

POLICY DIRITTI UMANI

1. DICHIARAZIONE DI IMPEGNO

La IPR spa si impegna a rispettare, proteggere e promuovere i diritti umani in tutte le sue attività, operazioni e relazioni commerciali, riconoscendo la dignità intrinseca di ogni persona.

La presente Politica sui Diritti Umani è parte integrante del nostro Sistema di Gestione Sociale (SMS) e rappresenta l'impegno dell'alta direzione nel garantire che nessuna operazione aziendale causi impatti negativi sui diritti umani.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Questa politica si applica a:

- Tutti i dipendenti e lavoratori subordinati
- Lavoratori temporanei e stagionali
- Appaltatori e subappaltatori
- Fornitori e partner commerciali
- Qualsiasi persona coinvolta nella catena di fornitura dell'organizzazione

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E STANDARD INTERNAZIONALI

La presente politica è sviluppata in conformità a:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs)
- Dichiarazione dell'ILO sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro
- Convenzioni fondamentali dell'ILO (n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182)
- Legislazione nazionale e locale applicabile in materia di diritti umani e lavoro

4. PRINCIPI FONDAMENTALI

4.1 Universalità e Inalienabilità

Riconosciamo che i diritti umani sono universali, inalienabili e si applicano a tutti gli individui senza alcuna distinzione.

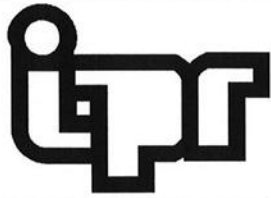
4.2 Indivisibilità e Interdipendenza

Tutti i diritti umani sono indivisibili, interdipendenti e interconnessi. Non esiste gerarchia tra i diversi diritti.

4.3 Uguaglianza e Non Discriminazione

Garantiamo pari opportunità e trattamento equo a tutti gli individui, indipendentemente da:

- Razza, colore della pelle, origine etnica o nazionale
- Genere, identità di genere o orientamento sessuale
- Età
- Religione o convinzioni personali
- Disabilità fisica o mentale
- Stato civile o familiare
- Opinioni politiche



POLICY DIRITTI UMANI

- Appartenenza sindacale
- Qualsiasi altra condizione personale

4.4 Partecipazione e Inclusione

Tutte le persone hanno il diritto di partecipare e accedere alle informazioni relative ai processi decisionali che influenzano la loro vita e il loro benessere.

5. IMPEGNI SPECIFICI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

5.1 Proibizione del Lavoro Forzato e Obbligatorio

L'organizzazione:

- Non utilizza né sostiene alcuna forma di lavoro forzato, obbligatorio o involontario
- Non richiede depositi cauzionali o documenti d'identità come condizione di impiego
- Garantisce libertà di movimento ai lavoratori
- Assicura che tutti i lavoratori siano liberi di interrompere il rapporto di lavoro secondo i termini contrattuali e legali
- Non richiede compensi (direttamente o indirettamente, in tutto o in parte) ai richiedenti e ai lavoratori per servizi direttamente connessi all'assunzione
- Non richiede nessun deposito monetario, garanzie finanziarie o reali o beni personali come condizione per l'assunzione.

5.2 Abolizione del Lavoro Minorile

L'organizzazione:

- Non impiega minori al di sotto dell'età minima legale per il lavoro (conformemente alla Convenzione ILO n. 138)
- Proibisce il lavoro minorile (Convenzione ILO n. 182)
- Implementa procedure di verifica dell'età durante il processo di assunzione

5.3 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva

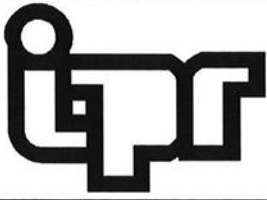
L'organizzazione:

- Rispetta il diritto dei lavoratori di formare e aderire a sindacati
- Non ostacola la contrattazione collettiva
- Garantisce che i rappresentanti dei lavoratori non subiscano discriminazioni
- Fornisce accesso alle strutture per le attività sindacali, dove appropriato
- Mantiene un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori

5.4 Condizioni di Lavoro Eque

L'organizzazione garantisce:

- Salari dignitosi che soddisfino almeno i minimi legali e forniscano un tenore di vita adeguato
- Orari di lavoro conformi alle normative locali
- Periodi di riposo adeguati
- Contratti di lavoro chiari e trasparenti
- Pagamento regolare e tempestivo delle retribuzioni con buste paga dettagliate
- Divieto di trattenute salariali illegali



POLICY DIRITTI UMANI

5.5 Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'organizzazione:

- Fornisce ambienti di lavoro sicuri, salubri e puliti
- Identifica e valuta i rischi per la salute e sicurezza
- Implementa misure preventive e correttive appropriate
- Fornisce dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati senza costi per i lavoratori
- Garantisce formazione sulla salute e sicurezza
- Mantiene registri documentati di incidenti e implementa azioni correttive
- Fornisce accesso a servizi medici e di primo soccorso
- Assicura condizioni igieniche adeguate

5.6 Divieto di Discriminazione

L'organizzazione assicura:

- Pari opportunità in assunzione, formazione, promozione e retribuzione
- Assenza di discriminazioni in tutte le politiche e pratiche di impiego
- Valorizzazione della diversità e dell'inclusione
- Misure proattive per eliminare disparità di genere e promuovere l'empowerment femminile
- Protezione contro molestie e abusi di qualsiasi natura

5.7 Privacy e Protezione dei Dati

L'organizzazione:

- Protegge i dati personali dei lavoratori in conformità alle normative sulla privacy
- Utilizza i dati personali solo per scopi legittimi e comunicati
- Garantisce la riservatezza delle informazioni personali e sensibili

5.8 Diritto alla Sicurezza della Persona

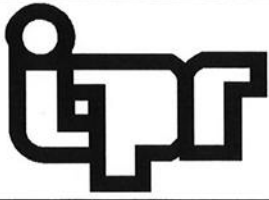
L'organizzazione:

- Adotta misure di sicurezza rispettose dei diritti umani
- Proibisce l'uso della forza o comportamenti intimidatori

6. ETICA AZIENDALE E INTEGRITÀ

L'organizzazione si impegna a:

- Non essere coinvolta in atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o qualsiasi forma di concussione
- Non falsificare informazioni relative alle proprie attività, struttura e performance
- Non essere coinvolta in atti di falsa rappresentazione nella catena di fornitura
- Gestire i conflitti di interesse in modo trasparente
- Rispettare le norme antitrust e sulla concorrenza leale
- Proteggere la privacy dei dati di tutte le parti interessate



POLICY DIRITTI UMANI

7. MECCANISMO DI RECLAMO E RIMEDIO

7.1 Accessibilità

L'organizzazione fornisce meccanismi di reclamo che sono:

- Accessibili a tutti i lavoratori e le parti interessate
- Disponibili in più lingue quando necessario
- Facili da comprendere e utilizzare
- Gratuiti per gli utilizzatori

7.2 Procedure di Reclamo

- I reclami possono essere presentati in forma scritta, verbale, anonima o identificata
- Tutti i reclami sono gestiti in modo tempestivo, equo e riservato
- I tempi di risposta sono definiti e comunicati
- Le persone che presentano reclami sono protette da ritorsioni

7.3 Canali di Segnalazione

L'organizzazione mette a disposizione diversi canali:

- Linea telefonica dedicata / hotline
- Indirizzo email riservato
- Cassette per suggerimenti anonime
- Colloqui diretti con i responsabili delle risorse umane o con l'ufficio di compliance
- Rappresentanti dei lavoratori

7.4 Indagine e Risoluzione

- Ogni segnalazione viene registrata e investigata in modo imparziale
- Le risultanze delle indagini sono documentate
- Azioni correttive vengono implementate quando appropriato
- Il segnalante viene informato dell'esito dell'indagine, compatibilmente con la privacy

8. GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ

8.1 Ruoli e Responsabilità

- Alta Direzione: Approva la politica, fornisce risorse adeguate, supervisiona l'implementazione
- Tutti i Dipendenti: Rispettano la politica, segnalano violazioni, partecipano alle formazioni

8.2 Risorse

L'organizzazione alloca risorse umane, finanziarie e tecnologiche adeguate per:

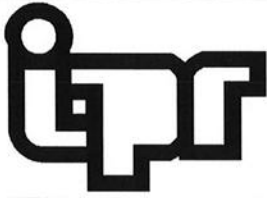
- Implementare efficacemente questa politica
- Fornire formazione
- Gestire i meccanismi di reclamo
- Monitorare e migliorare continuamente le performance

9. MONITORAGGIO, REVISIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

9.1 Indicatori di Performance

L'organizzazione stabilisce e monitora indicatori chiave di performance (KPI) relativi a:

- Incidenti sui diritti umani



POLICY DIRITTI UMANI

- Reclami ricevuti e risolti
- Risultati degli audit sociali
- Ore di formazione erogate
- Progressi nei piani di azione correttiva

10 CONFORMITÀ NORMATIVA

10.1 Rispetto della Legislazione

L'organizzazione:

- Rispetta tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di diritti umani e lavoro
- Monitora i cambiamenti normativi e adatta le proprie pratiche di conseguenza

10.2 Sanzioni e Conseguenze

- La violazione di questa politica può comportare azioni disciplinari, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro
- Per fornitori e partner, la violazione grave o persistente può portare alla cessazione della relazione commerciale

11. DICHIARAZIONE FINALE

L'implementazione di questa Politica sui Diritti Umani è un impegno fondamentale dell'organizzazione verso tutte le persone coinvolte nelle sue attività e operazioni.

L'organizzazione riconosce che il rispetto dei diritti umani non è solo un obbligo legale, ma rappresenta un imperativo etico e un elemento essenziale per la sostenibilità e il successo a lungo termine.

Ci impegniamo a operare con integrità, trasparenza e responsabilità, e a contribuire positivamente al benessere delle persone e delle comunità con cui interagiamo.

Data di approvazione: 15/12/25

Firma Direzione:


D&P S.p.A.
Via P. Gobetti 3 - 62012 CIVITANOVA (MC)
C.F. e Part. IVA 00217710521