

POLICY DIRITTI UMANI DI GRUPPO

Indice

L'impegno del gruppo STAR7 nel rispetto dei diritti umani	3
Sezione I - Destinatari e finalità della Policy Diritti Umani.....	4
1.1. Destinatari.....	4
1.2. Finalità	4
Sezione II – Riferimenti	5
2.1. Normative, standard e principi di riferimento	5
Sezione III - Principi di comportamento.....	7
3.1. Divieto di lavoro forzato e minorile	7
3.2. Divieto di lavoro irregolare	7
3.3. Retribuzione equa.....	7
3.4. Orari di lavoro dignitosi.....	8
3.5. Libertà di associazione e contrattazione collettiva.....	8
3.6. Non discriminazione e pari opportunità.....	8
3.7. Contrasto alle molestie	8
3.8. Salute e sicurezza sul lavoro.....	9
3.9. Tutela delle minoranze e delle popolazioni indigene	9
3.10. Rispetto delle comunità locali.....	9
3.11. Protezione dei dati personali	9
3.12. Formazione e sviluppo professionale.....	9
3.13. Rispetto per l'ambiente.....	10
3.14. Contrasto alla corruzione	10
Sezione IV - Human Rights Due Diligence	11
4.1. I diritti umani nelle relazioni con le terze parti	11
Sezione V - Segnalazione di violazioni	12
5.1 Gli strumenti a disposizione per segnalare violazioni della Policy Diritti Umani	12
Sezione VI - Il sistema sanzionatorio	12
6.1. Sanzioni per il personale aziendale	12
6.2. Sanzioni per i terzi.....	12
Sezione VII – Governance della Policy Diritti Umani.....	13
7.1. Referente interno responsabile della Policy	13
7.2. Diffusione, comunicazione e formazione	13
7.3. Monitoraggio e azioni di rimedio.....	14
7.4. Reporting della Capogruppo	14
Sezione VIII – Adozione.....	14
8.1. Approvazione e successive modifiche.....	14
Allegato - Questions & Answers	15

L'impegno del gruppo STAR7 nel rispetto dei diritti umani

Il Gruppo STAR7 è impegnato nel rispetto, nella promozione e nella protezione dei diritti umani di tutti gli individui con cui interagisce, direttamente o indirettamente, nello svolgimento delle proprie attività. La ricerca di risultati economici non può prescindere dalla tutela dei diritti umani, quale elemento fondante per perseguire uno sviluppo sostenibile.

Il Gruppo STAR7 adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di violazione dei diritti umani, nella consapevolezza che gli stessi siano diritti inalienabili di ciascuno, a prescindere da nazionalità, genere, etnia, colore della pelle, religione, lingua o status economico, culturale o di altro tipo. Ogni individuo deve poter vedere riconosciuti i propri diritti umani, senza alcuna discriminazione e deve essere trattato con equità, dignità e rispetto.

Il Gruppo STAR7 si impegna a non generare e a non contribuire a impatti negativi sui diritti umani e a mettere il rispetto degli stessi al centro delle proprie attività. Ritiene fondamentale tutelare le persone che con la loro professionalità danno valore aggiunto ai propri servizi.

Per questo il Gruppo STAR7 ha adottato la presente Policy Diritti Umani (di seguito anche solo la "Policy"), impegnandosi a contrastare ogni forma di violazione dei diritti della persona, a qualsiasi livello e in ogni ambito geografico e a promuovere una cultura improntata all'etica e alla responsabilità professionale al proprio interno e lungo la catena del valore.

Il rispetto dei diritti umani è per il Gruppo STAR7 una responsabilità inderogabile, indipendentemente dal contesto normativo, sociale e culturale in cui lo stesso svolge le proprie attività.

Sezione I - Destinatari e finalità della Policy Diritti Umani

1.1. Destinatari

La Policy Diritti Umani si applica alle società del Gruppo STAR7 intese come STAR7 S.p.A. (la “Capogruppo”) e sue controllate (il “Gruppo” o il “Gruppo STAR7”).

Sono pertanto destinatari della Policy (i “Destinatari”):

- ✎ i componenti degli organi sociali delle società del Gruppo;
- ✎ i lavoratori, senza eccezione alcuna e tutti coloro che operano per le società del Gruppo quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse;
- ✎ i soggetti terzi che intrattengano una relazione d'affari con le società del Gruppo a prescindere dalla natura giuridica del rapporto (ad es. fornitori di beni e servizi, subfornitori inclusi, consulenti e partner commerciali), nell'ambito delle attività contrattuali o professionali svolte.

Tutti i Destinatari, senza eccezioni, sono tenuti a conoscere i contenuti della Policy. A tal fine, le società del Gruppo STAR7 adottano le misure più opportune per garantirne adeguata diffusione presso tutti i Destinatari, come descritto nelle sezioni VII e VIII del presente documento.

I Destinatari si impegnano ad osservare e a fare osservare i principi ivi contenuti, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, con la consapevolezza che il rispetto della stessa costituisce parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa e professionale. Pertanto, eventuali violazioni potranno essere sanzionate come indicato alla Sezione VI del presente documento, in conformità alla disciplina legale e contrattualistica applicabile.

1.2. Finalità

La Policy Diritti Umani del Gruppo STAR7 ha lo scopo di definire i principi in materia di rispetto dei diritti umani nei quali il Gruppo stesso crede e dei quali richiede la più rigorosa osservanza da parte di tutti coloro con i quali interagisce.

La Policy Diritti Umani si propone di rafforzare il sistema di governance e di controllo interno esistente a livello di Gruppo, nell'ottica di consolidare un modello di conduzione responsabile delle attività aziendali, finalizzato a promuovere i diritti umani universalmente riconosciuti e ad assicurare di non essere, neppure indirettamente, coinvolti in abusi dei diritti umani. La presente Policy è coerente con i valori e i requisiti stabiliti all'interno del Codice di Condotta Fornitori del Gruppo STAR7, pur avendo portata più ampia sotto il profilo dei Destinatari.

Sezione II – Riferimenti

2.1. Normative, standard e principi di riferimento

La presente Policy è stata redatta in conformità ai principali standard internazionali in cui il Gruppo STAR7 si riconosce e a cui uniforma i propri comportamenti.

Atti emanati dall'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU):

- ↪ Dichiarazione universale dei diritti umani (1948);
- ↪ Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (1965);
- ↪ Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966);
- ↪ Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966);
- ↪ Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (1979);
- ↪ Convenzione sui diritti dell'infanzia (1989);
- ↪ Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti (1990);
- ↪ Dieci principi UN Global Compact (2000);
- ↪ Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (2006);
- ↪ Dichiarazione sui diritti dei popoli indigeni (2007);
- ↪ Principi guida su imprese e diritti umani (2011);
- ↪ Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (2015).

Atti emanati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL):

- ↪ Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro (1998);
- ↪ Convenzioni fondamentali:
 - **C29** - Convenzione sul lavoro forzato (1930);
 - **C87** - Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948);
 - **C98** - Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949);
 - **C100** - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione (1951);
 - **C105** - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato (1957);
 - **C111** - Convenzione sulla discriminazione / Impiego e professione (1958);
 - **C138** - Convenzione sull'età minima (1973);
 - **C155** - Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro (1981);
 - **C182** - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999);
 - **C187** - Convenzione sul quadro promozionale per la salute e sicurezza sul lavoro (2006);
- ↪ Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale (2022).

Linee Guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE):

- Linee guida per le imprese multinazionali (2023).

Altri riferimenti:

- Convenzione europea dei diritti dell'uomo (1950);
- Convenzione americana sui diritti umani - Patto di San José (1969);
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000);
- UK Modern Slavery Act (2015);
- Direttiva UE 2024/1760 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la Direttiva UE 2019/1937 e il Regolamento UE 2023/2859 e s.m.i. - CSDDD (2024).

I principi della presente Policy, basandosi su standard riconosciuti a livello internazionale, si presumono coerenti con le normative in materia di protezione dei diritti umani vigenti a livello locale nei Paesi in cui il Gruppo STAR7 è presente.

Laddove le normative locali siano più stringenti rispetto ai principi contenuti nel presente documento, i Destinatari dovranno osservare le normative locali. Al contrario, il Gruppo STAR7 è consapevole che, in alcuni Paesi, le normative locali possano essere meno restrittive rispetto alle previsioni della presente Policy. In tal caso, i Destinatari sono tenuti a conformarsi ai principi della Policy, anche se ciò comporta il divieto di comportamenti altrimenti consentiti a livello locale.

Come richiamato dall'OCSE infatti "Il rispetto dei diritti umani è una norma di comportamento universale che le imprese sono tenute ad osservare indipendentemente dalle capacità e/o dalla volontà degli Stati di adempiere ai propri obblighi in merito e non attenua tali obblighi".

Sezione III - Principi di comportamento

Il Gruppo STAR7 richiede a tutti i Destinatari di uniformare i propri comportamenti ai principi di seguito descritti e si impegna a non intraprendere o proseguire rapporti con chiunque dimostri di non volerne condividere il contenuto e lo spirito. Tali principi sono stati formulati tenendo conto del contesto di business e di localizzazione delle attività svolte dalle società del Gruppo.

3.1. Divieto di lavoro forzato e minorile

Il Gruppo STAR7 non ammette il ricorso al lavoro forzato, obbligatorio o in condizioni di schiavitù, intendendosi come tale ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente. Condanna il traffico di esseri umani e in generale qualsiasi forma di sfruttamento dei lavoratori, inclusa la sottrazione di denaro o di documenti di identità per trattenerli contro la propria volontà, limitandone la libertà di movimento. Tale impegno richiede un'attenzione ancora maggiore per alcune categorie più vulnerabili, come i migranti e/o rifugiati. Il Gruppo STAR7 condanna l'impiego di persone di età inferiore a quella minima prevista dalle leggi vigenti nel Paese in cui la prestazione lavorativa viene eseguita e non espone comunque i minori a lavori pericolosi o ad orari di lavoro in contrasto con le previsioni normative vigenti.

3.2. Divieto di lavoro irregolare

Il personale deve essere impiegato sulla base di regolari contratti di lavoro, conformi alla contrattazione collettiva eventualmente prevista e ad ogni normativa di riferimento. I contratti devono essere scritti in maniera chiara e comprensibile. A ciascuno deve essere riconosciuta la libertà di recedere da un contratto di lavoro, nei tempi e modi stabiliti dalla normativa di riferimento, senza che subisca ritorsioni o punizioni.

3.3. Retribuzione equa

Il Gruppo STAR7 si impegna nel garantire il diritto ad una retribuzione equa e dignitosa, in linea con le condizioni di mercato, conforme almeno ai minimi legali, tale da coprire i bisogni essenziali delle persone e che tenga conto del ruolo e delle responsabilità attribuite, nonché delle competenze professionali di ciascuno, in un'ottica di imparzialità, pari opportunità, meritocrazia e massima obiettività, evitando qualsiasi forma di discriminazione. Il Gruppo STAR7 assicura che non ci siano differenze ingiustificate nella retribuzione tra lavoratori con le stesse caratteristiche professionali e di anzianità di servizio e promuove la parità di retribuzione fra uomini e donne, riconoscendo altresì l'importanza di pagare gli stipendi o i corrispettivi nei termini e con le tempistiche definiti contrattualmente. Al fine di promuovere misure di sostegno alla genitorialità, il Gruppo STAR7 tutela la maternità e riconosce trattamenti economici conformi alle normative di riferimento in materia di durata e indennizzo del congedo parentale.

3.4. Orari di lavoro dignitosi

Il Gruppo STAR7 si impegna a organizzare il lavoro delle proprie persone in modo da evitare carichi eccessivi e assicurare il giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa (c.d. “work-life balance”), nel rispetto delle normative locali in materia di limite massimo dell’orario di lavoro, ferie, permessi e periodi di riposo. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato dal proprio superiore gerarchico, non deve essere imposto, ma volontario e deve essere retribuito secondo le normative di riferimento. In presenza di persone che hanno necessità di prendersi cura dei propri familiari, alle stesse devono essere riconosciuti i permessi, i congedi e le tutele contrattuali previste dalla normativa di riferimento.

3.5. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Deve essere riconosciuto e garantito al personale il diritto di associarsi, organizzarsi e/o aderire a qualsivoglia organizzazione sindacale riconosciuta dalla legge, oltre che la facoltà di partecipare alla contrattazione collettiva senza subire ritorsioni o minacce di qualsiasi natura. In questo contesto, i rappresentanti sindacali dei lavoratori devono essere tutelati in modo che siano assicurate le condizioni per lo svolgimento delle rispettive attività sindacali e deve essere riconosciuto il valore della contrattazione collettiva quale strumento privilegiato per la definizione delle condizioni contrattuali dei lavoratori.

3.6. Non discriminazione e pari opportunità

Non è tollerata alcuna forma di discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, razza, colore, lingua, nazionalità, etnia, opinioni politiche e sindacali, convinzioni religiose, stato civile e familiare, disabilità o basata su qualunque altra caratteristica o condizione personale. Il Gruppo STAR7 garantisce inoltre che in ogni aspetto del rapporto di lavoro, il personale riceva un trattamento adeguato alle proprie capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione. A tutti i lavoratori, nel pieno rispetto della normativa in materia, devono essere assicurate le medesime opportunità, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza.

3.7. Contrasto alle molestie

Il Gruppo STAR7 tutela il proprio personale, evitando che subisca illeciti condizionamenti o indebite prevaricazioni. Sono vietati atti di offesa, violenza o molestia fisica, sessuale, verbale o psicologica e qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Nelle relazioni di lavoro non devono verificarsi molestie o a comportamenti riconducibili a pratiche di mobbing, per motivi di lavoro o personali, a prescindere dal livello di responsabilità o dalla funzione ricoperta. I rapporti con i colleghi devono essere pertanto improntati a correttezza, educazione, rispetto reciproco e tolleranza. Nessuno può abusare della propria posizione per richiedere prestazioni non riconducibili allo svolgimento delle normali attività lavorative né può pretendere dai propri subordinati favori personali o attività in contrasto con i principi di cui alla presente Policy o, più in generale, della normativa di riferimento.

3.8. Salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo STAR7 promuove una cultura della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, favorendo la prevenzione e la consapevolezza dei rischi unitamente a comportamenti responsabili da parte del personale, al fine di preservare l'integrità fisica e psicologica di tutti i lavoratori. La promozione e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro sono valori imprescindibili per il Gruppo STAR7, impegnato nel garantire ambienti di lavoro sicuri e conformi alle normative vigenti e nell'assicurare adeguata formazione e informazione in materia. Ciascuno è chiamato a contribuire personalmente al mantenimento della sicurezza dell'ambiente di lavoro e a tenere comportamenti responsabili a tutela dell'incolumità propria e di chiunque acceda ai luoghi di lavoro del Gruppo STAR7.

3.9. Tutela delle minoranze e delle popolazioni indigene

Il Gruppo STAR7 riconosce e rispetta i diritti delle minoranze e delle popolazioni indigene nei Paesi in cui è presente o da cui si approvvigiona, con particolare riferimento alle loro culture, usi locali, stili di vita, istituzioni, legami con la terra d'origine e modelli di sviluppo, assicurando a ciascuno l'esercizio dei propri diritti civili e politici, oltre che economici, sociali e culturali.

3.10. Rispetto delle comunità locali

Il Gruppo STAR7 è consapevole che le proprie attività possono avere impatti, diretti e indiretti, sulle comunità locali nei Paesi in cui è presente e si impegna ad esercitare un'influenza positiva sulle stesse, prevenendo qualsiasi danno. Sono richiesti comportamenti socialmente responsabili e rispettosi delle comunità locali, agendo con integrità e buona fede e instaurando rapporti basati sulla reciproca fiducia. Il Gruppo STAR7 si impegna ad un dialogo aperto con le comunità locali per garantire che le loro legittime aspettative siano prese in considerazione ogniqualvolta in cui le decisioni del Gruppo possano ripercuotersi sui loro diritti.

3.11. Protezione dei dati personali

Il Gruppo STAR7 garantisce la protezione dei dati personali di tutti coloro con i quali interagisce nello svolgimento delle proprie attività, in conformità alla normativa vigente. I dati personali devono essere protetti, evitandone un utilizzo improprio e devono essere trattati in modo lecito, secondo correttezza, per scopi determinati, espliciti e legittimi e nei limiti previsti dalla normativa di riferimento. In particolare, devono essere trattati solo i dati necessari alle finalità per le quali sono stati raccolti e gli stessi devono essere conservati per un periodo di tempo non superiore a quello necessario alle finalità del trattamento.

3.12. Formazione e sviluppo professionale

Il Gruppo STAR7 riconosce nella formazione e nello sviluppo professionale una leva fondamentale per il raggiungimento dei propri obiettivi di business e, pertanto, offre opportunità di formazione e crescita interna, sviluppando l'inserimento professionale di ciascuno. Il Gruppo STAR7 promuove la formazione del personale senza discriminazione alcuna e in condizioni di parità di trattamento.

3.13. Rispetto per l'ambiente

Il Gruppo STAR7 riconosce che la tutela dei diritti umani e la sostenibilità ambientale sono dimensioni inscindibili di una condotta aziendale responsabile. Si impegna a condurre le proprie attività mitigando la propria impronta ambientale, anche attraverso l'offerta di servizi che minimizzano gli impatti ambientali, l'approvvigionamento responsabile dei materiali e l'adozione di pratiche commerciali sostenibili lungo l'intera catena del valore. La lotta al cambiamento climatico e la tutela delle risorse naturali sono requisiti essenziali per salvaguardare il godimento dei diritti umani, come il diritto alla salute e alla qualità della vita delle generazioni presenti e future.

3.14. Contrasto alla corruzione

La corruzione, in ogni sua forma, rappresenta una minaccia diretta ai diritti umani, poiché sottrae risorse alla sicurezza e favorisce dinamiche di sfruttamento, in particolare a danno dei lavoratori più vulnerabili. Per questa ragione, il Gruppo STAR7 adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi pratica corruttiva, come sancita nella Policy Anticorruzione cui si rinvia, nella convinzione che garantire l'integrità del business e la legalità dei processi sia il presupposto fondamentale per prevenire abusi e assicurare condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose dei diritti umani.

Sezione IV - Human Rights Due Diligence

4.1. I diritti umani nelle relazioni con le terze parti

Il Gruppo STAR7 non instaura né prosegue relazioni con soggetti che non diano evidenza del rispetto dei diritti umani e che, in generale, non soddisfino i requisiti stabiliti nella presente Policy. Per questo, prima di avviare un rapporto commerciale con clienti, fornitori e business partner, si richiede di verificare l'affidabilità etica e reputazionale degli stessi e la loro conformità normativa sotto il profilo del rispetto dei diritti umani. In dettaglio:

- 🔸 **affidabilità etica e reputazionale**, da accertare attraverso l'acquisizione di dati pubblici inerenti indici di pregiudizialità, quali condanne o protesti o procedimenti in corso, anche tramite verifiche generiche nella rete internet o con il supporto di tool specialistici (Report Cerved o Cribis), da cui possa escludersi il coinvolgimento in violazioni dei diritti umani;
- 🔸 **conformità normativa**, da accertare attraverso l'acquisizione di evidenze documentali che, in funzione della normativa applicabile nel Paese di riferimento, dimostrino il rispetto delle previsioni in materia di sicurezza sul lavoro, la conformità dei contratti di impiego e l'utilizzo di manodopera regolare e provvista di valido titolo di soggiorno. La verifica si estende al rispetto dei limiti previsti per l'orario di lavoro e delle previsioni normative in materia di riposi settimanali, lavoro festivo e notturno, oltre al corretto adempimento degli obblighi retributivi, contributivi, previdenziali e fiscali inerenti alla gestione del personale.

Tali verifiche sono di competenza, in funzione della tipologia di controparte, del personale dedicato agli acquisti o alle vendite delle Società del Gruppo STAR7, con il supporto del Finance e del Legal. Gli esiti delle verifiche devono essere adeguatamente tracciati.

Non è consentito avviare una relazione commerciale con un soggetto che non superi il processo di "Human Rights Due Diligence" e, ove necessario, dovrà essere richiesta al terzo l'implementazione di azioni correttive con conseguente monitoraggio della sua implementazione da parte del Gruppo STAR7.

La Due Diligence deve essere svolta in presenza dei seguenti parametri di significatività: prestazioni strategiche, continuative o di importo rilevante con controparti poco note, di piccole dimensioni o start up.

In caso di rapporti continuativi o comunque di lunga durata, la Due Diligence deve essere ripetuta con cadenza periodica (almeno annuale) per assicurare il monitoraggio nel tempo dei requisiti richiesti alla controparte.

I contratti con le terze parti devono prevedere specifiche clausole con le quali le stesse si impegnano a rispettare non solo la presente Policy, ma ogni normativa o convenzione, locale o internazionale, in materia di diritti umani, anche all'interno della propria catena di fornitura (subcontratti inclusi).

Sezione V - Segnalazione di violazioni

5.1 Gli strumenti a disposizione per segnalare violazioni della Policy Diritti Umani

È fatto obbligo ai Destinatari di segnalare ogni violazione o sospetto di violazione delle prescrizioni della presente Policy, fondata su elementi precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, ovvero delle attività lavorative o professionali, in corso o passate, svolte per il Gruppo STAR7. Le segnalazioni dovranno essere inviate utilizzando i canali disponibili alla pagina <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>.

Le segnalazioni potranno essere anche anonime purché descrivano in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. È garantita in ogni caso la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione. La riservatezza è altresì garantita nella fase successiva di gestione della segnalazione.

Il Gruppo STAR7 assicura che i segnalanti non subiranno alcuna ritorsione per effetto della segnalazione medesima.

Sezione VI - Il sistema sanzionatorio

6.1. Sanzioni per il personale aziendale

L'osservanza delle disposizioni della Policy Diritti Umani deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti del Gruppo STAR7. L'eventuale violazione delle disposizioni della Policy può costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, in conformità alla normativa giuslavoristica vigente, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

6.2. Sanzioni per i terzi

Il rispetto della Policy Diritti Umani forma parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da tutti coloro che intrattengono rapporti d'affari con le società del Gruppo STAR7. Pertanto, la violazione delle disposizioni della presente Policy può costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto. Resta salva la prerogativa del Gruppo STAR7 di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dalla presente Policy da parte dei suddetti soggetti terzi.

Sezione VII – Governance della Policy Diritti Umani

7.1. Referente interno responsabile della Policy

Ogni società del Gruppo STAR7 dovrà identificare al proprio interno un Referente per la Policy Diritti Umani, con il compito di:

- ✎ curare le attività di diffusione e comunicazione della stessa presso tutti i Destinatari, secondo le modalità adottate dal Gruppo (si rinvia al successivo par. 7.2);
- ✎ promuovere l'erogazione di periodiche sessioni formative al personale aziendale;
- ✎ monitorare il rispetto della Policy, rendicontando almeno annualmente alla Capogruppo (si rinvia al successivo par. 7.3);
- ✎ proporre eventuali aggiornamenti della Policy, ad esempio, in caso di: evoluzione del quadro normativo e degli standard di riferimento; evoluzione del business e identificazione di nuove aree a rischio; identificazione di possibili aree di miglioramento riscontrate a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- ✎ rispondere ad eventuali richieste di chiarimenti in merito all'applicazione della Policy.

Per quanto possibile, in ragione della struttura organizzativa di ciascuna società del Gruppo, il Referente identificato dovrà avere requisiti di autonomia, indipendenza e imparzialità, assicurando che non sia coinvolto in processi sensibili sotto il profilo della tutela dei diritti umani (ad esempio gestione delle risorse umane o gestione degli acquisti).

7.2. Diffusione, comunicazione e formazione

Il Gruppo STAR7 si impegna affinché i contenuti della Policy Diritti Umani siano portati a conoscenza di tutti i Destinatari, tenuto conto che l'adozione di comportamenti contrari ai principi ivi stabiliti, potrà essere oggetto di sanzioni.

A tal fine, la diffusione verso i terzi della presente Policy è garantita tramite:

- ✎ pubblicazione sul sito internet del Gruppo STAR7 e, ove disponibili, sui siti internet delle singole società del Gruppo;
- ✎ previsione di specifiche clausole da condividere in sede di formalizzazione dei rapporti con i terzi medesimi relativamente all'impegno di aderire alle previsioni della Policy Diritti Umani e alla eventualità di risoluzione del rapporto in caso di violazione di tale impegno.

Ogni società del Gruppo si impegna parimenti a garantire a tutto il personale aziendale (in forza e ad ogni nuova assunzione):

- ✎ un'adeguata formazione e sensibilizzazione sui contenuti della presente Policy;
- ✎ la sua condivisione nelle modalità ritenute più opportune (ad esempio tramite affissione nelle bacheche aziendali o pubblicazione sulla intranet), previa informativa su dove la stessa sia consultabile.

Il personale aziendale è tenuto a sottoscrivere la Policy Diritti Umani per presa visione e accettazione.

7.3. Monitoraggio e azioni di rimedio

Ogni società del Gruppo STAR7 assicura che il proprio sistema di controllo interno sia coerente con i requisiti contenuti nella presente Policy, negli ambiti identificati a maggior impatto per la tutela dei diritti umani, sia nei rapporti interni che con le controparti commerciali. Le procedure aziendali delle società del Gruppo STAR7 devono assicurare idonee misure di prevenzione dei rischi di (i) causare o contribuire a causare impatti negativi effettivi o potenziali sui diritti umani e, di conseguenza, di (ii) incorrere in sanzioni, perdite economiche o danni reputazionali.

Il Referente interno per la Policy Diritti Umani di ogni società del Gruppo STAR7 verifica periodicamente il rispetto dei principi contenuti nella presente Policy, tramite audit a campione sulle principali aree di rischio e rendiconta a STAR7 S.p.A., con cadenza almeno annuale, sui risultati delle verifiche condotte, sulle relative azioni intraprese o da intraprendere nonché sul numero di segnalazioni di violazioni ricevute nel periodo di riferimento.

Il Gruppo STAR7 si impegna a realizzare ogni rimedio possibile a eventuali impatti negativi sui diritti umani causati direttamente o che abbia contribuito a causare. In caso di impatti negativi generati dai soggetti con i quali interagisce, il Gruppo STAR7 si impegna ad esercitare, per quanto possibile, la propria influenza nei confronti degli stessi, affinché pongano rimedio agli eventuali impatti negativi direttamente collegati alle loro attività. Laddove non sia possibile adottare azioni di mitigazione, deve essere prevista la cessazione delle attività o dei rapporti commerciali che hanno determinato tali impatti negativi.

7.4. Reporting della Capogruppo

STAR7 S.p.A., in qualità di Capogruppo, comunica annualmente i risultati e le performance del Gruppo in materia di diritti umani nell'ambito del Report di Sostenibilità. Tale Report è redatto su base volontaria secondo le metodologie ed i principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards, definiti dal Global Reporting Initiative e ha l'obiettivo di assicurare una migliore comprensione e valutazione delle attività svolte dal Gruppo, anche sotto il profilo sociale e di tutela dei diritti umani, in termini di andamento, risultati e impatti prodotti. Il Report di Sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale di STAR7 S.p.A. all'indirizzo <https://www.star-7.com/esg/bilancio-di-sostenibilita>.

Sezione VIII – Adozione

8.1. Approvazione e successive modifiche

La Policy Diritti Umani è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di STAR7 S.p.A. e ogni successiva modifica e/o aggiornamento, sarà dallo stesso approvata e prontamente diffusa, tramite i mezzi più opportuni.

Ogni società del Gruppo è tenuta a ratificare la presente Policy, e ogni modifica successiva, con delibera dei propri Organi Amministrativi.

Allegato - Questions & Answers

1. Cosa si intende per diritti umani?

I diritti umani sono i diritti inalienabili di ogni persona, riconosciuti a ciascuno a prescindere da nazionalità, genere, etnia, colore della pelle, religione, lingua o status economico, culturale o di altro tipo. Ogni individuo deve poter vedere riconosciuti i propri diritti umani, senza alcuna discriminazione, ed essere trattato con equità, dignità e rispetto. Ad esempio, sono ricompresi nella nozione di diritti umani: i diritti civili e politici, il diritto alla salute, il diritto al lavoro e ad un livello di vita adeguato.

2. Lavoro con un fornitore estero con sede in un Paese con tutele dei diritti umani più deboli rispetto ai contenuti della Policy. Come devo comportarmi?

È necessario uniformarsi ai principi della presente Policy, anche se ciò comporta il divieto di comportamenti altrimenti consentiti a livello locale.

3. E se il fornitore ha sede in un Paese in cui sono in vigore normative più stringenti rispetto alla presente Policy?

In questo caso è necessario attenersi alle previsioni normative in vigore nel Paese di riferimento.

4. Sto per avviare un rapporto con una controparte poco conosciuta o di piccole dimensioni. Devo fare verifiche?

Sì, se la prestazione è strategica, continuativa o di importo rilevante deve essere svolta una Human Rights Due Diligence come indicato al par. 4.1 della Policy, valutando l'affidabilità etica e reputazionale del terzo oltre che la sua conformità alle normative vigenti in materia di rispetto dei diritti umani.

L'esito delle verifiche deve essere tracciato e, in caso di rapporti continuativi, la Human Rights Due Diligence deve essere ripetuta almeno una volta l'anno.

5. Mi vengono chiesti straordinari continuativi, ben oltre l'orario di lavoro. Come devo comportarmi?

Premesso che il lavoro straordinario deve essere autorizzato dal proprio superiore, volontario e retribuito secondo le normative locali e la contrattazione collettiva di riferimento, il Gruppo si impegna a evitare carichi eccessivi e a rispettare i limiti di orario, riposi e permessi.

Se l'orario diventa sistematicamente eccessivo o imposto, è una situazione che va segnalata tramite i canali disponibili.

6. Posso iscrivermi a un sindacato o partecipare alla contrattazione senza subire conseguenze sul lavoro?

Sì. Associarsi, organizzarsi e partecipare alla contrattazione collettiva è un diritto riconosciuto, tutelato e non può comportare ritorsioni o minacce.

7. Le nostre attività rischiano di avere ricadute sulla comunità locale o su minoranze del posto. È un nostro problema?

Sì. Il Gruppo si impegna a prevenire impatti negativi sulle comunità locali e a rispettare i diritti delle minoranze e delle popolazioni indigene nei Paesi in cui opera o da cui si approvvigiona.

8. Ho un dubbio sull'applicazione della Policy. A chi posso rivolgermi?

Se una situazione sembra a rischio e non sai come gestirla, fermati e rivolgiti al Referente interno per la Policy Diritti Umani.

9. Sospetto una violazione, ma non ne ho la certezza. Cosa devo fare?

Segnalare le violazioni anche sospette, purché fondate su elementi concreti e concordanti, tramite i canali disponibili alla pagina <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>. La segnalazione può essere anche anonima, purché circostanziata. È garantita la riservatezza del segnalante e lo stesso non subirà alcuna ritorsione per effetto della segnalazione.

10. Vengo a conoscenza di un possibile caso di violazione della Policy. Devo verificarlo o raccogliere prove personalmente?

No. Il compito dei Destinatari è segnalare, non indagare. Va riportato prontamente quanto noto tramite i canali disponibili alla pagina <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>, lasciando alle funzioni competenti la valutazione e l'approfondimento.