



SAVINO DEL BENE

Global Logistics and Forwarding Company



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

GRUPO SAVINO DEL BENE



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. DESTINATARIOS	5
4. EL COMPROMISO DE SAVINO DEL BENE CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	6
4.1 Marco de referencia internacional	7
4.2 Marco de referencia interno	8
5. PRINCIPIOS DE REFERENCIA	8
5.1 Prácticas laborales	9
5.1.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil	9
5.1.2 Respeto de la diversidad y no discriminación	10
5.1.3 Libertad de asociación y convenio colectivo	11
5.1.4 Salud, seguridad y bienestar	11
5.1.5 Condiciones de trabajo justas y favorables	11
5.1.6 Gestión del crecimiento profesional	12
5.2 Comunidad y sociedad	12
5.2.1 Respeto de los derechos de las comunidades	12
5.2.2 Integridad	13
5.2.3 Privacidad	13
6. APLICACIÓN Y SUPERVISIÓN	14
6.1 Responsabilidad de las funciones empresariales competentes	17
6.2 Denuncias de las partes interesadas	18
7. COMUNICACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN	19



1. INTRODUCCIÓN

Los derechos humanos son inherentes a cada individuo sin importar su nacionalidad, creencias religiosas, lugar de residencia, edad, sexo y orientación sexual, origen étnico, color de piel, idioma, discapacidad mental o física o cualquier otra condición.

Los derechos humanos se denominan así precisamente porque son **universales** y se basan en la premisa de que todo ser humano merece ser respetado y tratado con dignidad.

La universalidad no es el único principio fundamental que caracteriza a los derechos humanos; hay otros principios que son igual de importantes. En particular, los derechos humanos son **inalienables**, es decir, no pueden transferirse o cederse, pero sí que pueden estar sujetos a limitaciones en algunos casos expresamente previstos por la ley.

Los derechos humanos también son **interdependientes**, ya que la aplicación de uno de ellos permite mejorar los demás, y lo mismo sucede al contrario: la privación de un derecho cualquiera también afecta al disfrute de los derechos restantes.

No existe ninguna jerarquía entre los derechos humanos, ya sean de tipo civil, político, económico, social o cultural. Tampoco es posible aislar un derecho sin tener en cuenta todos los demás. Por lo tanto, los derechos humanos responden también al principio de la **indivisibilidad**.

Por último, los derechos humanos **deben aplicarse sin discriminación alguna**, por lo que tienen que estar garantizados a todas las personas sin distinciones de ningún tipo.

El respeto a los derechos humanos permite tutelar algunos intereses fundamentales, como la seguridad, la libertad, la inviolabilidad de la persona, la igualdad social, los intereses económicos y sociales y los intereses colectivos.

Es importante definir con precisión cada uno de estos términos en relación con este documento. En particular, la **«seguridad»** se refiere a la protección de las personas frente a cualquier tipo de crimen o delito (por ejemplo, asesinatos, masacres, torturas y secuestros).

«Libertad» se refiere a cualquier forma de libertad, como la libertad de pensamiento, de culto, de asociación, de reunión, de integrarse en movimientos sociales, de participar en la vida política mediante la libertad de expresión, de voto y de ejercicio de cargos públicos.



La «**inviolabilidad de la persona**» se refiere a la protección frente a abusos del sistema judicial, como la privación de la libertad sin juicio previo, con juicio «secreto» o con penas excesivas.

La «**igualdad social**» es la igualdad de acceso a la ciudadanía, la igualdad ante la ley y la abolición de las discriminaciones.

Los «**intereses económicos y sociales**» se refieren al acceso a condiciones de vida dignas, que contempla a su vez el acceso a recursos económicos, a un trabajo digno y a una distribución equitativa de la riqueza.

Los «**intereses colectivos**» se refieren a los objetivos, los valores y las necesidades que van más allá de los intereses individuales, pues afectan a la sociedad en su conjunto. Estos intereses colectivos se reflejan en la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos no solo en temas relacionados con sus propios empleados, sino también con las comunidades locales, los consumidores, los proveedores y otros actores externos que puedan verse afectados por sus actividades.

2. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política tiene como objetivo consolidar el respeto a los Derechos Humanos como requisito esencial para el desarrollo de las operaciones del Grupo Savino Del Bene. En este sentido, el Grupo se propone implantar procesos mediante los cuales se compromete a respetar los Derechos Humanos fundamentales, descritos a continuación, que pueden verse afectados negativamente por las actividades realizadas, ya sea de forma directa o indirecta:

- un horario de trabajo respetuoso con todos los empleados, que permita disfrutar de una buena calidad de vida y garantice la conciliación con la vida familiar, el descanso y la recuperación, además de evitar excesos que puedan menoscabar el bienestar físico y mental;
- retribuciones adecuadas que permitan al trabajador vivir de forma digna;
- edad mínima para el acceso al mundo laboral que proteja a los menores, que evite que el trabajo pueda perjudicar su desarrollo físico, mental y social, y que sea compatible con el derecho a la enseñanza y al bienestar;
- condiciones en el puesto de trabajo que promuevan el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, fomentando condiciones laborales saludables y sostenibles;



- accesibilidad para las personas con discapacidad, entendiendo como tal no solo la accesibilidad física, sino también el reconocimiento de su derecho a participar activamente en la vida social y laboral;
- tutela de la paternidad y la maternidad, para garantizar que las madres y los padres no sean penalizados en su derecho a la crianza;
- prohibición del acoso, el trabajo forzoso y obligatorio tanto de las personas que trabajan para el Grupo como de las que trabajan para los proveedores del Grupo;
- los derechos relativos a la salud y a la seguridad de las personas que trabajan en el Grupo en un entorno protegido frente a riesgos para la salud física y mental;
- los derechos acordados con los representantes de los trabajadores, lo cual refleja la idea de que los trabajadores, a través de sus representantes, pueden contribuir activamente y negociar los derechos y las condiciones que deben respetarse en el entorno laboral.



3. DESTINATARIOS

Los destinatarios de la presente política son los siguientes:

- miembros del Consejo de Administración de las sociedades del Grupo;
- empleados o colaboradores de cualquier tipo de las sociedades del Grupo Savino Del Bene, tanto en Italia como en otros países;
- proveedores de bienes o servicios;
- socios comerciales u operativos que desempeñen alguna función en proyectos y operaciones;
- colaboradores externos que prestan, directa o indirectamente, servicios relacionados con la actividad comercial (consultores, profesionales externos);
- sociedades auditoras;
- miembros de la junta de auditores;
- personas jurídicas (si las hubiera) con las que Savino Del Bene S.p.A. mantiene relaciones en virtud de la ley, así como aquellas que operan en Italia y en el extranjero para conseguir los objetivos de Savino Del Bene S.p.A., cada una en el marco de sus funciones y responsabilidades.



4. EL COMPROMISO DE SAVINO DEL BENE CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Savino Del Bene sabe que es un actor importante en el mercado en el que opera y que tiene un papel protagonista en el respeto a los derechos humanos y la protección del bienestar de las personas que trabajan en la sociedad (empleados) o que colaboran con ella (proveedores y socios comerciales).

Savino Del Bene promueve una política orientada a la aplicación concreta de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Convenios Fundamentales de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales y los principios recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En el desarrollo tanto de sus propias actividades de empresa internacional como en aquellas que involucran también a sus socios, Savino Del Bene se inspira en la protección y la defensa de los derechos humanos, que son atributos inalienables e imprescindibles de los seres humanos y los pilares fundamentales para crear sociedades basadas en los principios de la igualdad, la solidaridad, el rechazo a la guerra y la tutela de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, así como de los derechos de «tercera generación» (derecho a la autodeterminación, a la paz, al desarrollo y a la protección del medio ambiente).

Savino Del Bene aspira a crear un valor sostenible y compartido con todas sus partes interesadas internas y externas persiguiendo la excelencia, promoviendo la innovación y respetando la diversidad en toda la cadena de valor del sector en el que opera. La innovación y la sostenibilidad son elementos fundamentales de la estrategia comercial, junto con la vocación de servicio y la preocupación por el bienestar de las personas y de la sociedad. Al adoptar esta Política, Savino del Bene se compromete a respetar todos los Derechos Humanos de conformidad con los criterios enumerados en el documento «Guía para las empresas: Cómo desarrollar una política de derechos humanos», publicado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La Sociedad asume el compromiso de supervisar la aplicación de esta política a través de diferentes medios:

- a. creando un proceso de «due diligence» específico;
- b. promoviendo comportamientos inclusivos y coherentes con los principios de esta política;



c. comunicando los planes de acción desarrollados para prevenir y subsanar situaciones críticas. La Política establece los compromisos y las responsabilidades que todos los empleados y/o colaboradores de la sociedad matriz y de sus filiales asumen en relación con los Derechos Humanos, con especial atención al transcurso de los negocios y las actividades comerciales, así como las normas que deben cumplir las partes interesadas del Grupo.

De conformidad con los principios del Código ético, de las disposiciones del Modelo de organización, gestión y control adoptado por Savino Del Bene y de las normas presentes en las políticas de empresa, Savino Del Bene adopta un planteamiento dinámico a la hora de valorar los riesgos evaluando y supervisando periódicamente indicadores relevantes, con vistas a la mejora continua y a la revisión del análisis de riesgos empresariales. Estas evaluaciones son de carácter transversal, incluyen todos los riesgos y oportunidades identificados durante el proceso de gestión de riesgos, e integran las demás evaluaciones de impacto sobre la actividad de la empresa.

4.1 Marco de referencia internacional

La presente Política respalda los siguientes valores fundamentales del derecho internacional y europeo y aplica sus principios fundacionales:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, y la declaración relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo
- La Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos
- El Tratado sobre la Unión Europea (art. 2, 3, 6 y 21)
- El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 205)
- La Directiva CSRD (UE 2022/2464)



- La Directiva CSDDD (UE 2024/1760)



Además, se han tenido en cuenta las versiones más actualizadas de las siguientes normas del sector privado e iniciativas voluntarias:

- Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU
- Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales
- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: aplicar el marco de la ONU consistente en «proteger, respetar y remediar»
- La Ley de esclavitud moderna de 2015 del Reino Unido
- Norma n.º 5 de «Desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social», de la Corporación Financiera Internacional

4.2 Marco de referencia interno

Los siguientes documentos internos están relacionados con los principios enumerados en esta Política y contribuyen a su aplicación:

- Código ético
- Código de conducta para proveedores
- Directrices anticorrupción
- Modelo de organización y gestión conforme al Decreto Legislativo italiano n.º 231, de 8 de junio de 2001 («Modelo 231»)
- Reglamento informático y accesibilidad digital
- Aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679), de 25/05/2018

5. PRINCIPIOS DE REFERENCIA



Los principios incluidos en esta sección han sido seleccionados por su relevancia en las actividades de la Sociedad y de las relaciones comerciales. El Grupo se compromete a respetar dichos principios en todos los países en los que opera, teniendo también en cuenta la diversidad cultural, social y económica local, y exige que todas las partes interesadas adopten una conducta coherente con estos principios, con especial atención a los lugares de alto riesgo o en conflicto. Se consideran partes interesadas todas aquellas personas físicas y jurídicas que tienen un interés directo o indirecto en las actividades del Grupo, por ejemplo, los clientes y empleados de cualquier tipo y grado, los proveedores, los contratistas, los socios, otras empresas y asociaciones empresariales, la comunidad financiera, la sociedad civil, las comunidades locales, las instituciones nacionales e internacionales y los medios de comunicación, así como las organizaciones e instituciones que los representan. En particular, además de garantizar los criterios de calidad necesarios, la actuación de los proveedores debe ir acompañada del compromiso de adoptar buenas prácticas en materia de derechos humanos y condiciones de trabajo (como horarios de trabajo adecuados, trabajo forzoso o infantil, respeto de la dignidad personal, no discriminación e inclusión de la diversidad, libertad de asociación, convenio colectivo, salud y seguridad en el trabajo, responsabilidad medioambiental y respeto de la privacidad).



5.1 Prácticas laborales

5.1.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil

La Sociedad tutela el derecho a un trabajo digno, por lo cual rechaza cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio y cualquier forma de esclavitud y trata de seres humanos (según las definiciones de la Convención n.º 29 de la OIT) y no confisca dinero ni documentos de identidad con el fin de retener al trabajador en contra de su voluntad. Cabe señalar que la expresión **«trabajo forzoso u obligatorio»** designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (véase art. 2, apartado 1, Convención n.º 29 de la OIT). Los niños y los trabajadores menores de edad constituyen una categoría de riesgo; por lo tanto, se debe prestar especial atención al



respeto de sus derechos en toda la cadena de valor de las actividades de la Sociedad. La Sociedad rechaza el empleo de mano de obra infantil, tal y como la define la legislación vigente del país en el que se desarrollan las actividades. En cualquier caso, la edad no debe ser inferior a la edad mínima establecida por la Convención n.º 138 de la OIT.



5.1.2 Respeto de la diversidad y no discriminación, entendiéndose por «discriminación» directa e indirecta respectivamente:

A) cualquier distinción, exclusión o preferencia por razón de etnia, color de la piel, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política, ascendencia nacional u origen social, que tenga como efecto negar o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en un empleo o profesión;

B) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga como efecto negar o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en un empleo o profesión (véase art. 1, apartado 1, Convención n.º 111 de la OIT).

La Sociedad promueve los principios de diversidad, inclusión, igualdad de trato y oportunidades, y se compromete a garantizar el derecho a condiciones de trabajo que respeten la dignidad de todas las personas, así como a crear un clima de trabajo en el que reciban un trato justo y se las valore por sus características únicas. La Sociedad también se compromete a tutelar la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona oponiéndose a todo tipo de conducta que cause discriminación por motivos de género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, ideología política y cualquier otra forma de diversidad individual, o que dañe a la persona, sus creencias o preferencias. Igualmente, la Sociedad promueve la libertad de expresión. No se tolera el acoso físico, verbal, visual, psicológico, sexual o de tipo discriminatorio, ya que estas conductas crean un ambiente de trabajo denigrante, hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo o no seguro. Además, de conformidad con las normativas vigentes, el Grupo se compromete a no discriminar a personas con discapacidad durante la búsqueda y la contratación de personal, así como a contribuir al desarrollo profesional de los empleados pertenecientes a colectivos vulnerables.



5.1.3 Libertad de asociación y convenio colectivo

La Sociedad reconoce el derecho de sus empleados a constituir o a formar parte de organizaciones para la defensa y la promoción de sus intereses. Igualmente, respeta su derecho a ser representados, dentro de las diferentes unidades productivas, por órganos sindicales o por otras formas de representación elegidas según la legislación y las prácticas vigentes en los diferentes países en los que trabajan.

5.1.4 Salud, seguridad y bienestar

Savino Del Bene garantiza un trabajo estable y continuo, en un entorno seguro y protegido.

La Sociedad se compromete a desarrollar y a difundir una potente cultura de la salud, la seguridad y el bienestar, con el fin de garantizar un entorno de trabajo sin riesgos, y a promover acciones que faciliten la integración de la vida y el trabajo. La Sociedad aspira a promover el bienestar personal y organizativo como factores que favorecen la implicación y el potencial innovador de las personas. En ese sentido, lleva a cabo todo tipo de acciones para concienciar a todo las partes implicadas sobre los riesgos y las conductas responsables. Las empresas contratistas y los proveedores participan normalmente en programas de concienciación; cada persona debe sentirse responsable de su salud y seguridad y de las de los demás.

La Sociedad se compromete a integrar la salud y la seguridad en los procesos y en las actividades de formación, en la selección y gestión estricta de los proveedores o contratistas, en el intercambio de información y en la evaluación comparativa constante de la competencia.

5.1.5 Condiciones de trabajo justas y favorables

Toda persona que trabaje con las sociedades del Grupo tiene derecho a condiciones que respeten la salud, la seguridad, el bienestar y la dignidad, el número máximo de horas de trabajo, los periodos de descanso durante el día y durante la semana y un periodo de vacaciones remuneradas al año. La remuneración de los empleados del Grupo se basa en el principio de compensación justa a cambio del trabajo y de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, a partir de una evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse (Convención n.º 100 de la OIT). El salario mínimo de los



empleados del Grupo no puede ser inferior al establecido en los convenios colectivos y en la legislación y la normativa de referencia vigentes en cada país, de conformidad con lo dispuesto en las Convenciones de la OIT.

5.1.6 Gestión del crecimiento profesional

La Sociedad se compromete a crear un ambiente dinámico que potencie las capacidades de los empleados, aumente su satisfacción y adapte el desarrollo profesional a las necesidades estratégicas de la organización. La Sociedad garantiza oportunidades de crecimiento a todos los empleados sin distinción de género, etnia, orientación sexual u otras características, con el fin de promover la inclusividad y la diversidad en las decisiones profesionales.

La Sociedad ofrece una formación continua mediante planes de formación específicos, con la intención de ayudar a los empleados a seguir creciendo como profesionales y a desarrollar competencias individuales en paralelo a los objetivos de la empresa.

También gestiona un plan de movilidad internacional para ofrecer a sus empleados oportunidades profesionales en el extranjero.

5.2 Comunidad y sociedad

5.2.1 Respeto de los derechos de las comunidades

La Sociedad es consciente de la influencia que pueden tener sus actividades en las comunidades en las que opera, aunque sea de forma indirecta. Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la comunidad están estrechamente vinculados: por eso, la Sociedad pretende realizar sus inversiones de forma sostenible y promover iniciativas de valor cultural, social y económico que respeten a las comunidades locales y nacionales y favorezcan la inclusión social.

La Sociedad se compromete a respetar los derechos de las comunidades locales y a contribuir a su crecimiento económico y social. Colabora también con proveedores, contratistas y socios que respetan los Derechos Humanos y que contribuyen al desarrollo económico y social de las comunidades en las que operan.



5.2.2 Integridad

La Sociedad rechaza la corrupción en todas sus formas y variantes, ya sean directas o indirectas, pues la considera uno de los factores que amenazan las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, el bienestar y el desarrollo de las sociedades. La Sociedad ha elaborado principios anticorrupción adecuados en el protocolo específico «Directrices anticorrupción», que forma parte del Modelo de organización, gestión y control conforme al Decreto Legislativo 231/2001.

5.2.3 Privacidad

La Sociedad respeta la confidencialidad y el derecho a la privacidad de sus partes interesadas y se compromete a usar correctamente los datos y la información que le faciliten los empleados, los clientes y las demás partes interesadas.

La protección y el tratamiento de los datos personales es un desafío importante en la era de la digitalización y de la globalización de los mercados. La Sociedad trata los datos personales respetando todos los derechos fundamentales y observa las libertades y los principios reconocidos por la ley, en especial el respeto a la vida privada y familiar, al domicilio y a las comunicaciones; la protección de los datos personales; la libertad de pensamiento, de conciencia y de culto; la libertad de expresión y de información. La «Protección de datos desde el diseño» (es decir, incorporada a partir del diseño de un proceso comercial) y «por defecto» (el tratamiento de datos personales en la medida necesaria y suficiente para las finalidades previstas y durante el periodo estrictamente necesario) forman parte integrante de los procesos comerciales de digitalización, así como el análisis del riesgo y la tutela de datos sensibles. La Sociedad protege la privacidad de las personas adoptando normas internacionales y los modos de tratamiento y conservación de los datos personales se definen con la asistencia de consultoras externas de conformidad con las políticas de empresa y las diferentes normativas europeas y nacionales. La Sociedad también se marca como objetivo supervisar a las sociedades externas que puedan tener que usar los datos personales de los clientes e introducir, en su caso,



cláusulas específicas en los contratos con los socios que usan los datos personales para actividades concretas, por ejemplo, servicios de venta o estudios de satisfacción de los clientes.

5.2.4 Comunicación

La Sociedad se compromete a que la comunicación institucional y comercial no sea discriminatoria y respete las diferentes culturas.

Además, se exige que los contratos y las comunicaciones enviadas a los clientes sean:

- claras y sencillas, formuladas con un lenguaje lo más parecido posible al que utilizan normalmente sus interlocutores;
- conformes a las normativas vigentes, sin recurrir a prácticas elusivas o incorrectas;
- completas, para que no pasen por alto ningún elemento relevante en la decisión del cliente;
- accesibles desde el sitio web de la empresa.

6. APLICACIÓN Y SUPERVISIÓN

El Consejo de Administración de la sociedad matriz aprueba esta Política y sus actualizaciones con motivo de la aprobación de los estados financieros y la traslada a todas las sociedades del Grupo para que la revisen y la acepten. Partiendo de las directrices del presente documento, las sociedades del Grupo trabajarán a su vez para garantizar el respeto y la protección de los principios que contiene.

La aplicación es responsabilidad de los jefes de departamento, que tienen la obligación de recibir el contenido de la política, darlo a conocer y difundirlo entre las áreas que están bajo su control. La supervisión tiene lugar mediante el análisis de las denuncias de las partes interesadas. Los planes de acción derivados de esta política se gestionan de manera centralizada con el fin de armonizar e integrar a nivel global procesos y políticas que deben aplicarse a nivel local.

Los procesos de identificación, prevención y mitigación del efecto negativo sobre los derechos humanos que puede causar la empresa o a los cuales contribuye con su propia actividad (due diligence) se realizarán siguiendo los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en junio de 2011.



En relación con los empleados y colaboradores del Grupo, el proceso completo de due diligence estará coordinado por el departamento QHSE en colaboración con el departamento de RR. HH. Los objetivos de la due diligence que lleva a cabo la Sociedad en este ámbito son los siguientes:

- identificar y definir en el sistema de gestión de riesgos empresariales los riesgos para los derechos humanos que derivan de las operaciones del Grupo;
- evaluar y ponderar los riesgos potenciales;
- reconocer el riesgo residual neto de las medidas de control aplicadas;
- identificar y analizar el marco normativo interno relativo a cada aspecto;
- definir políticas y/o procedimientos adecuados relativos a algunos aspectos específicos;
- adoptar un sistema de gestión que supervise y registre regularmente el rendimiento mediante la definición de KPI específicos;
- definir las responsabilidades en el marco de los procedimientos y riesgos establecidos;
- elaborar una hoja de ruta de mejora gradual que, partiendo del mero cumplimiento de las normativas locales, oriente las políticas y los procesos relativos a los Derechos Humanos con iniciativas adecuadas que involucren a las partes interesadas;
- el cumplimiento normativo de lo indicado en los ESRS (Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad);
- identificar los departamentos que deben supervisar el progreso del plan de acción elaborado a partir de las situaciones de riesgo potencial detectadas en el proceso de autoevaluación.

A efectos de garantizar la máxima transparencia, **los resultados de la due diligence** realizada en empleados y colaboradores se **incluyen en el Balance de sostenibilidad**. Existen mecanismos de denuncia anónima de conformidad con los procedimientos de la empresa, disponibles en la dirección <http://www.savinodelbene.com>.

En relación con los proveedores del Grupo, Savino Del Bene afirma que el proceso de selección garantiza la igualdad de oportunidades a todos los candidatos cuando se cumplan los criterios



de calidad exigidos. Savino Del Bene implementa un proceso de selección de proveedores diferenciado en función de su nivel de importancia. La Sociedad dispone de una plataforma específica a través de la cual gestiona los procesos, la documentación y los cuestionarios que envía a los proveedores. También se concede una gran importancia a la gestión de riesgos relativos al plano económico, medioambiental y social de los proveedores estratégicos y/o que suministran categorías de mercancías más críticas.

La Sociedad lleva a cabo la actividad de selección conforme a lo establecido en el procedimiento específico del Manual de calidad, teniendo en cuenta la importancia del proveedor (que se valora en función del importe total facturado durante el ejercicio) y de su posible capacidad de estrategia en una determinada línea de negocio.

Los proveedores deben conocer los principios del **Código ético del Grupo, las Directrices anticorrupción y el Código ético para proveedores**, adoptados por las sociedades que forman parte integrante del Modelo de organización, gestión y control conforme al Decreto Legislativo 231/2001. Para poder recibir encargos del Grupo Savino Del Bene, cada nuevo proveedor y contratista debe suscribir este documento y comprometerse a ajustar sus conductas a los principios de **lealtad, transparencia y corrección** mencionados en los documentos citados antes.

En caso de que se detecten irregularidades o incumplimientos contractuales y de los criterios acordados, estas pueden desembocar en denuncias de anomalías o situaciones críticas y, en ocasiones, llevar a Savino Del Bene a limitar, suspender o incluso dar marcha atrás en la selección del proveedor incumplidor.

En el marco de las actividades de supervisión de cada proveedor, la Sociedad puede efectuar **comprobaciones para conocer la situación jurídica y/o el nivel de reputación** de dicho proveedor, sobre todo si hay en marcha operaciones extraordinarias o adquisiciones de empresas.

La **evaluación del rendimiento de los proveedores** se realiza mediante una de las siguientes herramientas:

- **Feedback:** cuestionarios de evaluación del servicio que cumplimenta periódicamente el gestor del contrato:



- **Auditorías técnicas:** visitas periódicas a todos los proveedores que operan en determinados sectores de productos y visitas aleatorias a los proveedores de otros sectores para comprobar que aplican y respetan las disposiciones normativas y contractuales.
- **Cuestionarios ESG:** cuestionarios para valorar la comprensión de las iniciativas, actividades y las certificaciones de los proveedores en materia de sostenibilidad, con especial atención a los temas vinculados a los derechos humanos y al medioambiente.
- **Índice de calificación:** evaluaciones basadas en parámetros cuantitativos y cualitativos que tienen en cuenta, con diferentes grados de ponderación, la información procedente de las herramientas utilizadas.

La Sociedad refleja los avances y la eficacia del sistema de selección, gestión, supervisión y valoración de los proveedores en un informe anual incluido en el Balance de sostenibilidad con los resultados del análisis realizado.

Al igual que se hace con los empleados y/o colaboradores, a efectos de garantizar la máxima transparencia, **en el Balance de sostenibilidad se incluyen los resultados de las actividades de verificación** realizadas a los proveedores del Grupo. Existen mecanismos de denuncia anónima de conformidad con los procedimientos de la empresa, disponibles en la dirección <http://www.savinodelbene.com>.

6.1 Responsabilidad de las funciones empresariales competentes

El nivel directivo más alto en la organización de la empresa, y responsable de la aplicación de la presente política, es el Comité de ESG. El comité se compone de tres miembros permanentes: el vicepresidente ejecutivo y miembro del Consejo de Administración, la vicepresidenta y miembro del Comité de Liderazgo, y el responsable de QHSE y sostenibilidad. El Comité recurre a los jefes de departamento para abordar temas concretos.

Teniendo en cuenta las cuestiones específicas que se analizan cada cierto tiempo, el departamento de QHSE y el de RR. HH. se encargan del cumplimiento, la actualización, la



implementación y la supervisión de la presente política, así como de la preparación y del archivo de la documentación correspondiente.

Cualquier modificación y/o integración de los contenidos de esta política debe ser aprobada previamente por el Consejo de Administración de Savino Del Bene S.p.A.

6.2 Denuncias de las partes interesadas

Una vez concluido el proceso de due diligence, Savino Del Bene se compromete a aplicar las medidas correctivas necesarias para mitigar el posible impacto de los riesgos en materia de derechos humanos y a implementar un sistema de supervisión continua interna y externa con el fin de verificar que se respetan los derechos fundamentales y prevenir posibles irregularidades. Para gestionar las irregularidades y las violaciones de los principios recogidos en el Código ético y en la Política en materia de derechos humanos, existe un sistema de denuncia específico (whistleblowing) a disposición de todos los empleados, colaboradores y terceros (ya que está disponible en el sitio web y mediante diferentes canales), el cual define un proceso detallado para la gestión, el análisis y la investigación de las irregularidades comunicadas, así como para la adopción de las posibles medidas y acciones de mitigación. Además, para prevenir las violaciones en materia de derechos humanos, se ha implantado un sistema disciplinario que sanciona el incumplimiento de los principios y de las reglas empresariales destinado a todas las personas que trabajan en Savino Del Bene. El órgano de supervisión de Savino Del Bene comunica a los departamentos competentes el incumplimiento y supervisa, junto con el departamento de Recursos Humanos, la adopción de medidas disciplinarias. Las medidas correctivas adoptadas serán proporcionales a la gravedad de la irregularidad y del hecho denunciado. Tras recibir la denuncia, el departamento competente procederá a analizarla y solicitará, en caso necesario, el parecer del autor y del responsable del supuesto incumplimiento, garantizando la igualdad de trato en todo el Grupo, de conformidad con las políticas de la empresa y la legislación local. La Sociedad protege a los denunciantes de cualquier tipo de represalia y garantiza la confidencialidad de su identidad, sin perjuicio de las obligaciones previstas por la ley. Las denuncias pueden remitirse a través de los canales previstos en el «Procedimiento de denuncias» publicado en el sitio web de Savino Del Bene S.p.A.



7. COMUNICACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Se transmite a las partes interesadas y externas la Política de Derechos Humanos mediante actividades de comunicación específicas como, por ejemplo, la publicación en el sitio web corporativo. A efectos de garantizar que se comprende correctamente esta Política, se elabora un **plan de formación e información** cuyo objetivo es dar a conocer los principios que contiene. Dentro de sus respectivas áreas de competencia, los departamentos de QHSE y RR. HH. están disponibles para atender las posibles solicitudes de información o profundización relativas al contenido de la presente política en las direcciones qhse@savinodelbene.com y hr@savinodelbene.com.