



DIRITTI UMANI POLITICA

1	LA NOSTRA VISIONE SUI DIRITTI UMANI	03
2	IL NOSTRO OBIETTIVO: IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	04
3	I NOSTRI SPECIFICI IMPEGNI	05
	1. Informazione e sensibilizzazione	05
	2. Diritti umani sul posto di lavoro	05
	3. Diritti umani degli individui e delle comunità locali	06
	4. I diritti umani nelle nostre relazioni commerciali	07
	5. Meccanismi di rimedio e reclamo	08
	6. Due diligence per i diritti umani	08
	7. Partecipazione a iniziative multi-stakeholder	08
	FONTI	09

1

LA NOSTRA VISIONE SUI DIRITTI UMANI

Sofidel riconosce la pari dignità di ogni essere umano e sente la responsabilità di contribuire al benessere degli individui e delle comunità in cui opera, come dichiarato nei principi guida delle Nazioni Unite sui diritti umani¹.

Questa visione è parte integrante della cultura e della strategia di Sofidel. Riflette il nostro modo di fare business e contribuisce a integrare i nostri obiettivi di sviluppo sostenibile con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

I valori e gli impegni delineati in questa policy sono una parte fondamentale della cultura Sofidel. Sono alla base dei principi di integrità aziendale che ispirano il nostro Codice Etico² e vengono continuamente rafforzati attraverso iniziative di formazione e sensibilizzazione.



IL NOSTRO OBIETTIVO: IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Sofidel si impegna a rispettare i diritti umani in tutte le sue attività e si aspetta che i suoi partner commerciali si comportino allo stesso modo. Ciò vale sia per le proprie attività, sia per quelle eseguite nell'interesse di Sofidel.

A questo proposito, Sofidel rispetta e tutela gli standard e le Convenzioni internazionali in materia di diritti umani, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Il Patto internazionale sui diritti civili e politici**, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e la Dichiarazione universale dei diritti umani (tali accordi sono parte integrante del programma internazionale sui diritti umani delle Nazioni Unite).
- **La Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro**. Questa Dichiarazione impegna gli Stati membri a rispettare e promuovere i principi e i diritti sul lavoro in quattro ambiti: la libertà di associazione e il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva; l'eliminazione del lavoro forzato od obbligatorio; l'abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione.
- **La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia**. La Convenzione stabilisce che l'infanzia è distinta dall'età adulta e dura fino ai 18 anni. È un periodo speciale e protetto, in cui i bambini devono poter crescere, imparare, giocare, svilupparsi e prosperare con dignità.
- **I principi di emancipazione delle donne (WEP)³**. Un insieme di principi che offrono una guida alle imprese su come promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne sul posto di lavoro, nel mercato e nella comunità.
- **I principi di Dacca per una migrazione con dignità⁴**. Questi principi guidano la relazione con un lavoratore migrante in tutte le fasi, a partire dal reclutamento, passando per l'impiego e arrivando alla fine del contratto. Forniscono i principi chiave che i datori di lavoro e i reclutatori di migranti dovrebbero rispettare in ogni fase del processo per garantire una migrazione nel pieno rispetto della dignità umana.

I NOSTRI SPECIFICI IMPEGNI

Sofidel si impegna a cooperare attivamente con le autorità statali e gli enti governativi nell'attuazione della loro agenda in materia di diritti umani. L'azienda chiede inoltre ai propri partner commerciali di rispettare i diritti umani e di adottare i principi contenuti nella Politica di Sofidel per i diritti umani e nel Codice di condotta per i fornitori di Sofidel.

Per valutare e gestire le questioni più salienti relative ai diritti umani, Sofidel attua i processi e le misure seguenti:

1. Informazione e sensibilizzazione

Sofidel considera le attività di informazione e sensibilizzazione dedicate ai suoi dipendenti come elementi chiave del proprio impegno nel rispetto dei diritti umani (per esempio, la diffusione della Politica sui diritti umani insieme al libro paga, la sua divulgazione nella rivista People & Paper e la sua pubblicazione sul sito e sull'intranet aziendale). Inoltre, Sofidel condivide questa dichiarazione con tutti i responsabili delle risorse umane per rafforzare ulteriormente i programmi di formazione già in atto.

2. Diritti umani sul posto di lavoro

A. Sofidel si impegna a rispettare le quattro norme lavorative fondamentali dell'OIL, come stabilito nella Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro:

- **Eliminazione di tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e occupazione.** Sofidel non discrimina per genere, religione, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, stato sociale, abilità fisica o età. Sofidel è un'azienda globale e le sue prospettive sono mondiali. La nostra visione riconosce che persone, Paesi e culture diverse contribuiscono alla crescita e al successo della nostra azienda. In Sofidel, la **diversità è una risorsa che ci aiuta ad affrontare le nostre sfide globali**. Riconoscere che le differenze di cultura, età e genere rappresentano un patrimonio fa parte integrante della nostra identità⁵.
- **Libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva.** Sofidel si impegna a rispettare la Convenzione OIL n. 135 che **vieta esplicitamente qualsiasi discriminazione dei rappresentanti dei lavoratori**, permette l'accesso in azienda per rappresentanti sindacali diversi dai dipendenti e rimane neutrale per quanto riguarda la preferenza dei dipendenti di aderire a un'organizzazione sindacale e di continuare a farne parte, così come di cambiare organizzazione o interrompere il rapporto.
- **Eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato od obbligatorio e di qualsiasi forma di schiavitù moderna**, in conformità alle principali convenzioni contro il lavoro forzato⁶. Secondo il suo Codice Etico, Sofidel non permette il lavoro forzato od obbligatorio all'interno della sua forza lavoro. Inoltre, ha aderito

a standard operativi come l'ISO 24100 che impediscono il lavoro forzato od obbligatorio presso i propri partner commerciali.

- **Abolizione effettiva del lavoro minorile.** Sofidel non permette l'impiego di personale di età inferiore ai 18 anni, a meno che non rientri in un programma di apprendistato o tirocinio.

- B.** Sofidel offre inoltre un **salario equo** e fornisce un **ambiente di lavoro sicuro e sano**, nonché condizioni lavorative in linea con gli standard internazionali.

Sofidel offre una remunerazione allineata alla legge locale e agli standard di settore, lavorando nel pieno rispetto della legge vigente in materia di salari e stipendi, benefici, orari di lavoro e straordinari. Sofidel si impegna a rispettare le ore di lavoro settimanali previste dalla legislazione locale e a non superare quanto stabilito in materia. Gli straordinari sono gestiti di conseguenza.

- C.** **Molestie basate sul genere o comportamenti di bullismo** nei rapporti di lavoro, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, sono vietati senza eccezioni.

- D.** Sofidel si impegna a garantire che le aziende terze, quando lavorano per o insieme a Sofidel, accettino di applicare queste garanzie ai propri lavoratori, includendo clausole contrattuali adeguate contro possibili violazioni.

3. Diritti umani degli individui e delle comunità locali

Sofidel rispetta i diritti degli individui e delle comunità locali in cui opera, con particolare riferimento alla biodiversità, ai diritti di proprietà e uso della terra e delle risorse naturali, al diritto all'acqua e al diritto al godimento del più alto standard raggiungibile di salute fisica e mentale. Inoltre, Sofidel opera secondo criteri avanzati per la protezione dell'ambiente e della sicurezza pubblica e si impegna a garantire che i suoi partner commerciali rispettino le linee guida volontarie sulla governance responsabile della terra e della proprietà⁷.

Sofidel prende in considerazione le questioni relative ai diritti umani fin dalle prime fasi di valutazione della fattibilità di nuovi progetti e relativi cambiamenti operativi. L'azienda s'impegna a effettuare valutazioni sugli impatti ambientali, sociali, sanitari e sui diritti umani potenziali ed effettivi nell'ottica di prevenire e mitigare gli impatti negativi.

Sofidel informa e coinvolge le comunità locali promuovendo consultazioni libere, preventive e informate, allo scopo di considerare le loro legittime aspettative nell'ideare e condurre attività commerciali, compresi gli investimenti nella comunità. **Sofidel promuove il dialogo con le comunità locali** sugli sviluppi di tali progetti e sul loro potenziale impatto e chiede ai propri partner commerciali e fornitori di agire nello stesso modo responsabile e rispettoso, secondo i principi presenti nel

Codice di condotta per i fornitori di Sofidel.

Sofidel rispetta i diritti dei popoli indigeni, con un riferimento specifico alle loro culture, agli stili di vita, alle istituzioni, ai legami con la loro terra e ai modelli di sviluppo in linea con gli standard internazionali.

4. I diritti umani nelle nostre relazioni commerciali

Sofidel si impegna a prendere in considerazione l'impatto potenziale sui diritti umani delle attività svolte dai propri partner commerciali e pianifica misure specifiche a questo proposito.

Sofidel s'impegna e condivide con i propri partner commerciali la responsabilità di prevenire e mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che le loro azioni, i loro prodotti o i loro servizi potrebbero causare o contribuire a causare o al quale potrebbero essere direttamente collegati.

Sofidel assicura che i fornitori siano consapevoli del suo impegno per il rispetto dei diritti umani. Essi sono **contrattualmente tenuti a impegnarsi a rispettare i principi e gli standard internazionali dei diritti umani**, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Global Compact delle Nazioni Unite, i Principi Guida delle Nazioni Unite sui Diritti Umani, le Linee Guida Volontarie delle Nazioni Unite sulla Terra e sulla Proprietà, i Principi WEP (Women Empowerment Principles), i Principi di Dacca e il Codice di condotta per i fornitori creato per i fornitori, nonché i requisiti specifici di salute e sicurezza adottati da Sofidel.

Sofidel valuta i fornitori in base al rischio ed esegue processi atti a prevenire gli impatti sui diritti umani derivanti dalla loro condotta. I fornitori e gli appaltatori sono valutati utilizzando TenP Paper, una piattaforma di autovalutazione della supply chain sostenibile basata sui **10 principi delle Nazioni Unite**. Questo sistema di valutazione è stato sviluppato insieme al Global Compact Network ed è uno strumento per sostenere le aziende nell'autovalutazione delle loro strategie e prestazioni di sostenibilità, compresi i diritti umani. La piattaforma **TenP Paper** permette ai fornitori di monitorare i propri progressi. Per sostenere i propri fornitori e promuovere il loro miglioramento, Sofidel ha anche creato "Future. Building a better world together", una rivista digitale che ha l'obiettivo di diffondere una cultura della sostenibilità sociale e ambientale in tutta la supply chain per migliorare il nostro futuro collettivo. Inoltre, Sofidel offre corsi di formazione per sostenere i propri fornitori e prevede incentivi commerciali per quelli che dimostrano di rispettare i diritti umani.

In caso di insorgenza di criticità, Sofidel supporta i fornitori nell'implementazione di azioni correttive e monitora nel tempo il rispetto degli impegni presi dai fornitori stessi.

Quando la prestazione dei fornitori in materia di diritti umani è inferiore agli standard minimi accettabili di Sofidel, quest'ultima collabora per definire un percorso che porti al **miglioramento e alla conformità**

agli standard richiesti. Qualora non si rilevassero progressi significativi entro un anno, Sofidel si impegna a limitare o impedire la partecipazione di tali fornitori alle gare d'appalto e risolvere i contratti.

5. Meccanismi di rimedio e reclamo

Sofidel rispetta il diritto dei dipendenti di essere adeguatamente rappresentati e di formare e aderire liberamente a organizzazioni di lavoratori o sindacati senza ritorsioni, intimidazioni o molestie. L'azienda si impegna a stabilire un dialogo costruttivo con i rappresentanti liberamente scelti dai lavoratori, basando tutti i negoziati sul rispetto reciproco e sulla buona fede. **Sofidel riconosce il valore della contrattazione collettiva** come strumento privilegiato per determinare le condizioni contrattuali dei suoi dipendenti e per regolare le relazioni tra la Direzione e i sindacati.

L'azienda mette a disposizione meccanismi di reclamo e denuncia e altri canali di segnalazione per aumentare le opportunità per l'azienda di identificare e indagare prontamente gli impatti potenziali ed effettivi sui diritti umani e intraprendere azioni appropriate.

Sofidel proibisce, e si impegna a prevenire, le ritorsioni contro i lavoratori e altri stakeholder per aver sollevato preoccupazioni relative ai diritti umani e non tollera né contribuisce a minacce, intimidazioni, ritorsioni o attacchi (sia fisici che legali) contro i difensori dei diritti umani e gli stakeholder interessati dalle sue attività.

6. Due diligence per i diritti umani

Nelle sue attività, Sofidel si impegna a implementare la due diligence per i diritti umani secondo i principi guida delle Nazioni Unite in materia di imprese e diritti umani. Sofidel valuta e monitora costantemente i suoi impatti potenziali ed effettivi sui diritti umani e identifica strategie e soluzioni personalizzate, in uno sforzo continuo per migliorare la prevenzione e la mitigazione dei suoi impatti. Come parte dell'integrazione dei diritti umani nei suoi processi e nelle sue pratiche, Sofidel fornisce istruzioni specifiche e offre una formazione mirata ai suoi dipendenti, e organizza iniziative di sensibilizzazione dedicate agli appaltatori e agli altri partner commerciali. Sofidel valuta e monitora l'efficacia delle sue attività e riferisce sulle sue prestazioni.

7. Partecipazione a iniziative multi-stakeholder

Sofidel contribuisce a iniziative, network e gruppi di lavoro che si occupano di diritti umani a livello locale, nazionale e internazionale e sviluppa partnership pubblico-private su questi temi (es. Global Compact delle Nazioni Unite, Valore D e Fondazione Sodalitas in Italia).

Inoltre, Sofidel promuove e sostiene **il rispetto e la tutela dei diritti umani nel proprio settore di attività**, contribuendo a sviluppare un approccio applicabile anche ad altre aziende, partner commerciali e istituzioni.

- 1 https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf
- 2 https://www.sofidel.com/wp-content/uploads/2020/06/Codice-Etico-Sofidel-2021_web.pdf
- 3 Stabiliti da UN Global Compact e UN Women, i WEP si basano sugli standard internazionali in materia di lavoro e diritti umani e si fondano sulla consapevolezza dell'interesse delle imprese all'uguaglianza di genere e all'emancipazione delle donne e sulla loro responsabilità nel promuovere la parità tra uomini e donne.
- 4 <https://www.ihrb.org/dhaka-principles/>
- 5 Sofidel ha aderito alla CEO Guide to Human Rights lanciata il 19 giugno 2019 al Bloomberg Sustainable Business Summit di Londra e ai principi sull'emancipazione delle donne stabiliti da UN Global Compact e UN Women nel 2020.
- 6 Ad esempio, i principi di Dacca contro il lavoro forzato; i principi industriali prioritari del CGF; (<https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2017/11/2020-HRC-One-Page-final.pdf>); il principio del pagamento a carico del datore di lavoro.
- 7 <https://www.fao.org/3/i2801e/i2801e.pdf>



www.sofidel.com

