

POLITICA SUI DIRITTI UMANI

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica sui diritti umani di CENEDESE S.P.A. è direttamente applicabile a tutte le attività e società partecipate dove CENEDESE S.P.A. ha il controllo gestionale, nonché a tutti i suoi amministratori, dirigenti e dipendenti. L'Amministratore Delegato di CENEDESE S.P.A. approva questa Politica, che viene adottata da tutte le società controllate attraverso una delibera dei rispettivi organi amministrativi. Il personale e i collaboratori del Gruppo e delle sue controllate sono tenuti a rispettare gli impegni di questa Politica, integrandone i principi in tutte le funzioni aziendali. Tutti i fornitori, subappaltatori e partner commerciali devono rispettare i principi di questa Politica e gli strumenti introdotti per garantire la conformità. CENEDESE S.P.A. si impegna a promuovere la diffusione e l'adozione dei principi e valori enunciati in questa Politica lungo tutta la catena del valore. CENEDESE S.P.A. riconosce i propri obblighi in materia di diritti umani e si impegna a rispettare rigorosamente le leggi e i regolamenti dei territori in cui opera. Quando la legge o le pratiche locali impongono standard più elevati rispetto a quelli stabiliti da questa Politica, si applicano le normative locali. Tuttavia, se questa Politica prevede standard più elevati in materia di diritti umani, prevalgono questi ultimi.

2. FINALITÀ E OBIETTIVI

La CENEDESE S.P.A. ha deciso di rendere evidente il proprio impegno nel promuovere il rispetto di tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale anche attraverso programmi di formazioni volti a diffonderne i principi verso tutti i suoi stakeholders.

3. NORMATIVA ESTERNA DI RIFERIMENTO

- La Dichiarazione sui diritti delle persone appartenenti a minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche (ONU, 1992);
- La Convenzione sui diritti dei bambini (ONU, 1999);
- La Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale e il Protocollo di Palermo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini, che integra la Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale (ONU, 2000);
- La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (ONU, 2006);
- La Dichiarazione sui diritti dei popoli indigeni (ONU, 2007);
- La Convenzione 190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (OIL, 2019);
- La Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (Consiglio d'Europa, 1953);
- La Carta sociale europea (Consiglio d'Europa, 1965);
- La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Parlamento, Consiglio e Commissione europea, 2000);

- La Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, composta da: Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU, 1948), Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali (ONU, 1966), Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici (ONU, 1966) e i due protocolli ad esso relativi;
- La Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (OIL, 1998), le otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) e le Convenzioni OIL n.107 e n.169 sui Diritti delle Popolazioni Indigene e Tribali;
- La Convenzione sulla prevenzione e la punizione del crimine di genocidio (ONU, 1948);
- La Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (ONU, 1969);
- La Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (ONU, 1979).
- La Convenzione contro la tortura e altre pene o trattamenti crudeli, inumani e degradanti (ONU, 1984).

4. NORMATIVA INTERNA DI RIFERIMENTO

- Codice Etico CENEDESE S.P.A.;
- Codice di Condotta Fornitori CENEDESE S.P.A.;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- Politica in materia di Diversità, Equità e Inclusione;
- Norma SA 8000.

5. PRINCIPI E VALORI

CENEDESE S.P.A. rifiuta e condanna qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, compreso il reclutamento forzato, e qualsiasi forma di schiavitù e tratta di essere umani.

5.1. Rifiuto del lavoro minorile

CENEDESE S.P.A. non tollera alcuna forma di lavoro minorile o infantile, garantendo il pieno rispetto delle leggi vigenti e delle disposizioni enunciate dalla Convenzione 138 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sull'età minima e dalla Convenzione dell'OIL n. 182 del 1999 sulle peggiori forme di lavoro minorile, la quale afferma la necessità e l'urgenza di adottare delle strategie di azione per eliminare, con priorità assoluta, le peggiori forme di lavoro minorile, senza perdere di vista l'obiettivo di lungo periodo di eliminare tutte le forme di lavoro minorile nel mondo. CENEDESE S.P.A. si impegna a trasmettere a tutte le parti interessate la necessità di non utilizzare per alcun motivo lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore".

Durante il processo di assunzione, la funzione/divisione Risorse Umane verifica i dati inerenti all'età del lavoratore per accertare l'inesistenza di situazioni non conformi a tali parametri. In conformità ai requisiti della norma SA 8000, CENEDESE S.P.A., inoltre, provvederà a comunicare a tutte le parti interessate: l'eventuale presenza di bambini presso fornitori e/o subfornitori; i piani di rimedio stabiliti per sanare le situazioni in cui sono presenti bambini e/o giovani lavoratori; lo stato di avanzamento dei piani stabiliti.

5.2. Rifiuto del lavoro forzato e obbligato

CENEDESE S.P.A. rifiuta e condanna qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, compreso il reclutamento forzato, così come qualsiasi tipo di schiavitù moderna e tratta di esseri umani in ogni sua forma. Particolare attenzione è data al rispetto dei diritti dei lavoratori migranti, in quanto categoria particolarmente vulnerabile nell'ambito delle attività della società, garantendo:

- a) l'assenza di pratiche di reclutamento forzato attraverso qualsiasi forma di inganno, coercizione o omissione nei contratti e nel processo di reclutamento, assicurandosi che i lavoratori comprendano i contratti e le loro condizioni;
- b) l'assenza di commissioni e/o spese di qualsiasi tipo durante il processo di reclutamento e l'intera durata dell'impiego;
- c) il rifiuto di qualsiasi forma di restrizione della libertà di movimento, assicurandosi che i lavoratori abbiano accesso ai loro documenti di identità e/o visti. I lavoratori devono essere liberi di interrompere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza essere soggetti ad alcun tipo di sanzione e/o ritorsione.

5.3. Rispetto della salute e sicurezza sul lavoro

CENEDESE S.P.A. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Con riferimento al proprio documento per la valutazione dei rischi e alle procedure interne volte alla prevenzione di potenziali incidenti sul lavoro, CENEDESE S.P.A. mette in atto tutte le azioni atte a contenere le cause dei potenziali rischi.

Attraverso il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, CENEDESE S.P.A. si prefigge di perseguire i seguenti obiettivi aziendali:

1. Garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, definendo e implementando azioni per la riduzione dei rischi stessi, nell'ottica di prevenzione verso malattie professionali ed infortuni sul lavoro, con l'obiettivo "zero incidenti";
2. Prevenire e correggere qualsiasi situazione pericolosa, compresi i "quasi incidenti" (cd. near miss), promuovendo la loro segnalazione e implementando sistematicamente l'analisi delle cause e dei possibili rimedi;
3. Perseguire un costante incremento delle performance di sicurezza;
4. Garantire la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti;

5. Valutare i rischi connessi ai cambiamenti nelle attività produttive derivanti da nuove attrezzature o da modifiche all'ambiente lavorativo, prima delle modifiche stesse.

5.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

CENEDESE S.P.A. assicura il diritto dei lavoratori di formare, partecipare e organizzare sindacati senza alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali.

5.5. Rifiuto di ogni tipo di discriminazione

CENEDESE S.P.A. si impegna a non dare sostegno a forme di discriminazione dirette e indirette basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra espressione di discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento o pensionamento.

5.6. Condizioni di lavoro giuste, eque e favorevoli

CENEDESE S.P.A. si impegna a sostenere e promuovere condizioni di lavoro dignitose, sane e sicure, rispettando gli standard internazionali stabiliti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) così come dalle normative nazionali vigenti – compresi i contratti collettivi - in materia di provvedimenti disciplinari, retribuzione e salario minimo, durata massima dell'orario lavorativo, straordinari, pause, periodi di riposo, ferie e uguaglianza di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. CENEDESE S.P.A. tutela il benessere dei propri lavoratori e l'equilibrio tra vita privata e professionale, assicurando condizioni economiche dignitose ed orari di lavoro sostenibili. Nei casi in cui i lavoratori abbiano a disposizione un alloggio, devono essere garantite loro condizioni di vita dignitose, strutture sicure e pulite, così come accesso all'elettricità, all'acqua potabile e ai servizi igienico-sanitari, garantendo livelli di privacy e spazio personale adeguati e libertà di movimento.

5.7. Rispetto dei diritti delle comunità locali

CENEDESE S.P.A. rispetta i diritti e la cultura delle comunità coinvolte nelle nostre attività, mantenendo un costante dialogo aperto con loro e impegnandoci attivamente a ridurre gli eventuali impatti negativi sulle comunità locali. Il modello di business di CENEDESE S.P.A. mira a contribuire allo sviluppo delle aree in cui opera, promuovendo opportunità di lavoro, fornendo formazione professionale, coinvolgendo fornitori locali e sostenendo iniziative sociali.

5.8. Anti-corruzione e contrasto alle frodi

CENEDESE S.P.A. riconosce l'importanza di condurre le attività nel rispetto della legalità, adottando principi di integrità, trasparenza e correttezza in tutti i Paesi in cui opera. CENEDESE S.P.A. si

oppone fermamente a qualsiasi forma di frode e corruzione, sia attiva che passiva, coinvolgendo non solo funzionari pubblici ma anche soggetti privati, e si impegnano a seguire standard etici elevati. CENEDESE S.P.A. ha sviluppato un programma completo per prevenire il rischio di comportamenti illeciti nelle operazioni commerciali, basato su regole e principi che rispecchiano le normative più rigide in materia di anticorruzione e contrasto alla frode.

5.9. Privacy

CENEDESE S.P.A. si impegna a trattare i dati personali dei propri dipendenti e delle persone con cui interagisce nel rispetto dei loro diritti fondamentali, della loro dignità e delle normative vigenti nei Paesi in cui opera.

CENEDESE S.P.A. opera in conformità con principi di liceità, correttezza e trasparenza nel trattamento dei dati personali, registrandoli solo per scopi specifici, legittimi e espliciti e conservandoli per il tempo strettamente necessario.

La società ha implementato adeguate misure di sicurezza per proteggere i dati personali durante la raccolta e la conservazione, prevenendo la distruzione, la perdita, l'accesso non autorizzato o l'uso improprio degli stessi.

6. SISTEMA DI GESTIONE

- Riesame annuale della propria politica volto all'ottenimento di un miglioramento continuo in linea con le indicazioni delle Parti interessate, con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale ed economico nel quale l'azienda opera;
- La diffusione delle conoscenze relative alle norme di riferimento per favorire la partecipazione interna;
- L'aumento dei livelli di competitività sul mercato e il mantenimento di un elevato livello di affidabilità e qualità delle lavorazioni effettuate, nel pieno rispetto dei requisiti legali, etici e qualitativi;
- La comunicazione della politica a tutto il personale e la sua diffusione, su richiesta, alle altre parti interessate;
- L'ottimizzazione della gestione delle risorse umane aziendali;
- La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti interessate, quale base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di miglioramento continuo di reciproca soddisfazione;

Al fine di assicurare sia al personale dell'azienda (dipendenti) che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di gestione, CENEDESE S.P.A. ha attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti alla violazione della presente politica



attraverso la piattaforma “Whistleblowing” raggiungibile al seguente link:
<https://www.cenedesespa.com/docs/Procedura-whistleblowing- 1.pdf>

Le modalità operative per procedere con le suddette segnalazioni sono riportate all'interno del Regolamento Whistleblowing disponibile sul sito web aziendale.

Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate all'azienda in forma anche anonima, per iscritto o tramite e- mail e verranno registrate e analizzate al fine di attiva

Silea, 23/05/2024

La Direzione

Cenedese SPA
Via Claudia Augusta, 12b
37057 SILEA (TV)
P.IVA e C.F. 02043270269
[Handwritten signature]



POLITICA DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE

La CENEDESE S.P.A. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

L'azienda adotta un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

CENEDESE S.P.A. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica D&I punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone e dei clienti.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite; Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) CENEDESE S.P.A. dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

CENEDESE S.P.A. attua una politica volta a favorire la diversità, l'inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate in tali tematiche.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nel sito web.



TIPOLOGIE DI DISCRIMINAZIONE

Discriminazione nei confronti delle donne incinte

La discriminazione nei confronti delle donne incinte rappresenta una forma grave e prevalente di discriminazione per genere. Costituisce una violazione della norma se un'azienda richiede alle donne di sottoporsi al test di gravidanza, impone loro l'uso dei contraccettivi, quale condizione per essere assunte, o esercita pressione su di loro perché se ne vadano quando il loro stato di gravidanza raggiunge l'attenzione della direzione; in alcuni casi, anche se alle donne viene concesso di continuare a lavorare fino alla nascita del bambino, viene loro negato l'assegno di maternità imposto dalla legge e/o potrebbe non esser concesso loro di allattare dopo essere ritornate a lavorare, violando la norma.

Discriminazione di genere

La discriminazione nei confronti delle donne rappresenta una forma grave e prevalente di discriminazione per genere. Se un'azienda decide di assumere e promuovere uomini rispetto a donne, è una violazione della norma.

Molestie sessuali

Le molestie sessuali rappresentano una forma estrema di discriminazione. Benché le molestie sessuali siano illegali in molti paesi, sono tuttavia diffuse in ambito lavorativo in tutto il mondo. Esempi di molestie sessuali includono: avances sessuali indesiderate, abbracci o palpamenti indesiderati, commenti indecenti o allusivi, richieste di favori sessuali, e poster, fotografie o disegni spregiativi o pornografici, tendenti a favorire in generale un ambiente basato su molestie legate al genere.

Per garantire la sicurezza e la dignità delle lavoratrici, la direzione dovrebbe promuovere una cultura del rispetto per le donne e non tollerare maltrattamenti e atteggiamenti o comportamenti umilianti. Incidenti di molestie sessuali dovrebbero essere affrontati immediatamente ed efficacemente, eliminando ogni dubbio sulla volontà della direzione di punire i perpetratori in modo da creare un deterrente per futuri incidenti. Deve essere approntata una procedura di denuncia discreta ed efficace a tutela delle lavoratrici. Una persona di fiducia, una consulente selezionata (preferibilmente una donna), può incoraggiare le donne a riferire su tali incidenti senza timore di essere licenziata o penalizzata.

Discriminazione nei confronti di lavoratori migranti

In molti posti i lavoratori migranti e i membri di minoranze etniche o persino i lavoratori/immigrati clandestini costituiscono dei gruppi che sono molto vulnerabili alla discriminazione in termini di opportunità e condizioni di lavoro. Gli immigrati e i gruppi di minoranze etniche potrebbero non avere ugual accesso alla tutela legale, che potrebbe essere solamente garantita ai cittadini e residenti permanenti. La povertà, la mancanza di competenza nella lingua locale, e incomprensioni



culturali possono anch'essi essere oggetto di pregiudizio e trattamento scorretto.

Discriminazione in base all'età

Un principio di D&I proibisce la discriminazione nei confronti dei lavoratori più anziani, benché solo alcuni paesi possiedano una legislazione esplicita su questo argomento.

Ci sono numerosi stereotipi di persone più anziane: si dice che i più anziani siano meno produttivi, maggiormente soggetti alle malattie e agli infortuni e meno flessibili nei confronti dei cambiamenti e dell'apprendimento di nuove tecnologie. Spesso tali percezioni non sono pertinenti con gli effettivi requisiti di lavoro, né riflettono le effettive capacità individuali.

Discriminazione contro i sindacati

L'azione discriminatoria nei confronti di un lavoratore a causa della sua affiliazione o attività sindacale costituisce un problema cronico sui posti di lavoro di tutto il mondo, siano essi paesi avanzati o in via di sviluppo. Di tutte le forme di azioni intraprese nei confronti di dipendenti, il licenziamento è sicuramente contro l'organizzazione dei lavoratori e comporta le conseguenze più gravi per i lavoratori.

Discriminazione nei confronti di lavoratori disabili

La Convenzione ILO n. 159 sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili) fissa le linee guida, per i paesi membri, in relazione alla promozione dell'occupazione e pari trattamento dei lavoratori disabili. L'articolo 4 della ILO 159 detta:

“La politica aziendale dovrà essere fondata sul principio dell'uguaglianza delle opportunità per i lavoratori disabili e i lavoratori in generale. Dovrà essere rispettata l'uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori e le lavoratrici disabili. Speciali disposizioni miranti a garantire una effettiva uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori disabili e gli altri lavoratori non dovranno essere considerate come discriminatorie rispetto a questi ultimi.”

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

Silea, 23/05/2024

La Direzione

Cenedese SPA
Via Claudia Augusta, 12b
31057 SILEA (TV)
P.IVA e C.F. 02043270269