

PO-HR-GROUP-003

GLOBAL HUMAN RIGHTS POLICY

Data di validità	Versione	Emesso da	Rivisto da	Destinatari
01/07/2024	1.0	Direzione HR	Comitato ESG, Compliance, Dipartimento HR	Dipendenti Gruppo Consulcesi

Sommario

PREMESSA.....	3
DESTINATARI	3
APPLICAZIONE.....	3
PRINCIPI	5
GOVERNANCE AND DISCLOSURE.....	7
SEGNALAZIONI, RISERVATEZZA, NON RITORSIONE E CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE	7

PREMESSA

Le attività del Gruppo Consulcesi (a seguire anche il “Gruppo” o “Consulcesi”) sono fondate sul rispetto dei diritti umani universalmente affermati, un valore fondamentale della propria cultura e strategia aziendale. Consulcesi si adopera per gestire e ridurre i potenziali rischi di violazione dei diritti umani, per evitare di produrre – o di contribuire a produrre – effetti negativi su tali diritti nel contesto internazionale, multietnico, socialmente ed economicamente diversificato in cui opera.

DESTINATARI

I destinatari della presente policy sono tutti i dipendenti di Consulcesi e i partner commerciali. Tutti i Destinatari sono responsabili, ciascuno per quanto di propria competenza, del rispetto della presente Policy sui Diritti Umani. In particolare, tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento dell’attività lavorativa, devono essere improntati ai principi e valori espressi dalla presente Policy, nonché essere aperti alle verifiche e ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne. Inoltre, i soggetti con responsabilità di supervisione e coordinamento sono tenuti alla vigilanza sul rispetto della Policy da parte dei propri collaboratori, nonché all’adozione delle misure idonee a prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni. Tutti i Destinatari sono tenuti a leggere, comprendere e osservare pienamente la presente Policy, disponibile sulla intranet aziendale. È richiesto a tutti i Destinatari di osservare e, per quanto di propria competenza, di far osservare i principi ivi contenuti: in nessuna circostanza, la pretesa di agire nell’interesse delle società del Gruppo giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati e, in genere, con leggi, regolamenti e discipline applicabili.

APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a tutte le operazioni di Consulcesi, ivi compresi i rapporti commerciali di Consulcesi con soggetti terzi; laddove Consulcesi non

detenga il controllo operativo, tutti i partner commerciali (ad esempio joint-venture, fornitori, ecc.) sono chiamati a rispettare i principi stabiliti nella presente Policy.

Le attività del Gruppo Consulcesi sono regolate dai suoi Valori e dal Codice di Condotta e si conformano al Modello di Sostenibilità previsto dal Global Compact delle Nazioni Unite.

Il Gruppo rispetta e tutela i diritti umani fondamentali previsti dalle leggi e dai regolamenti dei singoli paesi in cui è presente e dagli standard internazionali applicabili, ivi inclusi:

- la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, comprensiva della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- la Convenzione sui diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza delle Nazioni Unite;
- la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione.

Consulcesi promuove inoltre il rispetto dei diritti umani e l'adesione agli standard internazionali applicabili presso i propri Partners e Stakeholders e informa la propria governance delle raccomandazioni contenute nei Principi Guida Business and Human Rights delle Nazioni Unite, attuando il Framework "Protect, Respect and Remedy".

Infine, il Gruppo rispetta le normative svizzere, italiane, albanesi e dei Paesi in cui potrebbe operare, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Leggi in tema di pari opportunità tra uomo e donna;
- D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- Leggi anticorruzione;
- Leggi in materia di libertà ed attività sindacale nei luoghi di lavoro;

- Leggi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Leggi in materia di orario di lavoro;
- Leggi in materia ambientale;
- Leggi in materia di privacy e protezione dei dati personali.

PRINCIPI

- **Non discriminazione** – Consulcesi si oppone a qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata su genere, identità ed espressione di genere, orientamento sessuale, stato civile, stato di gravidanza, condizione di genitorialità o di care giving, età e condizione di diversa abilità (mentale o fisica), colore della pelle, origine etnica, nazionalità, credo religioso, background socio-economico e/o culturale, affiliazione sindacale, opinioni politiche o di altra tipologia, e si impegna per prevenire la discriminazione in tutti gli ambiti della vita lavorativa.
- **Libertà di associazione** – Consulcesi riconosce il diritto dei propri lavoratori a costituire liberamente associazioni sindacali e a contrattare collettivamente e, in tal senso, dialoga apertamente ed in modo costruttivo con i rappresentanti sindacali riconosciuti.
- **Rifiuto del lavoro forzato** – Consulcesi rifiuta tutte le forme di sfruttamento dei lavoratori incluso il lavoro infantile, forzato o obbligato, nonché qualsiasi forma di abuso o costrizione psicologica e fisica nei confronti sia dei propri lavoratori sia dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura e condanna fermamente il traffico e lo sfruttamento di esseri umani in ogni sua forma.
- **Condizioni di lavoro adeguate** – Consulcesi promuove un ambiente di lavoro basato sulla fiducia, il dialogo e il rispetto reciproco e tutela il benessere dei propri lavoratori e l'equilibrio tra vita privata e professionale.
- **Stipendi equi e dignitosi** – Consulcesi garantisce stipendi equi e dignitosi, ovunque opera. Oltre al rispetto delle normative locali e degli accordi contrattuali, la retribuzione deve essere almeno sufficiente a

soddisfare i bisogni primari dei dipendenti e a garantire un tenore di vita dignitoso per loro e per le loro famiglie. Consulcesi fornisce a tutti i suoi dipendenti contratti di lavoro scritti, e una busta paga adeguata, fornendo informazioni chiare e trasparenti.

- **Parità di retribuzione per lavoro di pari valore** – Consulcesi si attiene scrupolosamente al principio secondo cui un lavoro di pari valore debba essere retribuito con uguale compenso, ad esempio tra donne e uomini, e prende le proprie decisioni in merito all'avanzamento della carriera dei dipendenti esclusivamente sulla base delle competenze, dell'esperienza e del potenziale professionale di cui le persone dispongono e dei risultati conseguiti.
- **Orari di lavoro equi** – Consulcesi si impegna a garantire un orario di lavoro ragionevole e prevede un compenso adeguato per gli straordinari dei propri dipendenti in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili e con i contratti collettivi di lavoro, laddove applicabili.
- **Salute e sicurezza sul lavoro** – Consulcesi considera la salute e la sicurezza dei lavoratori un valore fondamentale ed assume un ruolo proattivo nel mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano, adottando standard elevati di prevenzione, valutazione e gestione dei relativi rischi, nonché promuovendo e diffondendo costantemente una cultura aziendale orientata alla salute e sicurezza sul lavoro.
- **Comunità locali**– Consulcesi contribuisce al benessere economico e alla crescita delle comunità nelle quali opera sostenendo iniziative sociali, culturali e educative orientate alla promozione della persona ed al miglioramento delle sue condizioni di vita.
- **Integrità** – Consulcesi rifiuta ogni forma di corruzione in qualsiasi giurisdizione, anche ove attività di tal genere fossero nella pratica ammesse, tollerate o non perseguite giudizialmente, nella convinzione che le attività corruttive ledano anche i diritti umani.
- **Privacy** – Consulcesi è consapevole dell'importanza di garantire adeguate tutele ai soggetti interessati dalle operazioni di trattamento

di dati personali e rispetta il diritto alla privacy di tutti i propri Stakeholders, impegnandosi all'utilizzo corretto dei dati e delle informazioni fornite.

Consulcesi sensibilizza i propri lavoratori affinché conducano le attività aziendali nel rispetto dei diritti umani.

Consulcesi si riserva il diritto di cessare il rapporto con i fornitori in caso di chiara evidenza di fornitura di minerali da conflitto e comunque nel caso di violazione dei Diritti Umani.

GOVERNANCE AND DISCLOSURE

Il Top Management di Consulcesi, supportato dalle funzioni a vario titolo coinvolte svolge un ruolo strategico nella piena implementazione della presente Policy, assicurando il coinvolgimento di tutti i lavoratori e collaboratori di Consulcesi affinché esprimano comportamenti coerenti ai valori di Gruppo.

SEGNALAZIONI, RISERVATEZZA, NON RITORSIONE E CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE

Il Gruppo Consulcesi incoraggia i Destinatari del presente documento a segnalare in buona fede, anche in forma anonima, qualsiasi comportamento commissivo o omissivo, da chiunque in Consulcesi, nei rapporti con la stessa o per suo conto, che costituisca o possa costituire una violazione, o induzione a violazione dei principi contenuti nella presente.

La Whistleblowing Policy - formalizzata per tutte le società del Gruppo Consulcesi dotate di MOG 231/01 e pubblicata sui siti di ciascuna Società - enuncia le modalità di segnalazione, di gestione, la garanzia di anonimato e quella di non ritorsione. In aggiunta all'utilizzo della piattaforma Whistleblowing per le società ove l'anonimato della segnalazione è un requisito di legge, per tutte le società è possibile ricorrere alla casella di posta

compliance@consulcesi.com per effettuare segnalazioni che rientrano nell'ambito della presente policy.

In caso di violazione della presente Policy, Consulcesi adotterà le misure adeguate in base alla gravità del caso, ivi comprese azioni correttive (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: comunicare con il dipendente inadempiente, definire un piano d'azione specifico affidato ai dirigenti competenti, eccetera) e/o sanzioni disciplinari (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: richiamo verbale e/o scritto, performance review o valutazione con esito insoddisfacente, licenziamento), in conformità con il sistema contrattuale e disciplinare, legale e normativo applicabile.

MONITORAGGIO

Il processo di due diligence sui diritti umani implica da una parte una valutazione dei rischi, dall'altra il monitoraggio periodico con azioni rimediali. Sono coinvolti in questo processo di valutazione e monitoraggio: la Direzione HR e Compliance.