

## Framework per la tutela dei Diritti Umani del Gruppo ADR



### Generalità e obiettivo

**Il Gruppo ADR intend sviluppare e rafforzare la relazione con i propri stakeholder che condividano i principi del Codice Etico e che ne promuovano l'adozione lungo la propria catena del valore.**

Con particolare riferimento al tema Human Rights, **ADR ritiene fondamentale assicurarne il rispetto e la tutela in ogni ambito delle proprie attività**, dirette ed indirette, **con il fine di mantenere un ambiente di lavoro etico, sicuro e giusto**, in linea con gli impegni sottoscritti con l'adesione al **Manifesto "Imprese per le Persone e la Società"**. ADR, infatti, è stata tra le prime imprese italiane a firmare, nel giugno 2023, lo statement redatto dall'UN Global Compact Network Italia, rete locale del Global Compact delle Nazioni Unite con l'obiettivo di diffondere l'ambizione di un impegno crescente da parte del settore privato nella dimensione sociale della sostenibilità in azienda, lungo le catene di fornitura e nelle comunità, aspirando al coinvolgimento della catena del valore, e andando, ove possibile, oltre gli obblighi di legge, al fine di assicurare un futuro equo e sostenibile alle generazioni a venire, non lasciando nessuno indietro.

In tale ambito, la selezione di partner che condividano la stessa priorità è un'attività indispensabile per **garantire il rispetto dei diritti umani nell'ambito della propria sfera di influenza**, oltre che per la creazione del valore per i propri stakeholders.

Al fine di aumentare la consapevolezza in ambito diritti umani, il Gruppo ADR si è dotato di un **Human Rights Framework**, sviluppato nelle logiche degli United Nations Guiding

Principles on Business and Human Rights e seguendo le Linee Guida Human Rights Framework della capogruppo Mundys, che viene descritto sinteticamente a seguire con l'obiettivo di condividere i principi e comunicare le aspettative alle quali tutti i propri stakeholder, compresi Fornitori e Partner Commerciali, sono tenuti a conformarsi in un'ottica di miglioramento continuo delle proprie attività e prestazioni.

## **Campo di applicazione**

Il framework di seguito descritto è applicabile al Gruppo ADR e a tutti gli stakeholder interni ed esterni all'organizzazione (quali ad esempio Dipendenti, Fornitori e Partner Commerciali).

Il **Policy Commitment**, primo elemento del framework, è inteso come l'**impegno aziendale al rispetto dei diritti umani e all'adozione di processi che traducano tale impegno nella cultura e nelle prassi operative**. L'impegno al rispetto dei diritti umani è affermato nell'ambito del [Codice Etico](#) di Gruppo e definisce ciò che il Gruppo si attende da dipendenti, partner commerciali e dalle altre parti direttamente collegate alle proprie attività, ai propri prodotti o ai propri servizi in materia di diritti umani. Il Codice Etico, in particolare, rinnova l'impegno a rispettare i diritti umani contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani dell'ONU e nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro, in relazione agli ambiti che emergono dalla considerazione congiunta dei diritti umani e delle attività del Gruppo nonché dei principi e delle convenzioni internazionali, quali **Sicurezza sociale, Remunerazione equa, Orario di lavoro, Sviluppo delle competenze e formazione, Libertà di associazione, Salute e sicurezza, Lavoro forzato, Lavoro minorile, Diversità e inclusione, Molestie, Rispetto delle comunità locali, Privacy** (sotto declinati nel paragrafo "DETTAGLIO AMBITI HUMAN RIGHTS").

Il framework prevede altresì attività di **Due Diligence** come parte integrante delle misure previste per attuare l'impegno del Gruppo ADR al rispetto dei diritti umani. La Due Diligence sui diritti umani è il processo che permette di **identificare, prevenire, mitigare e affrontare gli impatti negativi**. Tale processo include la valutazione degli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani, l'identificazione delle misure da adottare in conseguenza, il monitoraggio e la comunicazione circa le modalità con cui i suddetti impatti sono gestiti.

Infine, il framework include un **sistema di regole e meccanismi per garantire** agli interessati da una violazione dei diritti umani, **misure di rimedio** del danno eventualmente causato dalla stessa.

## **Dettaglio ambiti Human Rights**

**In un'ottica di tutela dei diritti umani** lungo la catena del valore, al fine di prevenire e/o evitare che la propria attività possa causare o contribuire a causare violazioni dei Diritti Umani, agli **stakeholder è pertanto richiesto di:**

- Garantire il rispetto dei principi di **sicurezza sociale** per i lavoratori, conformemente alle regolamentazioni nazionali - Convenzione ILO n. 118 / International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
- Garantire una **retribuzione giusta ed equa**, conformemente alle regolamentazioni nazionali in materia di retribuzione ed emolumenti aggiuntivi, assicurando che la **retribuzione** dei dipendenti sia almeno **pari a quella stabilita dai contratti collettivi nazionali** ed impegnandosi a soddisfare standard più elevati, garantendo un reddito equo e un salario dignitoso (**living wage**) - Convenzioni ILO n. 1, 100 e 131
- Prevedere **orari di lavoro**, periodi di riposo e festività conformi con la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia - Convenzione ILO n. 1 e 122
- Garantire a tutto il personale un **processo di insegnamento/apprendimento di conoscenze** utili per svolgere l'attività lavorativa, promuovendo l'**accesso a opportunità di formazione e sviluppo professionale** per migliorare le competenze dei lavoratori in modo che ognuno sia nelle condizioni di esprimere al meglio il proprio potenziale
- Garantire il diritto dei lavoratori a **partecipare alle contrattazioni collettive** in conformità alle leggi nazionali, per definire le condizioni lavorative contrattuali e regolare l'attuazione di contratti collettivi - Convenzioni ILO n. 87, 98 e 154
- Promuovere un **ambiente di lavoro** inclusivo **che possa tutelare la salute e la sicurezza delle persone** identificando e riducendo i rischi sul luogo di lavoro, garantendo l'accesso alle cure mediche e fornendo informazioni sui rischi per la salute sul lavoro - Convenzioni ILO n. 148 e 155
- Contrastare qualsiasi forma di **lavoro forzato** obbligatorio o estorto sotto minaccia, compresa la **schiavitù moderna** - Convenzioni ILO n. 29 e 105 / Ratification of 18 International HR Treaties: Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families
- Vietare l'**impiego di individui di età inferiore all'età minima legale di ammissione** (secondo la legislazione vigente del Paese di riferimento) **e/o in ogni caso di età inferiore ai 18 anni in lavori pericolosi**, intesi come qualsiasi attività lavorativa che potrebbe avere un impatto negativo sulla salute fisica, mentale e morale del minore, nonché sulla sicurezza e sui principi morali dello stesso - Convenzioni ILO n. 138 e 182 / Ratification of 18 International HR Treaties: Convention on the Rights of the Child
- Favorire e promuovere una **cultura della diversità, inclusione e pari opportunità**, per garantire a tutti i livelli un concetto di uguaglianza e inclusione, senza distinzioni di razza, nazionalità, lingua, età, sesso/genere e identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica,

opinione politico-sindacale e altro - Convenzione ILO n. 111 / Ratification of 18 International HR Treaties: Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Convention on the Rights of Persons with Disabilities

- Prevenire e **contrastare** ogni forma di abuso in termini di **molestia o discriminazione o comportamento inappropriato** sul posto di lavoro, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti - Convenzione ILO n. 190 / Ratification of 18 International HR Treaties: Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
- Rispettare e considerare le **esigenze**, le culture e i diritti delle **comunità locali** e contribuire allo sviluppo socioeconomico della comunità in cui l'azienda opera - Convenzione ILO n. 107 e 169
- Garantire **adeguate tutele** ai soggetti interessati dalle **operazioni di trattamento di dati personali e rispetto del diritto alla privacy** - Data Protection and Privacy Legislation; International Committee of the Red Cross (2016) on Personal Data Protection; GDPR Regolamento UE 2016/679

### **Inosservanza dei principi Framework Human Rights**

In linea con le best practice internazionali e delle normative applicabili, è previsto un processo di raccolta e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) disciplinato in appositi strumenti normativi, così come previsto nella procedura "[Gestione Segnalazioni](#)" di ADR.

Gli stakeholder che ravvisino presunte violazioni dei principi correlati al Framework Human Rights sono invitati ad attivare senza alcun indugio i canali previsti nella suddetta procedura. Le possibili violazioni in materia di diritti umani ravvisate nelle attività di due diligence o segnalate tramite meccanismi dedicati, saranno valutate dal Gruppo ADR e, in caso di accertamento della inosservanza, la Società si attiverà al fine di porre rimedio in modo tempestivo e diretto agli impatti negativi conseguenti alle stesse.