

Human Rights POLICY

SIT S.p.A.



Approvata dal Consiglio di Amministrazione
di SIT S.p.A. il 16 dicembre 2022

CONTENUTI

Premessa	03
Definizioni	04
Finalità e Campo di Applicazione	05
Quadro Normativo	05
Destinatari	07
Principi	08
Attuazione e Monitoraggio	13
Formazione e Comunicazione	14
Revisione	15



Premessa

Noi di **SIT S.p.A.**, e tutte le società facenti parte del gruppo SIT (di seguito anche “SIT”, “il gruppo” o “la Società”), ci impegniamo a garantire il **rispetto della dignità umana** e delle garanzie riconosciute dalle normative e dalle convenzioni nazionali ed internazionali nello svolgimento delle nostre attività, con l’obiettivo di sostenere e promuovere, con i nostri stakeholder interni ed esterni, una **cultura fondata sul rispetto dei diritti umani inviolabili e delle libertà fondamentali**. In particolare, come SIT, rispettiamo e promuoviamo la tutela di valori quali **uguaglianza, libertà e dignità di tutti gli esseri umani, condizioni di lavoro giuste e libertà sindacali, salute e sicurezza, salvaguardia dell’ambiente e del clima**. Inoltre, ci opponiamo fermamente e **ripudiamo il lavoro forzato, il lavoro minorile, la corruzione e ogni forma di discriminazione, nonché qualsiasi violazione dei diritti umani**. A questo proposito, il gruppo orienta le proprie attività facendo riferimento a documenti internazionali come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell’ONU del 1948, le Convenzioni fondamentali dell’ILO (International Labour Organization) e le Linee Guida dell’OCSE per le Imprese Multinazionali. In più, come SIT, dal 2022, **aderiamo al UN Global Compact**, un’iniziativa delle Nazioni Unite, ad adesione volontaria, volta a promuovere una cultura di sostenibilità e di cittadinanza d’impresa, incoraggiando le aziende di tutto il mondo a creare un’un’economia globale sana e sostenibile: rispettosa dei diritti umani e del lavoro, della salvaguardia dell’ambiente e della lotta alla corruzione. Noi di SIT **crediamo fortemente che le aziende abbiano un ruolo determinante nella società e per questo hanno la possibilità e il dovere di produrre impatti positivi**, pertanto riteniamo il **rispetto dei diritti umani un elemento fondamentale** da perseguire per uno sviluppo sostenibile che vada oltre il mero rispetto delle norme vigenti in materia. In quest’ottica di crescita sostenibile, ci impegniamo a sviluppare una forte cultura aziendale, garantendo a tutte le persone di SIT un ambiente di lavoro sano e sicuro, stimolante, positivo e privo di discriminazioni, nonché rispettando e valorizzando diritti, dignità e diversità di ogni singolo individuo. La presente policy costituisce patrimonio culturale del gruppo SIT, e come tale ci impegniamo ad implementarla, diffonderla e condividerla con tutti i nostri stakeholder, anche attraverso azioni di sensibilizzazione e di formazione. Tale documento viene adottato dal **Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A.**, in data **16 dicembre 2022**, al fine di affermare il continuo impegno di tutte le società del gruppo nel promuovere e sostenere le Istituzioni e le Convenzioni Internazionali in materia di diritti umani, nonché tutti i principi e i valori in esse contenuti.

Definizioni

Diritti Umani

Diritti inalienabili che spettano, senza distinzione alcuna, a ogni individuo in ragione della sua appartenenza al genere umano.

Lavoro Forzato

Qualsiasi lavoro o servizio richiesto a un individuo minacciato di punizione, e per il quale detto individuo non si offre volontariamente.

Tratta di esseri umani

Il reclutamento, il trasporto, il trasferimento, l'ospitare o l'accogliere persone, tramite l'impiego o la minaccia di impiego della forza o di altre forme di coercizione, di rapimento, frode, inganno, abuso di potere o di una posizione di vulnerabilità, dando oppure ricevendo somme di denaro o benefici al fine di ottenere il consenso di un soggetto che ha il controllo su un'altra persona, per fini di sfruttamento.

Lavoro Minorile

Il lavoro svolto da un bambino al di sotto dell'età minima prevista per un determinato tipo di lavoro (come definito dalla legislazione nazionale in conformità alla normativa internazionale), e che non deve essere tale da compromettere l'istruzione e il pieno sviluppo del minore.

Discriminazione

Ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata su aspetti come ad esempio razza, colore della pelle, sesso, religione, opinione politica, appartenenza nazionale o origine sociale che ha l'effetto di annullare o alterare la parità di opportunità o di trattamento in materia d'impiego o di occupazione.

Catena del valore

Tutte le attività del ciclo produttivo che intervengono nei passaggi che trasformano la materia prima in prodotto finito

Finalità e campo di applicazione

La redazione della presente policy ha come fine la definizione di regole, principi e responsabilità in materia di diritti umani che tutte le persone del gruppo sono tenute a rispettare. Più nello specifico, la presente policy si applica al personale di tutte le società facenti parte del gruppo SIT, sia estere che italiane, e a tutti coloro che lavorano per conto o in favore della società come illustrato nella sezione dedicata ai destinatari.

Quadro normativo

La Policy sui Diritti Umani di SIT è redatta in conformità e prevede il rispetto delle disposizioni normative vigenti e dei codici di natura volontaria elencati di seguito, in forma esemplificativa e non esaustiva, nonché delle procedure e dei regolamenti aziendali.

Riferimenti interni

SIT è dotata di diversi strumenti normativi interni, collegati ai principi elencati in questa Policy e che ne supportano l'attuazione. In particolare:

- Codice di Condotta
- Codice delle condizioni base di lavoro
- Codice di non discriminazione e diversità
- Codice Etico per i fornitori e gli intermediari Terzi
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001
- I regolamenti locali delle varie sedi del gruppo

Riferimenti internazionali e nazionali

SIT si ispira e promuove i principi fondanti delle seguenti convenzioni e dichiarazioni di diritto internazionale ed europeo:

- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, UDHR, 1948;
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo, CEDU, 1950;
- Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), in particolare le otto convenzioni fondamentali:
 - Convenzione sul lavoro forzato, n. 29, 1930
 - Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, n. 87, 1948
 - Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, n. 98, 1949
 - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951
 - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957
 - Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958
 - Convenzione sull'età minima, 1973
 - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999
- Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, ICCPR, 1976;
- Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, ICESCR, 1976;
- Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, ICERD, 1965;
- Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, CEDAW, 1979;

- Convenzione contro la tortura e altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti, CAT, 1984;
- Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, CRC, 1989;
- Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, ICPMW, 1990;
- Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, CPDP, 2006;
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, 1998;
- Modern Slavery Act del Regno Unito, 2015;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese.

In più, il Gruppo supporta le seguenti iniziative e linee guida:

- Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali, 2011;
- Principi Guida su Business e Diritti Umani: Protect, Respect and Remedy Framework, 2011.
- Linee Guida (OCSE) per le Imprese Multinazionali contro la schiavitù, 2020;
- CEO Guide to Human Rights, World Business Council for Sustainable Development - WBCSD, 2020.
- UN Global Compact, 1999;

Infine, SIT rispetta e promuove il rispetto di tutte le normative italiane e dei Paesi in cui opera o potrebbe operare.

Destinatari

Vengono considerati destinatari della presente policy tutte le persone le cui attività, a livello sia interno che esterno, sono in relazione con le operazioni condotte da SIT. In particolare, a titolo esemplificativo:

- I componenti del Consiglio di Amministrazione
- I membri dell'Organismo di Vigilanza e dei Comitati (Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Comitato Remunerazione, Advisory Board, Comitato parti correlate, Collegio Sindacale)
- I dirigenti
- I dipendenti
- I collaboratori
- I fornitori ed i partner commerciali

Obblighi dei destinatari

Tutti i destinatari della policy, nell'ambito delle loro azioni e comportamenti posti in essere nello svolgimento delle attività connesse alla Società, sono tenuti a rispettare regole, valori e principi relativi ai diritti umani in essa contenuta. I destinatari con responsabilità di direzione e coordinamento hanno l'obbligo di supervisionare il rispetto della presente policy sui diritti umani e di adottare misure idonee alla prevenzione e all'identificazione di eventuali violazioni. Tutti i destinatari, in caso di sospetta violazione, devono collaborare e rendersi disponibili al fine di favorire i necessari controlli e verifiche da parte delle autorità preposte, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure interne all'azienda. In riferimento ai principi contenuti nella seguente sezione di questa Policy, tutti i destinatari possono fare affidamento, laddove applicabili, anche alle procedure e alle policy di cui la società dispone.

Principi

Rifiuto del lavoro forzato e tratta di esseri umani

La Società rifiuta il lavoro forzato in ogni sua forma, nonché di tutte le forme di sfruttamento, abuso e costrizione sia sul posto di lavoro che lungo tutta la catena di fornitura. In nessuna circostanza sarà tollerato il ricorso ad alcun provvedimento disciplinare che preveda l'uso di violenza fisica e/o psicologica. Inoltre, il gruppo si oppone a qualunque tipologia di traffico di esseri umani, nonché a qualsivoglia ulteriore forma di schiavitù, comunque intesa o denominata.

Rifiuto del lavoro minorile

SIT promuove la tutela dei bambini e degli adolescenti prestando estrema attenzione al rispetto dei loro diritti nello svolgimento delle proprie attività e lungo tutta la catena di fornitura. Il gruppo rifiuta l'impiego di personale la cui età risulta inferiore all'età minima prevista per l'ingresso nel mondo del lavoro dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività e, in ogni caso, inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO. La Società offrirà a soggetti minorenni solamente esperienze lavorative che mirino alla formazione professionale o ad una prima esperienza lavorativa come ad esempio alternanza scuola-lavoro, attività di tirocinio e programmi di formazione in conformità con le vigenti normative nazionali.

Rispetto della diversità, inclusione e pari opportunità

SIT promuove il rispetto e la valorizzazione di principi quali diversità, inclusione e parità di trattamento e opportunità per tutte le persone coinvolte nelle attività dell'azienda. La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove diversità e unicità vengono valorizzate come punto di forza e risorsa culturale, umana e professionale, anziché penalizzate. SIT tutela l'integrità e il benessere fisico e psicologico di ciascuna persona coinvolta nelle sue attività e si oppone fermamente a qualsiasi comportamento discriminatorio, lesivo o di incitamento all'odio secondo logiche riferite a genere, età, nazionalità, etnia, orientamento sessuale, orientamento politico, credo religioso, stato di salute, responsabilità familiari e/o a qualsiasi altra particolarità individuale.

Principi

Impegno contro molestie e mobbing sul posto di lavoro

SIT in nessun caso tollera o giustifica abusi e/o molestie fisiche, verbali, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, o qualsiasi azione che contribuisca a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, denigrante e offensivo.

Inoltre, la Società si impegna e promuove la diffusione di conoscenza e consapevolezza sul tema delle molestie nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di creare una cultura del rispetto reciproco e di assicurare un contesto lavorativo sicuro che garantisca serenità a tutte le persone nelle attività di SIT.

Salute, sicurezza e benessere

La Società si impegna a garantire la salute, la sicurezza e il benessere psicologico, relazionale e fisico delle proprie persone. Per SIT è fondamentale garantire a tutto il personale e i collaboratori coinvolti nelle attività dell'azienda, un luogo di lavoro sicuro, salubre e privo di rischi in conformità con i requisiti stabiliti dai più alti standard applicabili in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Così facendo, SIT intende promuovere una solida cultura su questi temi incoraggiando l'adozione di comportamenti responsabili e consapevoli tramite il ricorso a strumenti di sensibilizzazione e attività di formazione e informazione.

Da parte loro, il personale e i collaboratori sono tenuti a contribuire alla tutela di salute e sicurezza, sia propria che altrui, rispettando le norme e gli standard previsti e informando in maniera tempestiva e puntuale i soggetti preposti di qualsiasi situazione che corrisponda a rischio o pericolo per la salute e la sicurezza personale o collettiva.

Inoltre, SIT si impegna a facilitare il work-life balance tramite iniziative mirate a favorire il benessere personale e organizzativo delle sue persone, considerando l'equilibrio tra vita personale e vita lavorativa un fattore abilitante al coinvolgimento e al rendimento dei lavoratori.

Principi

Diritto al lavoro, libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il gruppo SIT rispetta e garantisce pienamente il diritto al lavoro, la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva. Tutto il personale possiede il diritto di costituire o prendere parte a organizzazioni e di essere rappresentato da organismi sindacali o altre forme di rappresentanza, in ottemperanza alle diverse normative in vigore nei paesi in cui la Società opera.

Condizioni di lavoro giuste e favorevoli

SIT garantisce a tutte le proprie persone il diritto a condizioni di lavoro dignitose che favoriscano il benessere di ognuno rispettando le disposizioni di legge e della contrattazione collettiva in vigore in termini di orario lavorativo, riposo giornaliero e settimanale, ferie retribuite e retribuzione equa e idonea a garantire un'esistenza libera e dignitosa.

In particolare, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO in materia salariale, la retribuzione del personale non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative in vigore e, inoltre, deve attenersi al principio di giusto compenso per il lavoro e della parità di retribuzione fra uomini e donne, a parità di lavoro, basandosi su una valutazione obiettiva.

Inoltre, SIT ritiene l'orientamento e la formazione professionale aspetti fondamentali per la crescita e lo sviluppo delle competenze delle proprie persone, a livello sia personale che lavorativo, per questo sostiene e incoraggia la partecipazione a iniziative di formazione e potenziamento in tutti gli ambiti che possano risultare favorevoli per la vita del lavoratore.

Principi

Tutela dell'ambiente e del clima

SIT ritiene la protezione dell'ambiente, delle risorse naturali e la lotta ai cambiamenti climatici valori fondamentali. Nello svolgimento delle proprie azioni, SIT promuove una strategia di business attenta alle conseguenze delle proprie scelte e all'impatto dell'azienda sull'ambiente e sul territorio. Tramite una continua innovazione dei processi e dei propri prodotti SIT si propone di contribuire ad un'economia sostenibile, propensa e in grado di ridurre e contenere l'impatto ambientale. In più, SIT persegue obiettivi di sviluppo finalizzati a rendere accessibili le tecnologie abilitanti la transizione energetica e la progressiva decarbonizzazione del settore del riscaldamento domestico e della misurazione dei consumi. Con l'obiettivo di sostenere e incentivare questi valori, SIT si impegna a favorire la diffusione di una cultura ambientale orientata al rispetto e all'uso consapevole delle risorse a tutti i suoi dipendenti e collaboratori in tutte le sedi del gruppo.

Integrità e lotta alla corruzione

SIT rifiuta e proibisce la corruzione in tutte le sue forme in quanto contraria ai propri valori, alla democrazia, all'etica e alla giustizia, nonché allo sviluppo aziendale e delle proprie persone. Il gruppo esige quindi, da tutti i destinatari della presente policy, che tutti i rapporti, in forza o per conto di SIT, sia con soggetti privati che con la Pubblica Amministrazione, siano condotti secondo criteri di massima trasparenza e correttezza.

Privacy e riservatezza dei dati

Rispettiamo il diritto alla riservatezza e alla privacy di tutti i nostri stakeholder, interni ed esterni, per questo ci impegniamo ad utilizzare in maniera corretta e a proteggere i dati personali e le informazioni che ci vengono fornite, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della riservatezza, della dignità e dell'identità di ognuno.

Come gruppo SIT, assicuriamo il trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, garantendo un uso pertinente e trasparente di tali informazioni.

Principi

Rispetto delle comunità locali

La Società è consapevole dei propri impatti, diretti e indiretti, nelle comunità in cui svolge le proprie attività, per questo si impegna a rispettare i loro diritti e a promuovere il loro sviluppo socioeconomico. Nello svolgimento del proprio operato, la Società si impegna a contribuire al benessere delle comunità locali con l'obiettivo di incontrare le esigenze del territorio e dei cittadini. SIT inoltre ha sempre supportato e supporta società e associazioni locali nell'ambito dello sport, dell'assistenza sociale e della ricerca in materia di salute con la volontà di contribuire al benessere delle generazioni presenti e future. SIT favorisce le iniziative che rafforzano i legami con le comunità locali nei paesi in cui opera, valutandone di volta in volta sia l'impatto sociale che la sostenibilità economica. Tali iniziative vengono divulgate attraverso i mezzi di comunicazione aziendale a tutto il personale e ai collaboratori al fine di dare valore e incentivare la partecipazione alle stesse.

Rapporto con i partner commerciali e fornitori

Chiediamo ai nostri partner commerciali e ai fornitori di rispettare i principi contenuti all'interno di questa policy, nonché di svolgere il loro operato in ottemperanza della normativa vigente nel paese di attività. Esortiamo i nostri partner e i nostri fornitori a tenere un comportamento in linea con i principi di integrità, professionalità, rispetto dei diritti umani e della dignità di ognuno lungo tutta la catena di fornitura. Inoltre, impegniamo ad evitare e ci riserviamo il diritto a terminare qualsiasi rapporto di lavoro e/o collaborazione con soggetti di cui pervengano notizie di violazione dei suddetti principi.

Attuazione e monitoraggio

L'attuazione della presente policy spetta a tutte le persone facenti parte del gruppo SIT, che con il proprio comportamento assicurano la diffusione di una cultura aziendale orientata al rispetto, all'etica e alla tutela dei diritti umani.

Monitoraggio delle attività lungo la catena del valore

Ci impegniamo a garantire una gestione responsabile della catena del valore, coltivando relazioni commerciali trasparenti, eque e rispettose della normativa applicabile nel paese di operatività, ispirate ai principi contenuti nella presente policy.

Ci impegniamo anche ad adottare criteri di selezione dei nostri fornitori, collaboratori e partner che rispettino i principi e i valori enunciati in questa policy sui diritti umani, assicurandoci che vengano rispettati i requisiti minimi volti a garantire dignità del lavoro e della persona. A questo proposito ci impegniamo a monitorare il rispetto di tali principi e la buona condotta delle nostre relazioni commerciali, e ad adottare specifici provvedimenti nel caso vengano violati, includendo la possibile risoluzione del rapporto.

Segnalazioni

Ogni violazione o sospetto di violazione della presente Policy sui Diritti Umani può essere segnalata da parte di tutti i soggetti coinvolti dai principi qui contenuti, anche anonimamente. Le segnalazioni possono essere inviate con le modalità e attraverso i canali di segnalazione che la Società ha opportunamente istituito e secondo quanto previsto dalla Whistleblowing Policy di gruppo, alla quale si rimanda per la disciplina di dettaglio. Come SIT seguiamo il principio di non ritorsione e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di "whistleblowing". La mancata segnalazione di una violazione della presente policy, che sia essa certa o presunta, della quale si sia venuti a conoscenza, può comportare per le persone di SIT e i destinatari della presente policy le medesime conseguenze previste dal sistema sanzionatorio di cui al paragrafo successivo.

Sanzioni

Come gruppo SIT, ci impegniamo a prevenire e impedire possibili violazioni della nostra Policy sui Diritti Umani e a sanzionare le infrazioni o inadempienze da parte di tutti i soggetti coinvolti dalla presente, siano essi interni o esterni all'azienda.

Nei confronti dei dipendenti che violino i principi contenuti nella presente policy, o che manchino di fornire opportuna segnalazione, ci impegniamo a intraprendere misure e provvedimenti idonei e in linea con le normative in vigore, siano esse di natura disciplinare o risarcitoria, in virtù della compromissione del rapporto di fiducia tra il dipendente e la società.

Nei confronti dei soggetti diversi dai dipendenti (business partner, fornitori, consulenti, ecc...), in caso di comportamenti e azioni in contrasto con il contenuto della presente policy, SIT valuterà opportune segnalazioni alle autorità competenti. In ogni caso, l'accertamento di una violazione, potrà essere causa di risoluzione unilaterale del rapporto di collaborazione.

Formazione e comunicazione

Ci impegniamo a divulgare e a rendere disponibile la nostra policy sui Diritti Umani a tutti i soggetti interessati, al fine di incoraggiare e garantire un'appropriata conoscenza dei principi e valori in essa contenuti. A questo proposito ci impegniamo ad utilizzare canali di comunicazione e strumenti adeguati a raggiungere l'intera platea dei soggetti coinvolti, in particolare il documento verrà messo a disposizione nella sua versione più aggiornata attraverso l'intranet aziendale, per dipendenti e collaboratori interni, e il sito web www.sitcorporate.it per fornitori, consulenti e partner commerciali.

In più, ci impegniamo a garantire una continua sensibilizzazione dei principi e dei valori contenuti nella presente policy, nonché a predisporre un piano di formazione mirato a favorirne la conoscenza, allo scopo di assicurarne la corretta comprensione da parte di tutte le nostre persone.

Revisione

Riconoscendo i Diritti Umani come una tematica in continua evoluzione, ci impegniamo ad aggiornare regolarmente la presente policy tenendo conto degli avanzamenti in materia, dei progressi negli standard e nelle pratiche lavorative, nonché del contesto interno al gruppo.

La revisione, integrale o parziale, della presente Policy è a cura e sotto la responsabilità del dipartimento HR in collaborazione con gli uffici e le strutture aziendali ritenute opportune. Inoltre, ogni revisione della presente Policy di carattere sostanziale sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di SIT S.p.A.

Edizione	Data	Descrizione modifiche	Emissione
1.0	09/11/2023	Prima Stesura – Approvata dal CdA di SIT S.p.A.	16/12/2022
1.1	06/03/2024	Modifica minore – Adeguamento della Policy ai Canali di Segnalazione Whistleblowing	06/03/2024



SIT S.p.A.

www.sitcorporate.com

