



PASTICCERIA FILIPPI SRL SOCIETA' BENEFIT

Politica sui Diritti Umani

1. Scopo

Pasticceria Filippi Srl Società Benefit adotta la presente Politica sui Diritti Umani per formalizzare il proprio impegno a rispettare, promuovere e tutelare la dignità, la libertà, la salute, la sicurezza, l'equità e il benessere di tutte le persone coinvolte direttamente o indirettamente dalle proprie attività.

Pasticceria Filippi opera nel rispetto dei diritti umani e si impegna a diffondere una cultura organizzativa responsabile ed etica anche al di fuori dei confini del proprio stabilimento produttivo.

Per diritti umani si intendono i diritti e le libertà fondamentali riconosciuti a ogni persona indipendentemente da nazionalità, genere, etnia, religione, età, orientamento sessuale, condizione economica o altra caratteristica personale, come definiti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dagli standard internazionali applicabili.

Allo stesso modo, l'azienda riconosce che gli impatti ambientali e climatici possono influire sul benessere delle persone, sulle condizioni di lavoro e sulle comunità, impegnandosi a integrare progressivamente tali aspetti nelle proprie valutazioni ESG.

2. Identità aziendale e principi di riferimento

Pasticceria Filippi è un'azienda familiare attiva nel settore alimentare e dolciario, nata nel 1972, specializzata nella produzione artigianale di lievitati come panettoni, colombe e dolci da forno di alta qualità.

La presente Politica si fonda sui valori aziendali di:

- Famiglia e Rispetto
- Tradizione e Innovazione
- Qualità e Coerenza
- Condivisione e Comunicazione
- Trasparenza
- Responsabilità verso lavoratori, fornitori, clienti, consumatori, comunità e ambiente.

L'azienda ha formalizzato il proprio impegno verso persone, comunità, territorio e ambiente attraverso la trasformazione in Società Benefit e l'ottenimento della certificazione B Corp, rilasciata da B Lab nel 2016. A tal proposito si può affermare che la presente politica enuncia principi che trovano concreta applicazione nelle finalità di beneficio comune perseguite dall'azienda in qualità di Società Benefit.



3. Standard internazionali e documenti interni

La presente politica rappresenta la dichiarazione mediante la quale Pasticceria Filippi Srl Società Benefit si impegna a promuovere la tutela dei diritti umani lungo tutta la catena del valore. L'azienda si impegna ad agire coerentemente con i principali standard e riferimenti internazionali in materia di diritti umani e responsabilità di impresa, integrando tali principi nei propri processi decisionali, operativi e di governance.

STANDARD INTERNAZIONALI

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (DUDU)
- Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e SDGs, in particolare SDG 5, 8, 10, 12, 16 e 17
- Global Compact delle Nazioni Unite
- Ethical Trading Initiative
- Standard B Corp V2, con riferimento a governance, lavoro equo, diritti umani, catena di fornitura, azione collettiva e stakeholder governance.

Gli UNGPs richiedono alle imprese di esprimere un impegno sui diritti umani, svolgere due diligence e porre rimedio agli impatti negativi; le Linee Guida OCSE traducono questo approccio in un processo operativo di identificazione, prevenzione, mitigazione, monitoraggio e comunicazione (<https://www.ohchr.org>).

DOCUMENTI INTERNI

Quanto dichiarato da Pasticceria Filippi all'interno della presente politica è, per molti aspetti, definito anche all'interno di altri documenti interni adottati dall'azienda, tra i principali:

- Codice Etico
- Codice di condotta fornitori
- Manuale delle lavoratrici e dei lavoratori
- Politica di stakeholder engagement
- Contratto nazionale CCNL di settore
- Regolamento aziendale interno
- Relazione di Impatto e Dichiarazione di Sostenibilità
- Politica delle assunzioni
- Privacy Policy
- Politica di Marketing e relazioni pubbliche responsabile



4. Ambito di applicazione

La Politica si applica a tutti i soggetti e gruppi di individui coinvolti direttamente o indirettamente lungo la catena del valore dell'azienda.

Le categorie specifiche di soggetti a cui si rivolge sono riportate qui di seguito:

- soci e componenti del CdA
- dipendenti
- lavoratrici e lavoratori stagionali e somministrati
- collaboratori, consulenti, stagisti e tirocinanti
- agenzie per il lavoro
- fornitori, subfornitori e partner commerciali
- agenti, distributori, clienti B2B e B2C
- comunità locali, associazioni, enti pubblici e altri stakeholder rilevanti.

I partner commerciali di Pasticceria Filippi sono tenuti a rispettare i principi del Codice Etico e della presente Politica, anche attraverso clausole contrattuali e dichiarazioni di adesione. Pasticceria Filippi dichiara di impegnarsi a monitorare l'adeguamento servendosi di strumenti come questionari ESG, audit o altre forme di verifica proporzionate al rischio. Tale approccio testimonia la volontà dell'azienda di verificare periodicamente che il rispetto dei diritti umani e dei principi di sostenibilità sia promosso e applicato lungo l'intera catena del valore.

5. Impegni generali sui diritti umani

Pasticceria Filippi, attraverso la presente politica, definisce gli impegni che guidano il proprio operato, che riporta nell'elenco sottostante:

1. **operare nel pieno rispetto della legalità**, dei contratti collettivi nazionali applicabili e delle normative in materia di lavoro, salute e sicurezza, tutela della privacy, pari opportunità e non discriminazione;
2. **proibire ogni forma di lavoro forzato, obbligato o coercitivo**, inclusa la tratta di esseri umani e qualsiasi pratica incompatibile con la libertà e la dignità della persona;
3. **vietare il ricorso al lavoro minorile** e garantire la tutela dei giovani talenti, assicurando che non siano impiegati in attività o mansioni pericolose, inappropriate o non conformi alla normativa vigente;
4. **riconoscere e rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva**;
5. **garantire condizioni di lavoro sicure, salubri e dignitose**, promuovendo la prevenzione dei rischi e il benessere delle persone;
6. **promuovere una cultura basata su equità, inclusione, pari opportunità**, valorizzazione delle diversità e rispetto della dignità personale;
7. **prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione, molestia, abuso, intimidazione, violenza o ritorsione**, favorendo un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo;



8. assicurare processi di selezione, assunzione e gestione del personale trasparenti, equi e fondati su criteri oggettivi;
9. promuovere una catena di fornitura improntata a principi di etica, qualità, sostenibilità, rispetto dei diritti umani e miglioramento continuo, incentivando comportamenti responsabili lungo l'intera catena del valore;
10. garantire canali di ascolto, dialogo e segnalazione accessibili, riservati e imparziali.
11. adottare adeguati meccanismi di monitoraggio, verifica e riesame periodico delle proprie pratiche ed attività.

6. Giustizia, Equità, Diversità e Inclusione

Pasticceria Filippi riconosce il valore di giustizia, equità, diversità e inclusione, quali principi fondamentali per la tutela dei diritti umani e dei lavoratori e lavoratrici e per la costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro, inclusivo e coerente con la propria identità di Società Benefit e azienda certificata B Corp.

In tale ambito, l'azienda si impegna a garantire pari opportunità e trattamento equo a tutte le persone, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e promuovendo una cultura organizzativa responsabile capace di valorizzare le differenze individuali. Attraverso politiche, procedure e attività di sensibilizzazione dedicate, l'azienda si impegna a monitorare e migliorare continuamente le proprie pratiche affinché questi principi siano integrati nei processi decisionali, nelle relazioni interne ed esterne e lungo l'intera catena del valore. Il codice di condotta si rivolge in modo particolare a quest'ultima, imponendo l'osservanza dei principi dell'ETI e dei principi Onu, con particolare riferimento a pratiche comuni nella filiera agroalimentare quali la tratta di esseri umani, il sequestro dei documenti, il caporalato e il lavoro forzato per debiti.

Rispetto al tema della giustizia, Pasticceria Filippi si impegna a riconoscere e ridurre barriere, squilibri o condizioni che possano limitare l'accesso alle opportunità lavorative, alla formazione, alla crescita professionale o alla partecipazione.

Pasticceria Filippi rispetta il principio di equità e si impegna a garantirne l'applicazione nei processi di:

- *Selezione del personale*
- *Assunzione e inserimento in azienda*
- *Assegnazione delle mansioni e definizione dei ruoli*
- *Formazione e sviluppo delle competenze*
- *Valutazione delle performance*
- *Crescita professionale*
- *Definizione della remunerazione*
- *Accesso a sistemi di benefit e welfare aziendali.*

Un'ulteriore evidenza dell'impegno di Pasticceria Filippi in questi termini è rappresentata dalla garanzia di una pari dignità di trattamento che l'azienda riconosce tra personale stabile, temporaneo, stagionale e somministrato, per quanto coerente con il ruolo e la normativa applicabile.



Pasticceria Filippi dichiara di impegnarsi nella valorizzazione delle differenze in termini di genere, età, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, abilità fisiche, cognitive e sensoriali, origine etnica o nazionale, lingua, religione, cultura, condizione socioeconomica, background personale, familiare o professionale.

L'azienda promuove un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e libera di contribuire secondo le proprie capacità, nel pieno rispetto del principio di inclusione. Tale impegno trova applicazione concreta anche nell'utilizzo di un linguaggio rispettoso, inclusivo e non discriminatorio, coerente con il contesto comunicativo e con le esigenze di comprensibilità delle persone coinvolte, come già richiamato nei documenti interni in cui è evitato, ove possibile, l'uso del maschile sovraesteso.

Dal 2025, l'azienda ha introdotto la possibilità per tutti i suoi lavoratori e lavoratrici di richiedere la documentazione aziendale in lingua diversa dall'italiano oppure in versione audio da ascoltare. Tale iniziativa rappresenta un concreto impegno verso i principi di parità di trattamento e inclusione, riconoscendo e valorizzando le esigenze di accessibilità linguistica, in particolare per lavoratori e lavoratrici di origine straniera o con eventuali difficoltà nella lettura di testi in lingua italiana, favorendo una piena comprensione delle informazioni aziendali.

Al fine di prevenire eventuali bias nei processi decisionali, l'azienda si impegna a:

- usare **criteri oggettivi e documentati**;
- adottare **colloqui strutturati**;
- **evitare domande non pertinenti** alla mansione;
- considerare **CV anonimizzati**;
- formare le persone coinvolte nella selezione e gestione del personale;
- monitorare eventuali disparità di trattamento.



7. Divieto di discriminazioni, molestie, abusi e ritorsioni

Discriminazione diretta: è vietata qualsiasi forma di discriminazione diretta ovvero qualsiasi situazione in cui una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in ragione di caratteristiche personali, effettive o percepite.

Discriminazione indiretta: è vietata qualsiasi forma di discriminazione indiretta ovvero qualsiasi situazione in cui una regola, una prassi o un criterio apparentemente neutro produce uno svantaggio particolare per una persona o un gruppo.

Molestia: è vietato qualsiasi comportamento indesiderato che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestia sessuale: è vietato qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale, non verbale o digitale.

Mobbing, bullismo e intimidazione: sono vietati comportamenti ripetuti o sistematici di esclusione, umiliazione, isolamento, svalutazione, minaccia, pressione indebita o abuso di posizione.

Abuso verbale, fisico o psicologico: sono vietati insulti, urla, minacce, aggressioni, umiliazioni, pressioni psicologiche, derisioni, commenti offensivi o comportamenti che ledano la dignità personale.

Divieto di ritorsione: nessuna persona può subire conseguenze negative per aver effettuato in buona fede una segnalazione, richiesto chiarimenti, collaborato a un'indagine o rifiutato un comportamento non conforme.

Sono considerate ritorsioni, tra le altre:

- licenziamento, demansionamento o mancato rinnovo ingiustificato;
- esclusione da turni, formazione o opportunità;
- isolamento;
- minacce;
- peggioramento delle condizioni di lavoro;
- pressione a ritirare la segnalazione.

Esempi di comportamenti vietati - a titolo esemplificativo:

- battute offensive su genere, età, origine, orientamento sessuale, religione o disabilità;
- esclusione intenzionale da informazioni, riunioni o opportunità;
- pressioni o ricatti personali;
- avances o contatti fisici indesiderati;
- messaggi/e-mail inappropriati;
- diffusione di immagini, messaggi o contenuti offensivi;
- ritorsioni contro chi segnala;
- contatti fisici non richiesti;
- favoritismi non motivati da criteri oggettivi;
- uso di linguaggio aggressivo, umiliante o intimidatorio;
- comportamenti lesivi nei confronti di clienti, fornitori o colleghi.

Il Codice Etico aziendale vieta espressamente abuso fisico, minaccia di abuso, misure disciplinari fisiche, molestie sessuali o di altro tipo, abuso verbale e ogni altra forma di intimidazione.



8. Due Diligence sui Diritti Umani (Human Rights Due Diligence o HRDD)

Pasticceria Filippi riconosce che le proprie attività, relazioni commerciali e decisioni aziendali possono generare, contribuire o essere direttamente collegate a impatti sui diritti umani. Per tale ragione, l'azienda adotta un processo continuo di Human Rights Due Diligence (HRDD), ispirato ai Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani (UNGPs) e alle Linee Guida OCSE per la condotta responsabile d'impresa.

La Human Rights Due Diligence rappresenta un processo permanente finalizzato a:

1. **identificare** i rischi e gli impatti effettivi o potenziali sui diritti umani;
2. **prevenire** o **mitigare** gli impatti negativi;
3. **integrare** i risultati nei processi decisionali;
4. **monitorare** l'efficacia delle misure adottate;
5. **comunicare** in modo trasparente attività e risultati;
6. **garantire** adeguati meccanismi di rimedio e gestione delle segnalazioni.

L'azienda riconosce che i rischi sui diritti umani possono interessare in particolare persone o gruppi vulnerabili o maggiormente esposti a situazioni di discriminazione, sfruttamento o limitato accesso ai diritti. Di conseguenza, Pasticceria Filippi applica un **approccio proporzionato al rischio** nella valutazione della propria catena di fornitura, prevedendo approfondimenti rafforzati per fornitori operanti in settori, attività o contesti maggiormente esposti a rischi sui diritti umani.

Principi metodologici

Il processo di Due Diligence adottato da Pasticceria Filippi si basa sui seguenti principi:

- approccio preventivo
- centralità della persona
- proporzionalità rispetto alla dimensione, settore e livello di rischio
- miglioramento continuo
- coinvolgimento degli stakeholder
- trasparenza
- tracciabilità delle decisioni
- tutela delle persone vulnerabili
- integrazione nei processi aziendali.

L'azienda valuta il rischio considerando la gravità dell'impatto, la probabilità dell'accadimento, la portata, ovvero il numero di persone potenzialmente coinvolte, e la reversibilità del danno. Inoltre, è necessario considerare anche il livello di influenza esercitabile dall'azienda e il contesto territoriale e di settore.

La HRDD si esprime in modo pratico nel Piano di azione sui diritti umani, con particolare attenzione alle tematiche di giustizia, equità, diversità e inclusione.

Principali ambiti di Rischio Prioritari identificati

Pasticceria Filippi riconosce che tutti i diritti umani sono universali, interdipendenti e indivisibili. Nell'ambito del proprio processo di Human Rights Due Diligence, l'azienda identifica periodicamente i principali ambiti di rischio



prioritari, ossia le aree in cui gli impatti negativi sui diritti umani risultano potenzialmente più severi, probabili o rilevanti in relazione al proprio contesto operativo, settoriale e territoriale. L'identificazione di tali ambiti prioritari non limita l'impegno dell'azienda a rispettare e tutelare l'insieme dei diritti umani internazionalmente riconosciuti.

In relazione al proprio settore e modello operativo, Pasticceria Filippi ritiene che i principali rischi prioritari identificati in materia di diritti umani possano riguardare:

Ambito	Possibili Rischi
Forza lavoro interna	Discriminazioni, disuguaglianze, molestie, salute e sicurezza, stress lavoro-correlato, carichi di lavoro eccessivi.
Lavoratori e lavoratrici temporanei e stagionali	Vulnerabilità contrattuale, disparità di trattamento, limitato accesso alle informazioni contrattuali e retributive, illegalità nei contratti, mancato rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali.
Catena di fornitura agroalimentare	Lavoro irregolare, lavoro minorile, lavoro forzato, condizioni non sicure, pratiche discriminatorie, assenza canali di segnalazione adeguati, orari di lavoro eccessivi o non rispettosi degli accordi contrattuali.
Persone vulnerabili o a maggiore rischio ¹	Esclusione linguistica, barriere all'accesso, disparità di opportunità
Clienti e consumatori	Sicurezza e salute alimentare, comunicazioni ingannevoli, tutela dei dati personali.
Comunità e stakeholder	Impatti reputazionali, ambientali o sociali indiretti.

L'azienda riconosce che tali rischi possono evolvere nel tempo e si impegna ad aggiornare periodicamente la propria analisi.

Identificazione e valutazione dei rischi

L'identificazione dei rischi sui diritti umani viene effettuata attraverso attività quali le analisi di contesto aziendale e della filiera, le attività di stakeholder engagement, la somministrazione di questionari ESG, gli audit interni ed esterni, il monitoraggio delle segnalazioni, le analisi di near miss e incidenti, la valutazione dei fornitori, il confronto con benchmark, standard e best practice, riesami periodici dei processi di gestione del personale aziendale, degli acquisti e delle operations.

L'azienda presta particolare attenzione ai rischi relativi a:

- *lavoro forzato e coercitivo*
- *sfruttamento lavorativo*
- *lavoro minorile*
- *discriminazione*
- *molestie e violenza*
- *salute e sicurezza*
- *disparità di trattamento*
- *violazione della privacy*

¹ Giovani, persone con disabilità, persone con background migratorio, persone con minore familiarità linguistica o digitale, persone appartenenti a categorie svantaggiate.



- limitazioni alla libertà di associazione
- ritorsioni verso i segnalanti
- pratiche non etiche della catena di fornitura.

Azioni di prevenzione e mitigazione

Pasticceria Filippi adotta misure preventive e correttive proporzionate ai rischi identificati.

Ambito	Principali azioni di prevenzione e mitigazione
Forza lavoro interna	Formalizzazione chiara dei rapporti di lavoro, applicazione del CCNL e della normativa vigente, formazione continua, processi HR basati su criteri oggettivi, presidio della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, strumenti di ascolto e segnalazione, selezione di agenzie per il lavoro autorizzate e qualificate che condividano i principi in ambito DU enunciati.
Lavoratori e lavoratrici temporanei e stagionali	
Persone vulnerabili o a maggiore rischio	
Catena di fornitura agroalimentare	Valutazione ESG dei fornitori, applicazione del Codice di Condotta con clausole contrattuali sui diritti umani, audit e verifiche documentali, sensibilizzazione della filiera.
Clienti e consumatori	Garantire sicurezza alimentare, qualità e conformità dei prodotti attraverso standard internazionali di controllo, allineare tutto il personale aziendale coinvolto nella comunicazione rispetto ai principi di correttezza, chiarezza, verificabilità e trasparenza dei dati, tutelare la privacy e i dati personali; utilizzare un linguaggio accessibile e rispettoso.
Comunità e stakeholder	Iniziative di inclusione e accessibilità, utilizzo di un linguaggio rispettoso, chiaro e verificabile.

Nel caso in cui emergano criticità, impatti negativi o violazioni gravi, persistenti o non sanate, l'azienda può adottare **azioni di mitigazione** quali:

- piani correttivi;
- attività formative aggiuntive;
- rafforzamento dei controlli;
- monitoraggio ricorso al lavoro straordinario;
- revisione delle procedure;
- misure disciplinari;
- sospensione o cessazione dei rapporti commerciali;
- supporto alle persone coinvolte.

Integrazione nei processi aziendali

La due diligence sui Diritti Umani è progressivamente integrata nei principali processi aziendali, tra cui:

- selezione e assunzione come delineato nella Politica delle assunzioni;
- gestione del personale, salute e sicurezza, come delineato nel Manuale delle lavoratrici e dei lavoratori;

- acquisti e qualifica e valutazione fornitori, come normato nel Codice Etico;
- stakeholder engagement;
- attività di comunicazione e marketing veritiere, chiare, trasparenti e rispettose degli stakeholder come definito nella Politica di Marketing e Relazioni Pubbliche responsabile;
- reportistica di sostenibilità, con particolare riferimento all’impegno nel creare impatti positivi rispetto alle finalità di beneficio comune presenti nello Statuto aziendale.

Monitoraggio dell’efficacia

L’efficacia del processo di due diligence viene monitorata attraverso indicatori qualitativi e quantitativi, tra cui quelli elencati di seguito. Gli indicatori sono riesaminati periodicamente al fine di valutare eventuali miglioramenti o necessità di intervento.

Indicatori quantitativi	Indicatori qualitativi
Segnalazioni ricevute e gestite	Valutazioni ESG sui fornitori
Percentuale di lavoratori e lavoratrici formati	formazione erogata
Audit effettuati	Azioni correttive implementate
Tempi medi di gestione segnalazioni	Livello di soddisfazione dei lavoratori/trici
Numero di fornitori valutati su parametri ESG	Attività inerenti a Diversity & Inclusion
Turnover e assenteismo	Feedback dagli stakeholder
Numero di fornitori che hanno sottoscritto codice di condotta/codice etico	Feedback sul clima aziendale
Infortuni e sicurezza, tra cui near miss e incidenti	

Meccanismi di segnalazione e rimedio

Pasticceria Filippi promuove canali di ascolto e segnalazione accessibili, riservati e imparziali, attraverso i quali lavoratori e lavoratrici, collaboratori, fornitori, clienti e altri stakeholder possono segnalare comportamenti, rischi o violazioni relativi ai diritti umani.

L’azienda si impegna a garantire la riservatezza delle segnalazioni, prevenire qualsiasi forma di ritorsione, assicurare imparzialità nella gestione e valutare tempestivamente le segnalazioni ricevute.

Le segnalazioni vengono prese in carico dalle funzioni competenti, con l’impegno di documentare il processo e di adottare misure proporzionate alle violazioni riscontrate.

Tali misure di rimedio, possono includere:

- la cessazione del comportamento lesivo;
- protezione della persona coinvolta;
- interventi organizzativi e azioni correttive;
- supporto alle persone interessate;
- revisione dei processi;
- formazione aggiuntiva;
- misure disciplinari;
- sospensione o cessazione del rapporto con soggetti non conformi.



9. Governance della Due Diligence

Alla gestione del tema dei diritti umani collaborano diverse funzioni aziendali, i cui ruoli e responsabilità vengono riportati nella tabella di seguito:

Ruolo/Funzione	Responsabilità
Consiglio di Amministrazione	Approva la Politica, supervisiona l'integrazione con finalità benefit e strategia aziendale
Responsabile di Impatto	Assicura coerenza con obiettivi di beneficio comune e rendicontazione
Team Sostenibilità	Pianifica e coordina attuazione degli obiettivi, formazione, monitoraggio e rendicontazione
Comitato Etico	Promuove cultura etica, monitora Codice Etico, gestisce segnalazioni etiche
HR	Applica principi in selezione, assunzione, gestione persone, welfare, formazione e reclami
Comitato Accoglienza & Sicurezza	Cura onboarding, informazione, salute, sicurezza e ascolto dei lavoratori
Acquisti	Integra criteri diritti umani nei rapporti con fornitori
Qualità	Supporta verifiche, audit e gestione reclami collegati a prodotto e filiera
Manager e responsabili di reparto	Prevedono comportamenti lesivi e garantiscono applicazione quotidiana
Lavoratori/trici, collaboratori e partner	Rispettano la Politica e segnalano violazioni o rischi

10. Comunicazione e diffusione

Pasticceria Filippi comunica i propri impegni, attività e risultati relativi ai diritti umani attraverso specifica documentazione (Report di sostenibilità, Relazione di impatto, contenuti pubblicati su sito web e su altri canali social o sulla stampa) così come la comunicazione avviene in occasione di eventi e attività di stakeholder engagement, quali ad esempio attività formative interne o aperte alla comunità, comunicazioni e incontri rivolti a fornitori, lavoratori e partner. L'azienda si impegna a comunicare in modo chiaro, corretto, accessibile e coerente con gli impatti effettivamente generati.

La Politica è diffusa tramite opportune modalità di comunicazione interna attraverso gli strumenti già in uso e pubblicamente come documento disponibile sul sito web e allegato o richiamato in altra documentazione contrattuale.

11. Aggiornamento

Il processo di Human Rights Due Diligence è riesaminato periodicamente al fine di verificare l'efficacia delle misure adottate e aggiornare la valutazione dei rischi recependo evoluzioni normative e standard internazionali oltre al feedback degli stakeholder, con la finalità di rafforzare progressivamente il sistema di gestione dei diritti umani.



Allo stesso modo, la Politica sui Diritti Umani è riesaminata in caso di:

- modifiche normative
- aggiornamenti previsti dagli Standard osservati dall'azienda
- nuovi rischi o impatti rilevanti
- segnalazioni significative
- cambiamenti organizzativi
- evoluzione della catena di fornitura
- esiti di audit, stakeholder engagement o analisi di impatti, rischi e opportunità.

12. Approvazione

La presente politica è stata letta e approvata dalla Direzione in data 05/06/2026.

Andrea Filippi
Marie Gagnon

John Lo
Filippi Quinciano

INDICE DELLE REVISIONI

Rev.	Data Emissione	Cod. Documento	Oggetto
00	18/03/2026	BCorp_DU	Prima redazione
01	07/05/2026	BCorp_DU	Inserimento due diligence
02	28/05/2026	BCorp_DU	Revisione bozza