



POLITICA DEI DIRITTI UMANI

Data pubblicazione 09/12/2024

Versione n°1

Sommario

- 1. PREMESSA.....3
- 2. CONTESTO DI RIFERIMENTO3
 - 2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI.....3
 - 2.2 AMBITO DI APPLICAZIONE.....3
- 3. PRINCIPI4
 - 3.1 RISORSE UMANE4
 - 3.2 BUSINESS PARTNER E FORNITORI5
 - 3.3 COMUNITA'5
- 4. ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO6
 - 4.1 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER6
 - 4.2 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI6
 - 4.3 SISTEMA DISCIPLINARE6
- 5. RUOLI E RESPONSABILITA'7
 - 5.1 APPROVAZIONE E REVISIONE7
 - 5.2 DIFFUSIONE7
- 6. GLOSSARIO8



1. PREMESSA

METLAC Group, come stabilito nel proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo il Decreto Legislativo 231/2001 e come indicato nella Strategia e Piano d'Azione per lo Sviluppo Sostenibile, richiede il massimo rispetto delle Persone e della normativa applicabile in materia di lavoro e condanna fermamente il lavoro irregolare, forzato o obbligato e quello infantile e minorile, ponendo tra i propri obiettivi la creazione di un rapporto di lavoro in cui si tenga in espressa e costante considerazione del rispetto della Persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsiasi discriminazione. Il rispetto dei Diritti Umani è profondamente radicato nei valori e nei principi fondanti di METLAC Group.

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

METLAC Group e le sue Società controllate su territorio nazionale e al di fuori di esso si impegnano a rispettare, tutelare e promuovere i Diritti Umani nella conduzione delle proprie attività aziendali. In tale ambito, il presente documento di Politica stabilisce i principi e le norme di comportamento dei dipendenti e collaboratori di METLAC Group in relazione ai Diritti Umani. METLAC Group si propone di evitare, nell'esercizio delle proprie attività, qualsiasi comportamento, atto o decisione che possa causare, o contribuire a causare, un impatto negativo sui Diritti Umani e promuove il rispetto di tali Diritti nei rapporti con dipendenti, appaltatori, business partner e fornitori. L'azienda promuove l'adesione ai principi di tale Politica da parte di tutti gli Stakeholder, ossia chiunque intrattenga rapporti con l'organizzazione, prestando particolare attenzione ai contesti che presentano maggiori rischi in ambito di Diritti Umani.

2.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Politica si applica unitamente a tutte le normative vigenti nei Paesi in cui operano le Società di METLAC Group, ad integrazione di tutti i principi riportati nel Codice Etico, nel Codice di Condotta, nella Politica di *Wistleblowing* riferita al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e in tutte le Politiche e procedure aziendali vigenti. Il documento è stato redatto ispirandosi a standard internazionali quali: la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), la Dichiarazione dell'ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e i suoi seguiti, la Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini, la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo, i *Guiding Principles on Business and Human Rights* delle Nazioni Unite.

2.2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Tutti coloro che interagiscono con METLAC Group, indipendentemente dal ruolo o dall'ambito di collaborazione e dalla durata del rapporto, sono tenuti a osservare e applicare

questa Politica, ovvero a rispettare i Diritti Umani di qualsiasi Persona, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

METLAC Group si impegna a non collaborare con partner che non condividano tali principi e ad assicurarsi che ogni rapporto intrapreso sia in linea con il pieno rispetto dei Diritti Umani.

3. PRINCIPI

3.1 RISORSE UMANE

METLAC Group condanna qualsiasi forma di discriminazione e l'uso della coercizione, dell'inganno e la mancanza di trasparenza nel processo di selezione e assunzione del personale. Si impegna a garantire un ambiente lavorativo che tuteli la dignità e i Diritti dei dipendenti come individui, a non richiedere, in nessuna fase del processo di selezione e assunzione, contributi di qualsiasi natura e a non tenere documenti identificativi personali dei dipendenti, quali documenti di identità, allo scopo di trattenere questi ultimi contro la loro volontà.

METLAC Group richiede il massimo rispetto delle persone e della normativa applicabile in materia di lavoro e condanna fermamente la tratta di esseri umani, il lavoro irregolare, minorile, forzato e obbligato impegnandosi a rispettare le Convenzioni ILO specifiche, oppure, laddove più rigide, le leggi in materia di lavoro applicabili in ciascuno dei Paesi in cui le Società appartenenti al Gruppo operano. METLAC Group si impegna, inoltre, ad assicurare che tutti i dipendenti e collaboratori di età inferiore ai 18 anni operino in ruoli adeguati alla loro età, così come definito dalla Convenzione n. 182 dell'ILO.

Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti sono fattori di estrema importanza per METLAC Group che si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, privo di ogni forma di violenza, molestia o intimidazione, promuovendo standard elevati di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e riducendo l'esposizione ai rischi. METLAC Group si impegna, inoltre, a far sì che tutte le sedi operative siano conformi in tema di salute e sicurezza alla legislazione dei Paesi in cui si trovano e, comunque, rispettino standard conformi alle normative internazionali e alle *best practice*. L'azienda promuove la diffusione di una cultura della sicurezza sul lavoro favorendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori, anche attraverso attività di formazione e informazione, collaborando con i propri dipendenti attraverso un processo di coinvolgimento finalizzato al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, procedendo, tra le altre cose, all'identificazione dei pericoli e alla risoluzione dei problemi legati alla salute e sicurezza e all'adozione di tutte le misure precauzionali necessarie.

METLAC Group riconosce nelle Persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego

e promuovendo una cultura in cui le persone riconoscano il valore che una forza lavoro diversificata e inclusiva comporta. Non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di etnia, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, invalidità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

METLAC Group opera nel pieno rispetto delle leggi locali e degli standard internazionali di settore con riferimento a orari di lavoro, condizioni salariali superiori a quelle di sussistenza, condizioni assicurative e previdenziali, lavoro straordinario e benefit ai dipendenti. Gli orari di lavoro sono stabiliti in accordo con la legislazione locale e nel pieno rispetto di quanto stabilito dalle Convenzioni ILO in materia e con particolare riguardo, ove vigenti, alle normative previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro e loro integrazioni. Dipendenti e collaboratori dispongono di almeno un giorno di riposo settimanale e periodi di ferie, permessi e malattia retribuiti.

METLAC Group garantisce a tutti i propri dipendenti, senza alcuna distinzione, il diritto di costituirsi in associazioni e di unirsi liberamente ad organizzazioni senza previa autorizzazione.

L'organizzazione si impegna a rispettare la privacy dei propri dipendenti, astenendosi dal divulgare dati e informazioni personali a terzi, se non nei limiti e per le finalità consentiti dalla normativa applicabile, impegnandosi al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che vengono fornite, in conformità con le normative vigenti a riguardo.

3.2 BUSINESS PARTNER E FORNITORI

METLAC Group considera fondamentale che i propri partner commerciali e fornitori aderiscano ai più elevati standard etici e di rispetto dei Diritti Umani. L'azienda si impegna a non instaurare, mantenere o sviluppare rapporti d'affari con fornitori o partner che impieghino forme di lavoro irregolare, obbligato, forzato o minorile; non garantiscano condizioni di lavoro sicure, salubri e rispettose della dignità dei lavoratori; praticino discriminazioni basate su genere, età, razza, origine etnica, religione, orientamento politico, disabilità o altre caratteristiche personali; non rispettino le normative locali e internazionali in materia di lavoro, sicurezza e Diritti Umani.

3.3 COMUNITA'

METLAC Group, nell'ambito della propria Politica sui Diritti Umani, riconosce il ruolo fondamentale che le comunità locali svolgono per il successo delle sue attività e si impegna a operare in modo responsabile e inclusivo per promuovere il rispetto, la protezione e il miglioramento dei Diritti Umani nelle aree in cui opera.

L'organizzazione si impegna a collaborare con il territorio e a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con le comunità locali e gli Stakeholder, con l'obiettivo di sostenere iniziative che

favoriscano l'inclusione, l'equità e il miglioramento delle condizioni di vita, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili o svantaggiati, assicurando il rispetto dei loro Diritti Umani fondamentali. Attraverso questo approccio, METLAC Group ribadisce il suo impegno a promuovere i Diritti Umani come parte integrante del proprio contributo allo sviluppo sostenibile delle comunità in cui opera.

4. ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO

4.1 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Questo documento di Politica dei Diritti Umani è portato a conoscenza di tutti gli Stakeholder interni ed esterni mediante strumenti di comunicazione adeguati, quali sito internet istituzionale, piattaforma intranet all'interno del portale QHSE&S a cui ha libero accesso tutto il personale operante, incontri periodici di informazione e formazione estesi a tutto il personale interno e agli Stakeholder esterni. METLAC Group, inoltre, rendiconta annualmente le attività svolte nell'ambito della promozione dei Diritti Umani nel Bilancio di Sostenibilità, per informare e sensibilizzare i propri Stakeholder e comunicare i risultati ottenuti nel relativo ambito.

La presente Politica si applica a METLAC Group e alle sue Società controllate. Si rivolge specificatamente ai componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Organi Sociali, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti (inclusi eventuali intermediari commerciali), ai fornitori (inclusi subappaltatori) e partner commerciali della Società con i quali sono instaurati rapporti o relazioni d'affari o che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano in nome o per conto dell'organizzazione.

4.2 SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare fenomeni illeciti in materia di Diritti Umani, presunti o effettivi di cui sono venuti a conoscenza nel corso dell'attività lavorativa e qualsiasi altra violazione o sospetta violazione della presente Politica.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione secondo quanto definito nel Codice Etico e nella Politica di *Whistleblowing*. Le segnalazioni pervenute saranno valutate e gestite con la massima riservatezza, tutelando il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei Diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.3 SISTEMA DISCIPLINARE

METLAC Group si impegna nell'identificazione, valutazione, prevenzione e mitigazione dei rischi di violazione dei Diritti Umani, ponendo tempestivamente in essere appropriate azioni di rimedio, qualora tali eventi si verificassero.

L'osservanza della presente Politica è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, collaboratori e di tutti gli *Stakeholder*. Eventuali violazioni comporteranno quindi l'applicazione delle misure previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile. L'inosservanza della Politica da parte dei soggetti esterni può determinare la risoluzione del contratto, dell'incarico o in generale del rapporto in essere con l'azienda nonché, laddove ve ne siano i presupposti, il risarcimento dei danni.

5. RUOLI E RESPONSABILITA'

5.1 APPROVAZIONE E REVISIONE

Questo documento di Politica è stato redatto da HR nel novembre 2024 in collaborazione con HSE&S.

La presente versione è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (CdA) di METLAC Group. La struttura del documento è stata realizzata conformandosi a quanto richiesto dagli standard Europei (CSRD). Eventuali attività di revisione o di modifica del presente documento verranno svolte in caso di variazione o aggiornamento ai piani strategici, per aspetti normativi cogenti o esigenze dell'organizzazione. I nuovi documenti per essere considerati validi devono essere sottoposti e approvati dal CdA. Pertanto, questa Politica sarà oggetto di revisione periodica, al fine di garantire la sua adeguatezza ed efficacia di attuazione.

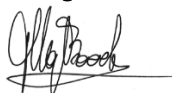
METLAC GROUP si impegna pertanto a monitorare qualunque sviluppo, sia interno che esterno, in tutti i Paesi in cui opera, che possa influire sulla Politica, valutando costantemente le proprie prestazioni e mettendo in atto azioni necessarie in ottica di miglioramento continuo.

Nei casi in cui la legge o le abitudini locali impongano standard più elevati di quelli stabiliti dalla presente Politica, si devono sempre applicare le leggi e le abitudini locali. Se, per contro, la Politica prevede uno standard più restrittivo, prevale quest'ultimo.

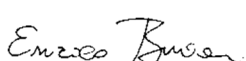
5.2 DIFFUSIONE

La presente Politica è messa a disposizione di tutti gli *Stakeholder* ed è consultabile sul sito internet della Società al seguente indirizzo: <https://www.metlac.com/sostenibilita/>
METLAC Group promuove l'adozione di questa Politica da parte di tutte le Società appartenenti al Gruppo.

CEO
Pier Ugo Bocchio



General Manager Italy
Enrico Buriani



CRO
Guido Chiogna



6. GLOSSARIO

Best practice: Insieme delle attività, procedure, comportamenti, abitudini, che organizzate in modo sistematico, possono essere prese come riferimento e riprodotte per favorire il raggiungimento dei risultati migliori in ambito aziendale (pag. 3).

Convenzione 182 ILO: Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999, relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile (pag. 3).

CSRD. Ossia *Corporate Sustainability Reporting Directive* è la nuova Direttiva della Commissione Europea. Il suo obiettivo è quello di stabilire un nuovo quadro per la rendicontazione a carattere non finanziario delle imprese sul loro impatto ambientale, sociale e di governance (pag. 6).

D.lgs.231/2001 o MOG 231: Modello di Gestione e Organizzazione secondo decreto legislativo 231/01. Ai sensi della legge italiana, può essere adottato da una persona giuridica, o associazione priva di personalità giuridica ed è volto a prevenire la responsabilità penale degli enti (pag. 2).

Guiding Principles on Business and Human Rights: I Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e Diritti Umani sono uno strumento composto da 31 principi che implementano il quadro "Proteggere, rispettare e rimediare" delle Nazioni Unite (ONU) sulla questione dei Diritti Umani e delle Società transnazionali e altre imprese commerciali (pag. 2).

HR: funzione *Human Resources* ossia Risorse Umane di METLAC Group che esercita la sua funzione presso la Società capofila, METLAC SPA (pag. 4).

HSE&S: funzione *Health, Safety, Environment and Sustainability*, ossia Salute, Sicurezza, Ambiente e Sostenibilità presente presso METLAC SPA (pag. 4).

Lavoro irregolare (o "lavoro nero"): è effettuato, in tutto o solo in parte, senza regolarizzazione contrattuale o fiscale (e, quindi, contributivo-pensionistica e assicurativa) o in violazione della legge in quanto prevede, ad esempio, orari di lavoro non conformi alla normativa (pagg. 2-3).

Privacy: indica la sfera privata di ogni individuo e, in particolare, quell'insieme di informazioni personali e potenzialmente sensibili sulle quali si desidera mantenere il riserbo, escludendone il pubblico accesso.

QHSE&S: *Quality-Health-Safety-Environment & Sustainability*; per "portale QHSE&S" si intende lo spazio di archiviazione su rete intranet di METLAC Group utilizzato per la gestione della documentazione riferita alle pratiche di Qualità-Salute-Sicurezza-Ambiente & Sostenibilità (pag. 4).

Stakeholder: individuo, gruppo o organizzazione che ha un interesse o è influenzato, direttamente o indirettamente, dalle attività, dalle decisioni o dai risultati di un'azienda; è anche detto “portatore di interesse” (pagg. 2-4-5).

Whistleblowing: si tratta di segnalazioni compiute da un lavoratore che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorge di situazioni, fatti, circostanze che, ragionevolmente, possono portare a ritenere che un'irregolarità o un fatto illecito si sia verificato (pag. 2).