

POLICY DIRITTI UMANI E CONDIZIONI DI LAVORO — Gruppo Spanesi

Rev. 00 del 07/01/2025

Italiano

1. Scopo

La presente Politica definisce gli impegni del Gruppo Spanesi in materia di diritti umani e condizioni di lavoro, tutela della dignità, non discriminazione, salute e sicurezza, in conformità alle leggi vigenti e ai principali standard internazionali.

2. Ambito di applicazione

Si applica a tutti i dipendenti, amministratori, collaboratori, agenti e consulenti del Gruppo, nonché ai fornitori e partner commerciali che operano per conto del Gruppo.

3. Principi fondamentali

- Rispetto dei diritti umani fondamentali e della dignità di ogni persona.
- Divieto assoluto di lavoro minorile e lavoro forzato.
- Non discriminazione e pari opportunità (genere, età, origine, religione, orientamento, disabilità, opinioni).
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, ove previsto dalla legge.
- Condizioni di lavoro eque: orario conforme, remunerazione adeguata, riposi, tutele per maternità/paternità.
- Salute, sicurezza e benessere sul lavoro, con formazione e prevenzione dei rischi.
- Tolleranza zero verso molestie, abusi, violenze e ogni comportamento vessatorio.
- Riservatezza e protezione dei dati personali nel rispetto delle normative applicabili.

4. Whistleblowing e canali di segnalazione

È disponibile un canale sicuro per segnalazioni anche anonime. Le segnalazioni sono trattate in riservatezza e senza ritorsioni. Piattaforma dedicata: areariservata.mygovernance.it (canale Spanesi).

5. Catena di fornitura

Il Gruppo richiede ai fornitori l'adesione a standard equivalenti ai presenti principi e si riserva di effettuare audit, richiedere piani correttivi e sospendere rapporti in caso di gravi violazioni.

6. Ruoli e responsabilità

La Direzione definisce obiettivi, mette a disposizione risorse e supervisiona l'attuazione. HR e Compliance garantiscono formazione, monitoraggio e gestione delle segnalazioni. I manager promuovono l'applicazione quotidiana della Politica.

7. Diffusione, formazione e monitoraggio

La Politica è comunicata al personale e resa disponibile ai partner. Sono previsti programmi di formazione periodici e indicatori di monitoraggio per il miglioramento continuo.

8. Approvazione e revisione

La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione e soggetta a revisione almeno annuale o in caso di cambiamenti normativi o organizzativi rilevanti.

9. Definizioni

Ai fini della presente Politica:

- per *lavoro forzato* si intendono le fattispecie di cui alle Convenzioni ILO n. 29 e n. 105;
- per *lavoro minorile* e *giovane lavoratore* si applicano le definizioni delle Convenzioni ILO n. 138 e n. 182, nonché le leggi nazionali applicabili;
- per *discriminazione* si intende qualsiasi forma di disparità ingiustificata ai sensi della Convenzione ILO n. 111 e della normativa vigente.

10. Reclutamento etico

Il Gruppo Spanesi adotta pratiche di reclutamento etico, garantendo che:

- ai candidati non sia richiesto alcun costo di assunzione (*no-fee recruitment*);
- non siano trattenuti passaporti o documenti di identità;
- non siano richieste cauzioni o depositi;
- i contratti siano forniti in una lingua compresa dal lavoratore prima dell'avvio dell'attività;
- sia garantita la libertà di movimento e la possibilità di cessare il rapporto di lavoro nel rispetto degli obblighi contrattuali.

11. Diritti delle donne

Il Gruppo si impegna a:

- garantire la parità di genere in accesso, retribuzione, sviluppo e avanzamento di carriera;
- prevenire il *gender pay gap*;
- tutelare maternità e paternità, promuovendo misure di conciliazione vita-lavoro;
- prevenire e contrastare molestie e violenze di genere, assicurando canali di segnalazione adeguati.

Note legali

Quadro di riferimento: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU), Principi Guida su Imprese e Diritti Umani (UNGPs), Convenzioni fondamentali ILO, Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali.

Conformità legale: la presente Politica integra ma non sostituisce le leggi applicabili nei Paesi in cui il Gruppo opera; in caso di conflitto prevale la norma più garantista per i lavoratori.

Protezione segnalanti: è vietata ogni forma di ritorsione verso chi effettua segnalazioni in buona fede.