputazionali** nei confronti di tali soggetti.

La **valutazione delle performance dei fornitori** avviene mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- **Feedback:** questionari di valutazione del servizio compilati periodicamente dal gestore del contratto;
- **Audit tecnici:** visite periodiche sulla totalità dei fornitori operativi in determinati settori merceologici e a campione sui fornitori operativi in altri settori per verificare l'applicazione e il rispetto di prescrizioni legislative e contrattuali;
- **Questionari ESG:** questionari volti alla comprensione delle iniziative, attività ed eventuali certificazioni acquisite dai fornitori in ambito sostenibilità, con particolare riguardo ai temi legati ai diritti umani e alla sfera ambientale.
- **Indice di Rating:** valutazioni basate su parametri sia quantitativi che qualitativi che prendono in considerazione, con diversi livelli di ponderazione, le informazioni rivenienti dagli strumenti utilizzati.



La Società evidenzia i progressi e l'efficacia del sistema di qualifica, gestione, monitoraggio e scoring dei fornitori, rendicontando annualmente nel Bilancio di Sostenibilità i risultati dell'analisi svolta.

Al fine di garantire la massima trasparenza, così come previsto per i dipendenti e/o collaboratori, **i risultati delle attività di verifica** realizzate sui Fornitori del Gruppo sono **riportati nel Bilancio di sostenibilità**. Sono previsti meccanismi di denuncia anonima secondo quanto previsto dalle procedure aziendali, disponibili all'indirizzo [http:// www.savinodelbene.com](http://www.savinodelbene.com).

6.1 Responsabilità delle funzioni aziendali competenti

Il massimo livello dirigenziale nell'organizzazione dell'impresa, responsabile dell'attuazione della presente politica, è il Comitato ESG. Il comitato è composto da tre membri permanenti: il Vicepresidente Esecutivo e membro del Consiglio di amministrazione, la Vicepresidente e membro del Leadership Committee, il Responsabile QHSE e Sostenibilità. Il Comitato si avvale di responsabili di funzione per affrontare temi specifici.

La Funzione QHSE e la Funzione HR, in considerazione delle tematiche specifiche di volta in volta oggetto di analisi, sono responsabili dell'osservanza, dell'aggiornamento, dell'implementazione e del monitoraggio della presente policy nonché della predisposizione e archiviazione della documentazione correlata.

Qualsiasi modifica e/o integrazione ai contenuti della presente policy sono oggetto di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione di Savino Del Bene S.p.A

6.2 Segnalazioni degli stakeholder

Savino Del Bene si impegna, a valle del processo di due diligence, a mettere in atto tutte le azioni correttive necessarie a mitigare i potenziali impatti dei rischi sui diritti umani e ad implementare un sistema di monitoraggio continuo interno ed esterno, al fine di verificare il rispetto dei diritti fondamentali e prevenire eventuali irregolarità.

Al fine di gestire le irregolarità e le violazioni dei principi contenuti nel proprio Codice Etico e nella Politica in Materia di Diritti Umani, è presente un sistema di segnalazione specifico fruibile da tutti i dipendenti e collaboratori (whistleblowing), nonché dai terzi (in quanto disponibile sul



sito e con diversi canali) e definisce un processo dettagliato per la gestione, l'analisi e l'istruttoria delle irregolarità comunicate, nonché per l'adozione di eventuali misure e azioni di mitigazione. Inoltre, a tutela di qualsiasi violazione in materia di diritti umani è previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi e delle regole aziendali rivolto a tutti i soggetti all'interno di Savino Del Bene. L'Organismo di Vigilanza di Savino Del Bene segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione e monitora, di concerto con la funzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le misure correttive eventualmente adottate sono proporzionate commisurando l'entità dell'irregolarità e dell'atto contestato. Pervenuta la segnalazione, la Funzione preposta provvede all'analisi della medesima, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione, garantendo parità di trattamento a livello di Gruppo, in osservanza delle politiche della società e della legislazione locale. La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni possono essere inviate con le modalità previste nella "Procedura di Whistleblowing" pubblicata sul sito web della Savino Del Bene S.p.A.

7. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Policy sui Diritti Umani è portata a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante attività di comunicazione dedicate quali, ad esempio, la pubblicazione sul sito web aziendale. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione della Policy viene predisposto un **piano di formazione e informazione** volto a favorire la conoscenza dei principi in essa contenuti.

I reparti QHSE e HR sono a disposizione, ciascuno per le parti di propria specifica competenza, per eventuali richieste di chiarimenti e/o approfondimenti in merito ai contenuti della presente policy agli indirizzi qhse@savinodelbene.com e hr@savinodelbene.com.