



Disposizione Aziendale

DA42006

POLITICA SUI DIRITTI UMANI

Il presente documento è di proprietà di SINA S.p.A.

Ogni divulgazione o riproduzione o cessione a terzi deve essere preventivamente autorizzata dalla stessa

03	28 febbraio 2025	Revisione a seguito approvazione del Consiglio di Amministrazione	G. Spoglianti	C. Ardemagni	M. Garozzo
02	5 marzo 2021	Emissione per aggiornamento	C. Ardemagni	G. Spoglianti	C. Ardemagni
01	27 novembre 2020	Emissione per codifica documento ed aggiornamento riferimenti interni	C. Ardemagni	G. Spoglianti	C. Ardemagni
REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDATTO	CONTROLLATO	APPROVATO
Codice Documento		DA42006.03 Politica sui diritti umani	PAGINA	1 di 15	

Il presente documento ha decorrenza dalla data di approvazione ed ha validità a tempo indeterminato, salvo emissione di modifiche, integrazioni o documenti sostitutivi.

Le modifiche effettuate rispetto alla revisione precedente sono evidenziate in **rosso** nel testo.

INDICE

1	SCOPO	4
2	CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	4
3	RIFERIMENTI	5
4	DEFINIZIONI	5
5	AMBITI E RESPONSABILITÀ	6
6	PRINCIPI	6
6.1	Diversità e inclusione	6
6.2	Condizioni di lavoro adeguate	7
6.3	Contrasto a lavoro irregolare, minorile, forzato e obbligato	7
6.4	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	7
6.5	Salute e sicurezza sul lavoro	7
6.6	Prassi di pagamento	8
6.7	Selezione e assunzione del personale e gestione del rapporto di lavoro	9
6.8	Orari di lavoro, condizioni salariali e benefit	9
6.9	Sistema disciplinare	9
6.10	Privacy	9
6.11	Soci in affari (Business partner) e fornitori	10
6.12	Comunità	10
	6.12.1 Coinvolgimento delle parti interessate (stakeholder engagement)	10
	6.12.2 Diritti delle popolazioni indigene e tribali	10
6.13	Attuazione, controllo e monitoraggio	10
	6.13.1 Coinvolgimento delle parti interessate	10
	6.13.2 Segnalazione delle violazioni	10
6.14	Dovere di diligenza basato sul rischio di mancato rispetto dei diritti umani (human rights due diligence)	11
6.15	Identificazione e valutazione degli impatti	12
6.16	Definizione e attuazione di un piano di azione per prevenire, porre fine e mitigare gli impatti	12
6.17	Meccanismi di segnalazione e procedure di rimedio	13
6.18	Sistema di monitoraggio	14
6.19	Rendicontazione e comunicazione	14
6.20	Approvazione e aggiornamento della politica	14

La presente politica sui diritti umani è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di SINA S.p.A. in data 28 febbraio 2025.

1 SCOPO

SINA S.p.A. (“SINA” o la “Società”) e le proprie controllate si impegnano a rispettare, tutelare e promuovere i diritti umani nella conduzione delle proprie attività aziendali e della catena di attività¹, con l’obiettivo di contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e privo di discriminazioni. In tale ambito, la presente politica sui diritti umani stabilisce i principi e le norme di comportamento dei dipendenti e collaboratori di SINA S.p.A. in relazione ai diritti umani, anche secondo quanto previsto dallo standard SA8000:2014 (Social Accountability).

SINA S.p.A. si impegna ad evitare, nell’esercizio delle proprie attività, qualsiasi comportamento, atto o decisione che possa causare, o contribuire a causare, un impatto negativo sui diritti umani. Inoltre, promuove il rispetto di tali diritti nei rapporti con dipendenti, appaltatori, business partner e fornitori. Particolare attenzione viene posta ai contesti che presentano maggiori rischi, garantendo che chiunque intrattenga rapporti con la Società aderisca ai principi tutelati dal Gruppo.

SINA S.p.A. richiede inoltre il massimo rispetto delle persone e della normativa in materia di diritto del lavoro applicabile, condannando fermamente la tratta degli esseri umani, l’uso di lavoro irregolare, forzato o obbligato e nonché il lavoro minorile. Tra i propri obiettivi, si impegna a creare un ambiente lavorativo che rispetti costantemente la dignità, i valori e i diritti di ogni individuo, evitando qualsiasi forma di discriminazione, incluse le molestie sui luoghi di lavoro.

In tale contesto, riconoscendo l’importanza di identificare, monitorare e porre rimedio agli impatti negativi effettivi e potenziali derivanti dalle sue attività, da quelle delle sue controllate e dalle relazioni commerciali ad esse collegate, adotta la presente politica sui diritti umani.

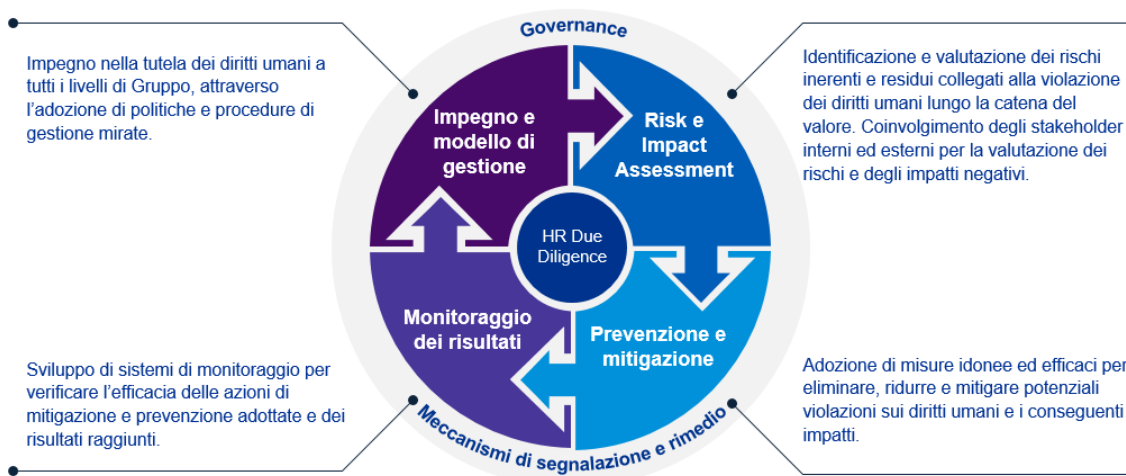
2 CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La presente politica definisce il quadro di riferimento per la sensibilizzazione e il rafforzamento del rispetto dei diritti umani da parte di SINA S.p.A. nella sua sfera di influenza e ha l’obiettivo di fornire strumenti operativi, con il fine di implementare processi conformi ai principali standard internazionali in materia di diritti umani, quali i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (di seguito “UNGPs”), la Dichiarazione Universale dei diritti umani, le convenzioni dell’ILO e la Direttiva Europea relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (di seguito “CSDDD”). Il presente quadro ribadisce e integra i principi riportati nel Codice Etico e di Comportamento (di seguito anche il “Codice Etico”) e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il “Modello 231”) adottati da SINA S.p.A., nel Manuale ASTM di Gestione della Responsabilità Sociale SA8000:2014, nonché nelle politiche e procedure aziendali vigenti.

La presente politica si applica ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti (inclusi eventuali intermediari commerciali), ai fornitori (inclusi subappaltatori) ed ai partner commerciali 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 di SINA S.p.A. (i *destinatari*).

¹ Intesa come l’insieme delle attività dei partner commerciali a monte (upstream) e a valle (downstream) nella catena del valore della società.

Ogni elemento della presente politica si applica a tutte le aree operative dell'organizzazione (dipendenti sul posto di lavoro, catena di fornitura, terzi, progetti industriali operazioni straordinarie), secondo le logiche riportate di seguito:



3 RIFERIMENTI

La presente politica, in linea con il Codice Etico e tutte le normative vigenti nei Paesi in cui SINA S.p.A. opera, si ispira ai principi enunciati nei più importanti strumenti e standard internazionali di tutela dei diritti umani, tra cui:

- Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) and the Reporting Framework
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct
- ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy
- Universal Declaration of Human Rights, United Nations
- International Covenant on Civil and Political Rights
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
- United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
- Ten principles of the UN Global Compact
- European Convention on Human Rights
- United Nations Principles on the Empowerment of Women
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) & European Sustainability Reporting Standards (ESRS)
- Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence & Social Taxonomy
- Standard SA8000:2014 "Social Accountability".

4 DEFINIZIONI

Lavoro irregolare (o "lavoro nero"): è quello 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.

Lavoro minorile: in particolare, in conformità con la Convenzione n° 138 dell'ILO, vengono definiti con il termine "minori" gli individui che abbiano un'età inferiore a quella in cui termina la scuola dell'obbligo e comunque tutti gli individui che non abbiano compiuto il quindicesimo anno di età.

Lavoro forzato o obbligato: in conformità con la Convenzione n° 29 dell'ILO e lo standard SA8000:2014 viene definito "lavoro forzato o obbligato" ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto minaccia di punizione o ritorsione o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Popolazioni indigene e tribali: in conformità con le definizioni della Convenzione n° 169 dell'ILO, il principio "Diritti delle popolazioni indigene e tribali" è applicabile:

- Ai popoli tribali che, nei Paesi indipendenti, si distinguono dalle altre componenti della comunità nazionale per le condizioni sociali, culturali ed economiche, e che si reggono totalmente o parzialmente secondo le consuetudini o le tradizioni loro proprie, ovvero secondo una legislazione speciale;
- Ai popoli che, nei Paesi indipendenti, sono considerati indigeni per il fatto di discendere dalle popolazioni che abitavano il Paese, o una regione geografica cui il Paese appartiene, all'epoca della conquista, della colonizzazione o dello stabilimento delle attuali frontiere dello Stato, e che, qualunque ne sia lo status giuridico, conservano le proprie istituzioni sociali, economiche, culturali e politiche, ovvero alcune di esse.

5 AMBITI E RESPONSABILITÀ

Mediante la presente politica, SINA S.p.A. rinnova il suo impegno a rispettare i diritti umani e ad adottare processi che traducano questo impegno nelle sue politiche e pratiche operative.

6 PRINCIPI

Di seguito vengono riportati i principali ambiti in cui SINA S.p.A. si impegna a rispettare e promuovere i principi di comportamento di rispetto dei diritti umani.

6.1 Diversità e inclusione

SINA S.p.A. 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 basata su razza e origine etnica, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinioni politiche, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

Tali impegni sono ribaditi e articolati all'interno della politica sulla diversità e l'inclusione adottata da SINA S.p.A..

6.2 Condizioni di lavoro adeguate

SINA S.p.A si impegna a favorire un ambiente di lavoro che promuova condizioni dignitose, sicure e salubri per tutti i dipendenti, rispettando i diritti alla privacy e alla dignità personale. Inoltre, non accetta alcun tipo di comportamento che si configuri come molestia o violenza sul posto di lavoro. La Società garantisce un trattamento equo, dignitoso e conforme agli standard minimi contrattuali dettati dalle normative dei Paesi in cui opera in materia di retribuzione per ogni suo dipendente.

6.3 Contrasto a lavoro irregolare, minorile, forzato e obbligato

SINA S.p.A ripudia il lavoro forzato, la schiavitù e la tratta di essere umani in tutte le sue forme. La Società assicura che i propri dipendenti siano impiegati in condizioni di lavoro libere e volontarie e non tollera alcuna forma di lavoro infantile, garantendo processi di recruiting conformi alle leggi e normative vigenti in materia di età minima per tutti i Paesi in cui opera.

SINA S.p.A. 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.

SINA S.p.A. si impegna al pieno rispetto delle Convenzioni ILO specifiche, oppure, laddove più rigide, alle leggi in materia di lavoro applicabili in ciascuno dei Paesi in cui opera.

SINA S.p.A. si impegna, inoltre, ad assicurare che tutti i dipendenti e collaboratori di età inferiore ai diciotto anni operino in ruoli adeguati alla loro età, così come definito dalla Convenzione n. 182 dell'ILO e dallo standard SA 8000:2014.

6.4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

SINA S.p.A. garantisce a tutti i propri dipendenti, senza alcuna distinzione, il diritto di costituirsi in un'associazione e di unirsi ad organizzazioni di propria scelta senza previa autorizzazione.

Viene inoltre garantito, laddove i lavoratori scelgano in tal senso, che i termini e le condizioni di lavoro siano fissati mediante negoziazione collettiva volontaria, secondo quanto previsto dalle convenzioni ILO e dalla legislazione locale dei Paesi in cui la Società opera e, ove vigenti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e loro integrazioni.

6.5 Salute e sicurezza sul lavoro

SINA S.p.A. si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro **e salubre**, e a promuovere standard elevati di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, minimizzando l'esposizione dei lavoratori ai rischi.

SINA S.p.A. si impegna a far sì che tutte le sedi operative siano conformi alla legislazione in tema di salute e sicurezza dei Paesi in cui si trovano e comunque rispettino standard conformi alle normative internazionali ed alle best practices.

La Società 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.

SINA S.p.A. si impegna a collaborare con i propri dipendenti per il 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 conseguenti necessarie misure precauzionali.

6.6 Prassi di pagamento

SINA S.p.A. si impegna ad adottare politiche e pratiche di approvvigionamento che contribuiscano a redditi di sussistenza adeguati per i propri fornitori e che non incoraggino potenziali impatti negativi sui diritti umani.

In relazione a quanto precede, SINA S.p.A., consapevole anche dell'importanza che assume il ruolo dei subappaltatori e fornitori nella promozione dei diritti umani e dei principi di responsabilità sociale, ha adottato un codice di condotta fornitori che definisce gli standard di condotta che devono essere seguiti da fornitori, partner, agenti commerciali e distributori. Tutti i partner che entrano in contatto con SINA S.p.A. sono tenuti ad accettarne le disposizioni e si impegnano a rispettarne i principi, al fine di assicurare che le loro prestazioni e i loro servizi siano conformi, oltre che ai necessari standard qualitativi, anche alle migliori pratiche relative ai diritti umani, alle condizioni di lavoro, all'etica e al rispetto dell'ambiente.

Gli impegni illustrati, sono rafforzati dal codice etico e di comportamento adottato e dalla politica anticorruzione, che delineano l'impegno a operare garantendo il rispetto delle persone, a tutelare e promuovere i diritti umani nella conduzione delle attività, ponendo attenzione alle pari opportunità, a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, salutare e sicuro, e a riconoscere la responsabilità verso la collettività e lo sviluppo dei territori.

Codici, politiche e Procedure Gestionali costituiscono il modello adottato per la gestione di temi quali la salute e sicurezza sul lavoro, la libertà di associazione e contrattazione collettiva, la non discriminazione, il rifiuto del lavoro forzato e minorile, la promozione di condizioni di vita dignitose, il rispetto delle comunità locali e delle popolazioni indigene. Tali documenti sono intesi da SINA S.p.A. come guida per individuare i principi da applicare nella conduzione del proprio business.

Codici, politiche e Procedure Gestionali sono condivisi con tutte le società controllate affinché, nella loro autonomia, provvedano ad adottarli, fermo restando che, al fine di integrare il rispetto dei diritti umani nel contesto delle rispettive attività operative, ciascuna società del Gruppo, in considerazione del contesto di riferimento e del proprio business, possa esprimere il proprio impegno attraverso specifiche politiche e procedure e assicurare l'effettivo rispetto delle vigenti normative, garantendo standard di comportamento etico e responsabile.

Responsabilità sociale SA8000

Al fine di integrare il rispetto dei diritti umani nei processi aziendali, dal 2017 ASTM ha implementato il sistema di gestione SA8000 per la responsabilità sociale. Questo standard volontario e certificabile si basa su norme internazionali relative ai diritti umani, come le Convenzioni dell'ILO, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Fanciullo, oltre a leggi nazionali in materia di lavoro. Il modello di gestione fornito da questo standard è progettato per proteggere tutto il personale coinvolto nelle attività aziendali, sia direttamente che indirettamente.

Ad oggi SINA S.p.A. non è certificata ma si impegna a rispettarne i principi relativamente a:

- Lavoro minorile;
- Lavoro forzato o obbligatorio;
- Salute e sicurezza sul lavoro;

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- Non-discriminazione;
- Provvedimenti disciplinari;
- Ore lavorative;
- Compensi;
- Sistema di gestione per le risorse umane.

6.7 Selezione e assunzione del personale e gestione del rapporto di lavoro

SINA S.p.A. condanna qualsiasi forma di discriminazione e l'uso della coercizione, dell'inganno o la mancanza di trasparenza nel processo di selezione e assunzione dei dipendenti.

SINA S.p.A. si impegna a gestire il rapporto di lavoro con i dipendenti garantendo il rispetto della loro dignità e dei loro diritti come individui, a non richiedere, in nessuna fase del processo di selezione e assunzione, contributi di qualsiasi natura e a non tenere documenti di identità dei dipendenti allo scopo di trattenere questi ultimi contro la loro volontà.

6.8 Orari di lavoro, condizioni salariali e benefit

SINA S.p.A. opera nel pieno rispetto delle leggi locali e degli standard internazionali di settore con riferimento a orari di lavoro, condizioni salariali, 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.

6.9 Sistema disciplinare

SINA S.p.A. 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 sui diritti umani è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, collaboratori e, più in generale, di tutti i Destinatari.

Eventuali violazioni comporteranno quindi l'applicazione delle misure previste dalla normativa a della 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 la Società, nonché, laddove ve ne siano i presupposti, il risarcimento dei danni.

6.10 Privacy

SINA S.p.A. 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, e impegnandosi al corretto utilizzo dei dati e delle informazioni che le vengono fornite, in conformità con le normative vigenti a riguardo.

6.11 Soci in affari (Business partner) e fornitori

SINA S.p.A. si impegna a non instaurare rapporti di business con i fornitori che impiegano forme di lavoro irregolare, obbligato, forzato o minorile o, in generale, che non soddisfino i requisiti stabiliti da questa politica.

6.12 Comunità

6.12.1 Coinvolgimento delle parti interessate (stakeholder engagement)

SINA S.p.A., riconoscendo il proprio ruolo nelle comunità in cui opera, si impegna a coinvolgere le proprie parti interessate per garantire l'ascolto delle istanze di queste ultime nella conduzione della propria attività.

La Società si impegna a mantenere, su base regolare, un dialogo aperto e costruttivo con le parti interessate.

SINA S.p.A. si impegna inoltre a creare opportunità economiche e a promuovere il benessere delle comunità in cui opera attraverso iniziative localmente rilevanti, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili o svantaggiati.

6.12.2 Diritti delle popolazioni indigene e tribali

La Società si impegna a rispettare i diritti, la cultura, le tradizioni e i costumi delle popolazioni indigene e tribali eventualmente presenti nei Paesi in cui SINA S.p.A. opera, dedicando particolare attenzione alle comunità più vulnerabili per condizione economico-sociale, ambientale o altro.

6.13 Attuazione, controllo e monitoraggio

6.13.1 Coinvolgimento delle parti interessate

La politica sui diritti umani è portata a conoscenza di tutte le parti interessate interne ed esterne mediante strumenti di comunicazione idonea.

SINA S.p.A., inoltre, rendiconta annualmente le attività svolte nell'ambito della promozione dei diritti umani nel bilancio di sostenibilità, per informare e sensibilizzare le parti interessate e comunicare i risultati ottenuti nel relativo ambito.

Infine, la presente politica è oggetto di piani di formazione dedicati, allo scopo di assicurarne la corretta comprensione ed il rispetto.

6.13.2 Segnalazione delle violazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare eventuali violazioni dei diritti umani, presunte o effettive, di cui sono venuti a conoscenza nel corso dell'attività lavorativa e qualsiasi altra violazione, o sospetta violazione, della politica.

A tal fine sono istituiti canali dedicati di comunicazione secondo quanto definito nel Codice Etico adottato dalla Società.

La Società valuterà le segnalazioni pervenute e le gestirà garantendo la massima riservatezza dei segnalanti. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e o in mala fede.

6.14 **Dovere di diligenza basato sul rischio di mancato rispetto dei diritti umani (human rights due diligence)**

Il dovere di diligenza basato sul rischio di mancato rispetto dei diritti umani (human rights due diligence) è parte integrante delle misure previste per attuare l'impegno di SINA S.p.A. e delle sue società controllate nel rispetto dei diritti umani. In linea con gli UNGPs, con le Linee Guida OCSE e con il dettato della CSDDD, con tale termine si intende il processo di identificazione, prevenzione, mitigazione e cessazione degli impatti negativi, effettivi e potenziali, che una società può causare sui diritti umani, nelle proprie operazioni e lungo la sua catena delle attività.

La due diligence sui diritti umani viene svolta da SINA S.p.A. con riferimento alle proprie aree di operatività. In particolare, sulla base di quanto previsto dalla presente politica e dalla normativa di riferimento ciascuna società del Gruppo, nell'ambito della propria autonomia gestionale e secondo un approccio basato sul rischio, integra l'attività di due diligence all'interno dei propri processi e si impegna a sensibilizzare il proprio personale e a promuovere il rispetto dei diritti umani adattando le proprie azioni alle specificità della propria struttura organizzativa e del proprio business.

SINA S.p.A., nell'ambito del modello di Risk Management, ove implementato, è tenuta ad adottare un processo che include le attività di seguito indicate, in conformità con quanto previsto dalle Linee guida OCSE e dalla CSDDD:

- Identificazione e valutazione degli impatti negativi, effettivi e potenziali, sui diritti umani;
- Definizione e attuazione di un piano di azione per prevenire, porre fine, e mitigare gli impatti sui diritti umani;
- Predisposizione di una procedura e di un canale di reclamo e implementazione di misure adeguate per rimediare agli impatti effettivi qualora l'organizzazione accerti di aver causato o contribuito a causare effetti negativi;
- Monitoraggio dell'efficacia della politica e delle misure implementate;
- Rendicontazione trasparente delle modalità e delle misure con cui l'organizzazione affronta e intende affrontare gli impatti negativi sui diritti umani.

Ai fini dell'attuazione del processo sopra illustrato, ASTM prevede opportuni momenti di consultazione dei portatori di interesse, impegnandosi a eliminare eventuali ostacoli al dialogo e facendo in modo che i partecipanti non siano soggetti ad azioni di ritorsione o rivalsa.

Sulla base di tali indicazioni, SINA S.p.A. definisce il proprio processo di due diligence sui diritti umani e ne riporta i risultati alla Capogruppo ai fini della redazione della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità.

Ogniqualevolta si verifichi un cambiamento significativo nelle proprie attività e/o nella struttura ed emergano fondati motivi di ritenere che possano presentarsi nuovi rischi di manifestazione di impatti negativi e, in ogni caso, almeno una volta all'anno, SINA S.p.A. si impegna ad effettuare una valutazione delle attività proprie, di quelle delle sue "filiazioni" e, se collegate alla catena di attività cui partecipa, di quelle dei suoi partner commerciali, per valutare l'attuazione e monitorare l'adeguatezza e l'efficacia degli interventi di individuazione, prevenzione, mitigazione e arresto degli impatti negativi sui diritti umani.

Sulla base delle risultanze del processo di due diligence SINA S.p.A. definisce la propria governance in relazione ai diritti umani, attribuendo ruoli e responsabilità a ciascuna

funzione (ad esempio, Risorse Umane, Acquisti, Salute e Sicurezza, etc.), per quanto di specifica competenza e quindi all'interno di processi già esistenti.

6.15 Identificazione e valutazione degli impatti

Al fine di identificare i rischi e gli impatti sui diritti umani, nello svolgimento dello human rights risk assessment, SINA S.p.A. tiene conto delle salient issues, ossia del panel di diritti su cui ASTM si impegna pubblicamente tramite le proprie politiche. L'analisi di rischio dovrà quindi considerare, come minimum, i seguenti diritti umani: rispetto per le diversità e l'inclusione, condizioni di lavoro adeguate e favorevoli, rispetto dei diritti dei minori, rispetto delle popolazioni indigene, libertà dal lavoro forzato e dalla schiavitù moderna, libertà di associazione e contrattazione collettiva e salute e sicurezza sul lavoro.

Sulla base di tali impegni, il processo di due diligence sui diritti umani richiede di effettuare un'analisi del rischio inerente e residuo e di coinvolgere le parti interessate (stakeholder) per identificare la portata degli impatti negativi associati ai diritti umani. Nell'ambito della catena di attività delle società, il rispetto dei diritti umani assume particolare rilevanza in relazione alla gestione dei dipendenti e dei collaboratori esterni (fornitori e subappaltatori). SINA S.p.A. effettua un'analisi degli impatti negativi effettivi o potenziali sui diritti umani, valutandone la significatività in base alla probabilità di accadimento e alla gravità. Per quanto riguarda gli impatti negativi effettivi, la rilevanza è valutata in base alla gravità dell'impatto, mentre per gli impatti negativi potenziali si valutano la gravità e la probabilità dell'impatto.

La gravità si basa su

- a) entità,
- b) portata
- c) rimediabilità dell'impatto.

La probabilità può tenere conto delle condizioni geopolitiche, socioculturali e legislative dei Paesi in cui le singole società operano. Nel caso di un potenziale impatto negativo sui diritti umani, la gravità dell'impatto prevale sulla sua probabilità.

6.16 Definizione e attuazione di un piano di azione per prevenire, porre fine e mitigare gli impatti

Sulla base dei risultati ottenuti dall'analisi dei rischi (risk assessment), SINA S.p.A. predisporre e attua un piano d'azione che preveda misure adeguate a prevenire, mitigare e porre fine agli impatti e ai rischi individuati.

SINA S.p.A. e le sue controllate si impegnano a mettere in atto misure di prevenzione e mitigazione del rischio adeguate a rafforzare il monitoraggio e a mettere sotto controllo i rischi correlati con l'obiettivo di mitigare i rischi e gli impatti negativi sui diritti umani che potrebbero coinvolgere i dipendenti e i collaboratori esterni.

SINA S.p.A. come ogni società del Gruppo si impegna a:

- Analizzare le misure esistenti al fine di individuare, ove necessario, piani di azione e misure correttive;
- Integrare i risultati delle valutazioni d'impatto sui Diritti Umani nei propri processi interni e adottare le misure appropriate per la loro prevenzione, gestione e mitigazione;

- Definire tutte le misure necessarie per cessare o porre rimedio a un impatto negativo direttamente causato dalle proprie attività.

SINA S.p.A. definisce i propri piani d'azione, associando le funzioni responsabili per la loro attuazione secondo la tempistica stabilita.

Tra le misure di prevenzione che SINA S.p.A. ha messo in atto rientrano, a titolo esemplificativo, procedure di qualifica e valutazione dei fornitori che tengano conto delle performance sociali della terza parte, definizione di un piano di audit, predisposizioni di clausole contrattuali vincolanti con le quali viene richiesta la firma del Codice Etico di Gruppo e l'applicazione dei valori in esso riportati. Le garanzie contrattuali, per essere efficaci, sono accompagnate da misure adeguate di verifica della conformità e del corretto rispetto delle disposizioni in esse riportate.

A livello interno, sono previsti appositi incontri informativi, con l'obiettivo di sensibilizzare e informare tutti i lavoratori tramite elementi didattici riguardanti le normative, nonché corsi di formazione dedicati a specifici argomenti.

6.17 Meccanismi di segnalazione e procedure di rimedio

Per identificare tempestivamente e, conseguentemente, gestire eventuali casi di violazione dei diritti umani, è fondamentale disporre di idonei meccanismi di segnalazione che consentano a tutte le parti interessate (stakeholder) di segnalare, anche in forma anonima, presunte violazioni.

In conformità a quanto previsto dalla Procedura Gestionale *PG63007 Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)* consultabile sul sito internet della Società, le segnalazioni potranno essere inviate all'attenzione della Società tramite i seguenti canali:

- In forma scritta o orale tramite la piattaforma;
- Mediante posta ordinaria o raccomandata, riservata e personale, indirizzata al ricevente, all'indirizzo della sede legale della Società sita in Viale Isonzo 14/1-20135 Milano;
- In forma orale, mediante incontro con il soggetto preposto a ricevere la segnalazione.

SINA S.p.A. ha implementato un meccanismo di segnalazione volti a garantire che eventuali violazioni dei diritti umani siano prontamente intercettate, analizzate e gestite.

Nella gestione delle segnalazioni è garantita la massima riservatezza dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge. Per le segnalazioni non effettuate in forma anonima, la Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento o interruzione dei rapporti di collaborazione), né discriminerà in alcun modo l'autore della segnalazione che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni in contrasto con la presente politica. La Società prevede, inoltre, un processo chiaro per definire e attuare le azioni di rimedio necessarie a riparare il danno subito dal reclamante. Le azioni di rimedio devono essere personalizzate e adattate alle circostanze specifiche di ciascun caso, assicurando così una risposta adeguata e proporzionata alla gravità della violazione segnalata.

Eventuali violazioni rilevate comporteranno l'applicazione delle misure previste dalla normativa applicabile. L'inosservanza dei principi enunciati nella presente politica da parte dei soggetti esterni può determinare la risoluzione del contratto, dell'incarico o in generale del rapporto in essere con la Società, nonché, laddove ve ne siano i presupposti, il risarcimento dei danni. In generale, l'interazione con gli attori lungo la

catena del valore è da privilegiare rispetto alla cessazione del rapporto d'affari, ricorrendo a tale opzione solo dopo aver invano cercato di prevenire e attenuare i potenziali impatti negativi, ovvero quando non è ragionevole attendersi che le iniziative di miglioramento vadano a buon fine, o che l'attuazione di un piano d'azione correttivo non possa riuscire ad arrestare l'impatto negativo o a minimizzarne l'entità.

6.18 Sistema di monitoraggio

SINA S.p.A. come ogni società del Gruppo ha implementato un sistema di monitoraggio per garantire il corretto funzionamento del processo di due diligence adottato e valutare l'efficacia delle iniziative stabilite nei piani di azione. Tale sistema è stato progettato per fornire una valutazione continua e accurata delle prestazioni, e può prevedere l'utilizzo di KPI e KRI, il cui monitoraggio deve essere gestito dalle funzioni competenti, assicurando un'efficace e tempestiva identificazione di eventuali criticità. In base all'andamento di tali indicatori, e al fine di rafforzare il controllo sulle aree a maggior rischio, SINA S.p.A. come le società del Gruppo può integrare le attività di monitoraggio con specifiche attività di verifica (ad esempio, controlli sui siti operativi).

I risultati del monitoraggio e le principali attività svolte nell'ambito del processo di due diligence sono integrati nelle procedure di rendicontazione interna di ciascuna azienda.

6.19 Rendicontazione e comunicazione

SINA S.p.A. diffonde e rende operativo la presente politica al proprio interno e a tutti i dipendenti e si impegna a comunicarlo anche ai collaboratori esterni, ai fornitori ed ai subappaltatori, in Italia e all'estero, nonché a pubblicarlo sul sito web della Società.

La performance complessiva rispetto agli impegni assunti in materia di diritti umani, il modo in cui vengono affrontati gli impatti negativi sui diritti umani, le misure di mitigazione intraprese e le eventuali violazioni individuate sono riportati annualmente nella Rendicontazione consolidata di Sostenibilità di ASTM, pubblicata sul sito web della Società.

6.20 Approvazione e aggiornamento della politica

SINA S.p.A. approva con delibera del Consiglio di Amministrazione la presente politica e ne promuove l'adozione da parte di tutte le proprie società controllate. Queste ultime adotteranno in autonomia il presente documento con delibera dei propri organi amministrativi garantendo la tempestiva adozione della stessa da parte delle rispettive società controllate.

SINA S.p.A. e le proprie società controllate si adoperano al fine di favorire il recepimento del presente documento da parte delle società in cui viene detenuta una partecipazione non di controllo (incluse le Joint Venture).

SINA S.p.A. attraverso le proprie strutture dedicate e in considerazione del contesto di riferimento e del proprio business, ha la responsabilità di identificare e gestire i rischi e le opportunità con riferimento al rispetto dei diritti umani, nonché di identificare le aree e i progetti di miglioramento, contribuendo così alla creazione di valore nel medio-lungo termine.

La presente politica sui diritti umani è soggetta a revisione qualora le normative nazionali e internazionali ovvero i principi e i valori a cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggette a revisione o, comunque, ove se ne ravvisi l'opportunità in relazione a variazioni e cambiamenti strategici e/o operativi o delle risultanze emerse dalle analisi

di materialità.