

**ILPEA**

---

**POLITICA  
DEI DIRITTI UMANI**

**Ilpea Group**

---

## 1. INTRODUZIONE

La presente Politica dei Diritti Umani (di seguito "Politica") è sviluppata da Ilpea Group (di seguito anche "Ilpea", o "Gruppo", o "Società") ed è stata implementata in tutto il Gruppo, compresi i suoi oltre 30 stabilimenti nei 5 continenti tutto il mondo.

### **1.1 L'impegno di Ilpea e scopo della presente Politica**

Garantire il rispetto dei diritti umani è uno dei principi fondamentali del business e della strategia di sostenibilità di Ilpea.

Scopo della Politica dei Diritti Umani è introdurre i principi fondamentali che Ilpea rispetta, i processi in atto per la valutazione dei rischi relativi ai diritti umani (riferiti ai dipendenti Ilpea, alla catena di fornitura, ai clienti e alle comunità in cui opera la Società), nonché le azioni per mitigare tali rischi nel caso in cui si verificano.

### **1.2 Quadro di riferimento internazionale**

L'impegno di Ilpea per il rispetto e la tutela dei diritti umani è guidato da alcuni dei principali standard internazionali e leggi nazionali e internazionali su questi temi:

- Principi di lavoro equo e approvvigionamento responsabile della Fair Labor Association (FLA)
- Quadro di protezione, rispetto e rimedio istituito dal Consiglio dei Diritti Umani
- Convenzione Europea dei Diritti Umani
- Legge sulla prevenzione della tratta di esseri umani
- Legge inglese sulla schiavitù moderna (2015)
- La Carta internazionale dei diritti delle Nazioni Unite che include:
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Il Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea
- Gli standard di lavoro dignitoso contemplati nelle convenzioni dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), tra cui: la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel lavoro, la Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione, 1948 (n. 87), la Convenzione sul diritto di organizzazione e contrattazione collettiva, 1949 (n. 98), Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29), Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105), Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138), la Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182), la Convenzione sulla parità retributiva, 1951 (n. 100), la Convenzione sulla discriminazione (occupazione e

impiego), 1958 (n. 111), Convenzione sull'orario di lavoro, 1919 (n. 1), Convenzione sul riposo settimanale, 1921 (n. 14), Convenzione sui metodi di fissazione del salario minimo, 1928 (n. 26), Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981 (155)

- Standard Internazionali SA 8000, ISO 26000, ISO 45001, ISO 14001
- Le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico)
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia
- La Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione della discriminazione contro le donne
- I principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e i diritti umani
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite
- Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite
- Il California Transparency in Supply Chains Act
- Sezione 1502 dello statunitense Dodd Frank Act Wall Street Reform and Consumer Protection Act
- Regolamento (UE) 2017/821 sui minerali provenienti da zone di conflitto (comprese le relative sanzioni economiche per violazioni dei diritti umani)
- Direttiva UE 2014/95 sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario

### **1.3 Quadro di riferimento interno**

Al fine di garantire coerenza e uniformità, la Policy sui Diritti Umani di Ilpea integra le informazioni fornite nelle altre policy del Gruppo:

- Codice Etico;
- Codice di Condotta dei Fornitori;
- Politica dei Minerali di Conflitto;
- Procedura Whistleblowing;
- Politica Anti-Bribery;
- Politica della Qualità, Salute, Sicurezza, Ambiente e Sostenibilità;
- Politica della Privacy.

### **1.4 Ambito di applicazione e destinatari**

Il Gruppo Ilpea è consapevole che, per contribuire allo sviluppo sostenibile, è necessario garantire la sostenibilità delle proprie attività lungo l'intera filiera.

Per questo motivo, la Politica sui Diritti Umani di Ilpea è rivolta internamente ai dipendenti di tutte le società del Gruppo nel mondo, ed è un documento di riferimento comune per tutti i fornitori, partner commerciali e collaboratori.

## 2. GOVERNANCE

La supervisione della presente Politica è affidata alla Funzione Risorse Umane, a livello Corporate, che assicura che la Politica ed i suoi Principi siano periodicamente revisionati e, se necessario, aggiornati, e ne garantisce altresì la corretta applicazione.

La Funzione Risorse Umane, a livello Corporate, si occupa anche della diffusione della Politica in tutte le sedi operative, mentre i Responsabili di ciascuna sede operativa ne assicurano l'attuazione a livello locale.

## 3. DIRITTI UMANI NEL LUOGO DI LAVORO

### **3.1 Molestie e Mobbing**

Ilpea rifiuta e vieta qualsiasi forma di molestia o mobbing nei rapporti professionali, sia all'interno sia all'esterno del Gruppo, siano essi fisici, sessuali, psicologici, verbali basati sulla diversità personale o culturale o su qualsiasi altra forma di diversità.

Questi tipi di comportamento sono vietati, senza eccezioni di alcun genere.

È vietata ogni forma di violenza, compreso l'abuso di potere.

### **3.2 Discriminazione, Diversità, Equità e Inclusione**

Il Gruppo garantisce un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità come risorse fondamentali per lo sviluppo umano.

Ilpea si impegna inoltre ad offrire pari opportunità a tutti i propri dipendenti, garantendo a ciascuno di essi un trattamento equo basato sul merito e sulla competenza, senza discriminazioni di alcun tipo quali razza, origine etnica, sesso, nazionalità, lingua, disabilità, religione, fede politica, orientamento sessuale.

### **3.3 Assunzione del Personale**

Ilpea garantisce che la valutazione del personale da assumere sia effettuata sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati con quelli attesi e con le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per ogni forma di diversità.

Ogni processo di selezione per nuove assunzioni favorisce la candidatura di tutti i soggetti in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste ed è svolto esclusivamente sulla base del merito.

La selezione dei nuovi talenti avviene attraverso lo svolgimento di una pluralità di colloqui sia da parte della Funzione Risorse Umane che da parte dei Responsabili delle unità organizzative coinvolte nella selezione.

### **3.4 Sviluppo del Personale**

La professionalità e l'impegno del management e dei dipendenti sono strategici per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Ilpea valorizza il proprio personale in base al merito, ne sviluppa le competenze professionali secondo il principio delle pari opportunità e in linea con le proprie scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive, tenendo conto delle loro esigenze formative.

Nell'ottica di favorire lo sviluppo delle competenze professionali delle risorse, Ilpea attua programmi di:

- formazione "on-the-job" e formazione professionale e manageriale;
- crescita interna guidata dai manager;
- possibilità di mobilità in diverse posizioni;
- valutazione delle performance;
- sviluppi di carriera e processi di promozione.

Ilpea attribuisce un valore strategico al processo formativo che, attraverso lo sviluppo del capitale umano, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

### **3.5 Salute e sicurezza sul lavoro e protezione dell'ambiente**

Il Gruppo si impegna a garantire la salute, la sicurezza dei propri dipendenti e il rispetto dell'ambiente, in conformità alle normative internazionali e nazionali.

Il Gruppo si prende cura della salute, sicurezza e dell'ambiente in tutte le sue sfaccettature.

Conduce periodicamente valutazioni dei rischi (es. derivanti da stress, rumore, ecc.) e adotta misure generali per eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli.

### **3.6 Orari e Condizioni di Lavoro**

Il Gruppo riconosce l'importanza di creare condizioni di lavoro rispettose e stimolanti. Ciò include anche un adeguato equilibrio tra lavoro e vita privata, attraverso orari di lavoro dignitosi che rispettino le leggi locali e internazionali.

Ilpea si impegna inoltre a garantire che il lavoro straordinario sia retribuito secondo le leggi locali e lo considera comunque come un'eccezione.

### **3.7 Compensi e Stipendi**

Ilpea si impegna a rispettare pienamente le disposizioni di legge e contrattuali applicabili nei diversi ambiti in cui opera, garantendo a ciascuno dei propri dipendenti un trattamento giuridico e retributivo equo, basato sul merito e sulle competenze.

Chiunque lavori per Ilpea deve godere di una remunerazione adeguata, almeno pari, se non superiore, ai livelli minimi stabiliti dalla normativa locale vigente nei vari Paesi in cui i lavoratori operano e in linea con i principali standard internazionali.

### **3.8 Lavoro minorile**

Ilpea vieta severamente il lavoro minorile e non tollera l'assunzione di dipendenti di età inferiore ai 15 anni, a meno che la legge locale di ciascun paese non preveda un limite superiore.

### **3.9 Lavoro forzato e tratta di esseri umani**

Ilpea respinge ogni forma di lavoro forzato, **sfruttamento e tratta di esseri umani**, inclusi carcerazione coatta, forzata, involontaria e punizioni corporali.

### **3.10 Comunicazione e coinvolgimento**

Per tutto il Gruppo Ilpea l'impegno delle proprie persone e dei propri dipendenti è un aspetto importante. La partecipazione attiva è incoraggiata e promossa attraverso lo scambio reciproco di informazioni e valori che è di vantaggio non solo alla crescita dei dipendenti ma anche a quella del Gruppo.

La libertà di espressione, opinione e informazione è garantita a tutti i dipendenti e alle persone di Ilpea.

### **3.11 Libertà di associazione e contrattazione collettiva**

Ilpea promuove il diritto dei propri dipendenti di aderire ai sindacati e il diritto di costituire, essere rappresentati o partecipare ad organizzazioni finalizzate alla tutela e promozione dei propri interessi, quali sindacati o altre forme di rappresentanza, purché agiscano nel rispetto delle leggi locali vigenti relativamente a tali aspetti.

### **3.12 Rapporto con la comunità e contributo allo sviluppo locale**

Il Gruppo contribuisce alla crescita socio-economica delle comunità locali favorendo il reclutamento di persone locali e promuovendo lo sviluppo di professionisti locali.

Il dialogo con le comunità locali è un aspetto fondamentale della strategia aziendale di Ilpea; a tal proposito Ilpea si impegna a sviluppare iniziative di cooperazione e coinvolgimento volte ad accrescere il benessere economico, sociale, ambientale e culturale delle comunità in cui opera.

### **3.13 Protezione dei dati e privacy**

Ilpea garantisce che il trattamento dei dati personali all'interno delle proprie società rispetti i diritti fondamentali nonché la dignità degli interessati, come previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

I dati personali sono trattati in modo lecito e corretto e, in ogni caso, i dati raccolti e conservati sono solo quelli necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi.

Inoltre, i dati devono essere conservati per un periodo di tempo non superiore a quello necessario alle finalità della raccolta.

Ilpea si impegna inoltre ad adottare adeguate misure preventive di sicurezza per tutte le banche dati che archiviano e conservano dati personali, al fine di scongiurare il rischio di distruzione e perdita o di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito..

## **4. VALUTAZIONE E MITIGAZIONE DEL RISCHIO**

Ilpea effettua una valutazione del rischio ESG relativo alla propria attività di business, come parte integrante della propria strategia di sostenibilità.

La Valutazione dei Rischi include una valutazione specifica dei rischi per i Diritti Umani legati alla produzione ed è effettuato attraverso il coinvolgimento diretto dei manager locali.

Ilpea si impegna ad adottare tutte le misure necessarie, inclusa la valutazione del rischio, per monitorare in modo proattivo il proprio impatto sui Diritti Umani, nonché per prevenire e mitigare ogni potenziale impatto negativo su di essi.

## 5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La presente Politica dei Diritti Umani viene comunicata a tutti i dipendenti Ilpea, durante la fase di inserimento dei nuovi assunti e attraverso periodiche iniziative di formazione.

Effettivamente Ilpea ha introdotto corsi di formazione incentrati sui temi dei diritti umani, al fine di sensibilizzare i propri dipendenti e incoraggiarli al rispetto dei principi enunciati.

La Politica dei Diritti Umani di Ilpea è anche sempre disponibile al pubblico sul sito web del Gruppo [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com).

## 6. PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

Ilpea ha istituito una specifica Procedura di Whistleblowing (disponibile sul sito Internet di Ilpea [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com)), approvata dal Consiglio di Amministrazione, per garantire che tutti i casi di sospette violazioni dei valori e dei principi introdotti nel presente Codice Etico siano segnalati e gestiti in modo tempestivo e appropriato.

L'obiettivo della procedura è infatti quello di garantire che chiunque si senta supportato nel parlare in confidenza e nel segnalare questioni che possano comportare qualcosa di improprio, non etico o inappropriato.

Tutte le segnalazioni sono gestite in modo tempestivo, coerente, professionale e, se richiesto, in forma anonima. Saranno inoltre prese sul serio, trattate in modo riservato e gestite senza timore di ritorsioni.

Non appena vieni a conoscenza di un sospetto illecito, la questione deve essere notificata a una delle persone qui di seguito:

- il tuo manager di linea;
- il tuo direttore locale;

Nelle situazioni in cui non ti senti a tuo agio nel contattare queste persone, ti consigliamo di segnalare la situazione facendo clic sul link [ilpea.report.com](http://ilpea.report.com) (la "Piattaforma"), attraverso il quale le segnalazioni possono essere effettuate con il tuo nome o in forma anonima, se lo desideri.

L'Organismo di Vigilanza, composto da professionisti imparziali debitamente nominati dal Consiglio di Amministrazione, si occuperà del sospetto illecito.

Nessun altro è autorizzato a condurre indagini o scambiare informazioni per proprio conto.