



HUMAN RIGHTS POLICY







HUMAN RIGHTS POLICY

INDEX

1. INTRODUZIONE	7	1. INTRODUCTION	7
1.1. OBIETTIVO DELLA POLICY	7	1.1. POLICY PURPOSE	7
1.2. PERIMETRO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DELLA POLICY	8	1.2. SCOPE OF APPLICATION AND POLICY RECIPIENTS	8
<hr/>			
2. LINEE GUIDA E FRAMEWORK	10	2. GUIDELINES AND FRAMEWORK	10
<hr/>			
3. GOVERNANCE	12	3. GOVERNANCE	12
<hr/>			
4. IMPEGNI	14	4. COMMITMENT	14
4.1. LAVORO FORZATO O VINCOLATO	14	4.1. FORCED, BONDED, OR INVOLUNTARY PRISON LABOR	14
4.2. LAVORO MINORILE	14	4.2. CHILD LABOR	14
4.3. MOLESTIE O VIOLENZA	15	4.3. HARASSMENT AND VIOLENCE	15
4.4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	15	4.4. FREEDOM OF ASSOCIATION	15
4.5. SALARIO MINIMO E RETRIBUZIONE	16	4.5. MINIMUM WAGE AND COMPENSATION	16
4.6. DIVERSITÀ E INCLUSIONE	17	4.6. DIVERSITY & INCLUSION	17
4.7. BENESSERE E CONDIZIONI DI LAVORO	17	4.7. WELL-BEING AND WORKING CONDITIONS	17
4.8. ISTRUZIONE E FORMAZIONE	18	4.8. EDUCATION AND TRAINING	18
4.9. SALUTE E SICUREZZA	18	4.9. HEALTH AND SAFETY	18
4.10. DIRITTI UMANI NELLA SUPPLY CHAIN	19	4.10. HUMAN RIGHTS IN SUPPLY CHAIN	19
4.11. COMUNITÀ LOCALI	20	4.11. LOCAL COMMUNITIES	20
4.12. PRIVACY E DATA PROTECTION	20	4.12. PRIVACY AND DATA PROTECTION	20
<hr/>			
5. IMPLEMENTAZIONE, TRAINING E MONITORAGGIO	22	5. IMPLEMENTATION, TRAINING AND MONITORING	22
<hr/>			
6. REPORTING	24	6. REPORTING	24

1. INTRODUZIONE INTRODUCTION



Il Gruppo GIVA (di seguito anche "Gruppo" o "GIVA") riconosce il rispetto dei diritti umani, definito dalle Nazioni Unite* come l'insieme dei principi che riconoscono e proteggono la dignità di tutti gli esseri umani, indipendentemente da razza, sesso, nazionalità, etnia, lingua, religione o qualsiasi altro status.

Questi principi regolano il modo in cui le persone vivono nella società e interagiscono tra loro, così come il loro rapporto con lo stato e gli obblighi dello stato nei loro confronti.

I diritti di seguito enunciati possiedono i requisiti di universalità, inalienabilità e indivisibilità.

The GIVA Group (hereinafter also "Group" or "GIVA") endorses the respect for human rights, defined by the United Nations* as the principles that acknowledge and protect the dignity of all human beings, regardless of race, sex, nationality, ethnicity, language, religion, or any other status.

These principles define society rules and how people interact among each other, as well as their relationship with the state and the state's obligations to them.

The rights listed below embody the requirements of universality, inalienability, and indivisibility.

1.1

OBIETTIVO DELLA POLICY

Con questa Policy sui Diritti Umani (di seguito "Policy"), il Gruppo, consapevole della responsabilità derivante dalla propria attività e dell'importanza di mitigare e ridurre i suoi impatti negativi sulla società, formalizza il suo impegno a rispettare tutti i diritti umani fondamentali stabiliti dai principali quadri internazionali e dal contesto normativo in cui opera.

POLICY PURPOSE

With this Human Rights Policy (hereinafter "Policy"), the Group, aware of the responsibility arising from its business and the importance of mitigating and reducing its negative impacts on society, formalizes its commitment to respect all fundamental human rights established by the main international frameworks and the regulatory environment in which GIVA operates.

*Human Rights | United Nations <https://www.un.org/en/global-issues/human-rights>

1.2

PERIMETRO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DELLA POLICY

I principi e le linee guida delineati nella presente Policy si applicano alla capogruppo GIVA S.p.A. e a tutte le sue controllate.

La Policy si estende a tutte le persone che hanno un rapporto diretto con GIVA, in particolare ai suoi dipendenti e a coloro che sono indirettamente coinvolti nelle attività del Gruppo.

GIVA si impegna a monitorare, sorvegliare e mitigare i rischi connessi ai diritti umani in considerazione dei paesi in cui opera. Laddove la Policy e gli impegni del Gruppo sono più stringenti rispetto alle leggi locali, GIVA opera in conformità con i propri standard.

Il Gruppo, riconoscendo l'importanza della catena di fornitura e gli impatti che essa può causare, sta lavorando per estendere questi principi anche ai suoi fornitori, appaltatori e subappaltatori, clienti e partner commerciali.

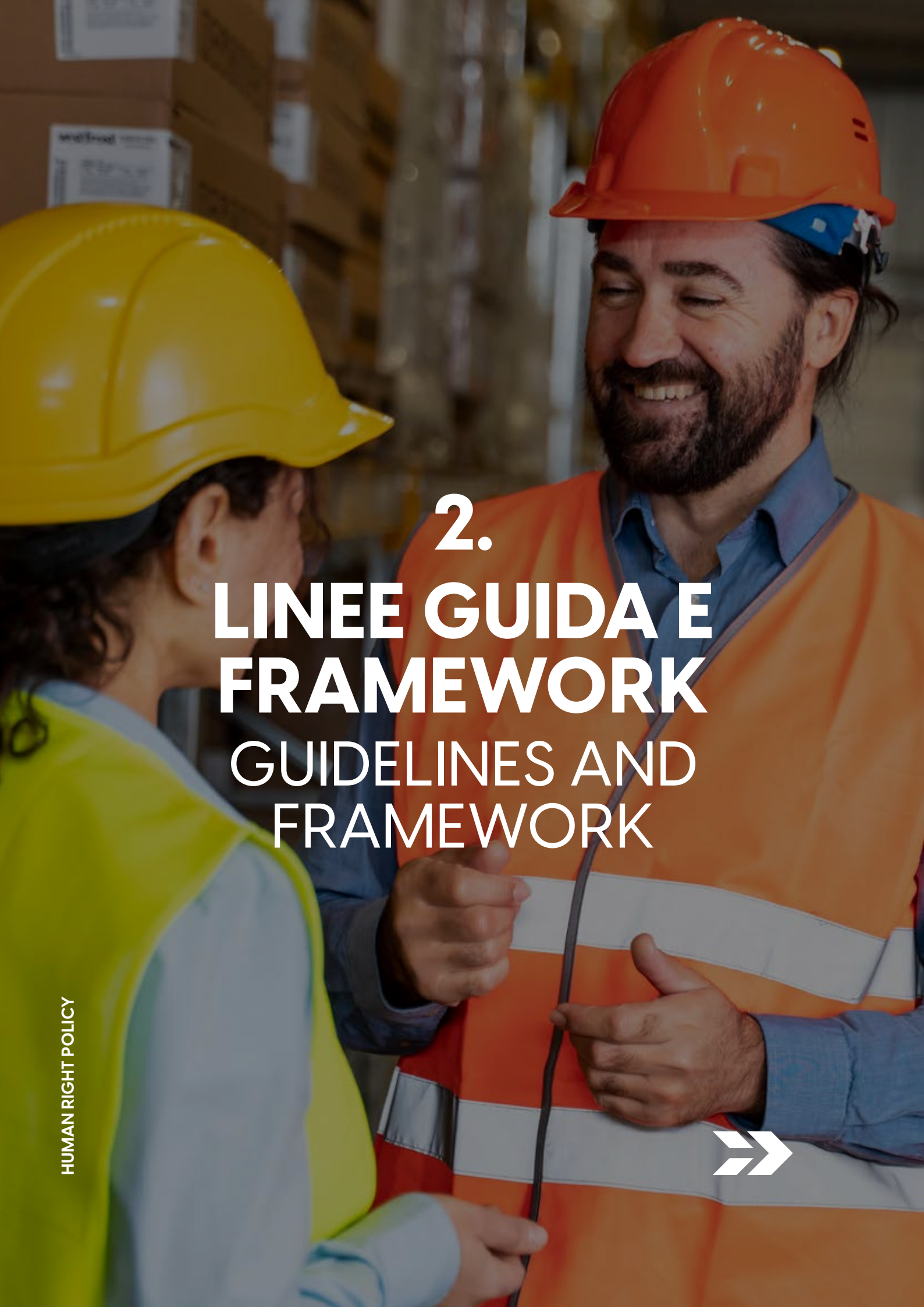
SCOPE OF APPLICATION AND POLICY RECIPIENTS

The principles and guidelines outlined in this Policy apply to the parent company GIVA S.p.A. and all its subsidiaries.

The Policy is valid for everyone that has a direct relationship with the Group, in particular to its employees and to those who are indirectly involved in the Group's activities.

GIVA is committed to monitor, oversee, and mitigate human rights risks in consideration of the countries of reference in which it operates. Where the Group's Policy and commitments are more restrictive than local laws, GIVA operates in accordance with its standards.

Recognizing the importance of the supply chain and the impacts it can cause, the Group is working on extending these principles to its suppliers, contractors and subcontractors, customers, and business partners.



2.

**LINEE GUIDA E
FRAMEWORK
GUIDELINES AND
FRAMEWORK**



Nel contesto dei valori già indicati nel Codice Etico, nella Policy di sostenibilità e nel Modello Organizzativo 231, GIVA ha sviluppato questa Policy con lo scopo di definire le linee guida per eliminare e prevenire qualsiasi forma di potenziale e reale violazione dei diritti umani all'interno del Gruppo.

Tutti i principi enunciati nel presente documento si ispirano alle disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, aspirando a creare un ambiente di lavoro e di business che rispetti e protegga la dignità umana e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (di seguito "ILO"), che evidenziano l'impegno della Politica verso pratiche lavorative eque, sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale.

Questa Policy richiama anche il Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC), un patto non vincolante definito dalle Nazioni Unite che delinea dieci principi inerenti alle macrocategorie dei diritti umani, del lavoro, della sostenibilità ambientale e della lotta alla corruzione.

L'obiettivo delle Nazioni Unite, attraverso l'emanazione dell' UNGC, è quello di sensibilizzare alla sostenibilità e incentivare le aziende ad adottare politiche sostenibili.

Considering the values stated in its Code of Ethics, Sustainability Policy and Organizational Model 231, GIVA has developed this Policy aimed at defining guidelines to eliminate and avoid any form of potential and actual human rights violation within the Group.

All principles deployed in the present document are inspired to the Universal Declaration of Human Rights of the United Nations, aiming for the creation of a work and business environment that respects and protects human dignity and Fundamental Conventions of the International Labour Organization (hereinafter "ILO"), that highlight the Policy's commitment to fair labor practices, workplace safety and social responsibility.

This Policy draws insights also from the UN's Global Compact, which is a non-binding pact defined by the United Nations that outlines ten principles concerning human rights, labor, environmental sustainability, and anti-corruption.

The goal of the United Nations with the enactment of the UNGC, is to raise awareness towards sustainability and incentivize companies to adopt sustainable policies.

3. GOVERNANCE



Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'approvazione della Policy sui Diritti Umani del Gruppo, la quale sarà rivista e aggiornata ogni qualvolta ritenuto necessario, per riflettere gli sviluppi in corso nei diritti umani e l'evoluzione delle best practice.

Un ruolo centrale è svolto dal comitato ESG di GIVA, responsabile della revisione e della convalida della Policy e delle sue successive revisioni.

Il Gruppo, con la guida del dipartimento Risorse Umane, si impegna a identificare risorse, responsabilità e autorità atti a monitorare e perseguire i principi e gli impegni dichiarati in materia di diritti umani.

Tutti i membri del Gruppo, a qualsiasi livello, sono responsabili della corretta applicazione dei principi sui diritti umani contenuti in questo documento.

The Board of Directors is responsible for approving the Group's Human Rights Policy, which will be reviewed and updated whenever deemed necessary to reflect ongoing developments in the sphere of Human Rights and the latest best practices.

The GIVA's ESG Committee plays a central role in reviewing and validating the Policy and its subsequent revisions. With the guidance of the HR department, the Group is committed to identifying roles and responsibilities to monitor and pursue the stated human rights principles and commitments.

All Group members, at any level, are responsible for the proper application of the human rights principles contained in this Policy.



4.
**IMPEGNI
COMMITMENT**



GIVA si impegna a promuovere la tutela e il perseguimento dei seguenti principi:

GIVA is committed to promoting the protection and pursuit of the following principles:

4.1

LAVORO FORZATO O VINCOLATO

Il Gruppo rifiuta fermamente e si impegna a eliminare tutte le forme di lavoro forzato e/o vincolato, in linea con le Convenzioni ILO n. 29 e 105.

Queste pratiche vietate includono anche la tratta di esseri umani, la minaccia ai lavoratori di gravi privazioni, come il ritiro del passaporto o di altri documenti d'identità, del cibo, della terra o del salario, la violenza fisica o l'abuso sessuale, o la coercizione dei lavoratori attraverso l'indebitamento.

FORCED, BONDED, OR INVOLUNTARY PRISON LABOR

The Group strongly rejects and is committed to eliminating all forms of forced and bonded labor, in accordance with ILO Conventions No. 29 and 105.

These prohibited practices also include human trafficking, threatening workers with severe deprivation, such as withholding passports or other identity documents, food, land, or wages, physical violence, sexual abuse or coercing workers through debt.

4.2

LAVORO MINORILE

Il Gruppo è contrario a tutte le forme di sfruttamento del lavoro, compreso il lavoro minorile. L'età minima dei lavoratori è determinata dalle leggi del Paese in cui si svolgono le attività, ma non può essere inferiore a 15 anni, come stabilito dalla Convenzione ILO

CHILD LABOR

The Group is against all forms of labor exploitation, including child labor. The minimum age of workers is determined by the laws of the nation in which the activities are carried out, however, it must not be less than 15 years old, as established by ILO Conventions No.

n. 138. Infine, i lavoratori di età inferiore ai 18 anni non devono essere esposti a lavori che comportano l'esposizione a sostanze pericolose o a condizioni difficili, come orari prolungati o turni di lavoro notturni, come stabilito dalla Convenzione ILO n. 182.

138. In addition, workers under the age of 18 should not be exposed to work that involves exposure to hazardous substances, or difficult conditions, such as long hours or night work shifts, as established by ILO Conventions No. 182.

4.3

MOLESTIE O VIOLENZA

GIVA si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, libero da ogni forma di violenza e discriminazione, diretta o indiretta, associativa o individuale. Il Gruppo promuove il benessere delle proprie risorse umane attraverso la ferma condanna di ogni forma di violenza e molestia, compresi comportamenti offensivi, avances o richieste sessuali indesiderate.

HARASSMENT AND VIOLENCE

GIVA is committed to ensuring a safe, fair, and respectful working environment, free from all forms of violence and discrimination, whether direct or indirect, associative, or individual. The Group intends to promote the well-being of its human resources through the firm condemnation of all forms of violence and harassment, including offensive behavior, advances, or unwanted sexual requests.

4.4

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Il Gruppo, in conformità con le Convenzioni ILO n. 87, 98 e 154, promuove un dialogo aperto e costruttivo con i dipendenti e i loro rappresentanti, con

FREEDOM OF ASSOCIATION

The Group, in accordance with ILO Conventions No. 87, 98 and 154, promotes open and constructive dialogue with employees and their representatives,

l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro per tutte le parti coinvolte.

GIVA riconosce il diritto dei dipendenti ad aderire ai sindacati e si impegna a facilitare questo processo fornendo spazi adeguati a poter svolgere riunioni e garantendo tempo libero per le attività sindacali, senza intaccare i salari o altri diritti.

In conformità a quanto stabilito dalla Convenzione n. 135 dell'ILO, il Gruppo vieta qualsiasi forma di intimidazione o discriminazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori, promuovendo la neutralità aziendale rispetto alle preferenze dei dipendenti di aderire, rimanere, trasferirsi o lasciare il sindacato e sostenendo la contrattazione collettiva per definire e monitorare le condizioni di lavoro.

aiming to improve working conditions for all parties involved.

GIVA recognizes the right of employees to join trade unions and is committed to facilitating this process by providing adequate meeting spaces and ensuring free time for union activities without affecting wages or other rights.

In compliance with ILO Convention No. 135, the Group prohibits any form of intimidation or discrimination toward employee representatives, promoting corporate neutrality with respect to employees' preferences to join, remain, transfer, or leave the trade union, and supporting collective bargaining to define and monitor working conditions.

4.5

SALARIO MINIMO E RETRIBUZIONE

Il Gruppo garantisce ai propri dipendenti una retribuzione adeguata alla mansione del ruolo ricoperto, equa e giusta, nel rispetto dell'uguaglianza e della parità di genere, non inferiore ai minimi salariali previsti dalla legge (ove applicabili), confermando il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO n. 100 e 131, nonché il rispetto della legislazione nazionale in materia di salari ed eventuali emolumenti aggiuntivi e nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di settore.

MINIMUM WAGE AND COMPENSATION

The Group guarantees to its employees a fair and equitable compensation in line with their roles, respecting equality and gender parity, and not below the legal minimum wage (where applicable). This confirms adherence to the principles of ILO Conventions No. 100 and 131, as well as compliance with national wage legislation and any additional emoluments, in accordance with the sector's national collective agreement.

4.6

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il Gruppo ritiene inaccettabile qualunque forma di discriminazione basata su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, estrazione nazionale o origine sociale.

In conformità ai principi della Convenzione ILO n. 122, nell'ambito dei processi di selezione, gestione e sviluppo del personale, le strategie aziendali si basano sul fabbisogno di competenze e la corrispondenza tra la professionalità richiesta e la professionalità espressa di propri dipendenti, tenendo in considerazione attitudini, competenze, capacità, meriti e piani di valutazione.

DIVERSITY & INCLUSION

The Group considers unacceptable any form of discrimination based on race, color, gender, religion, political opinion, national extraction, or social origin.

In compliance with the principles of ILO Convention No. 122, the Group's strategies for employees selection, management, and development are based on the need for skills and the fit between the required professionalism and the employees' competencies, considering attitudes, skills, abilities, merits, and evaluation plans.

4.7

BENESSERE E CONDIZIONI DI LAVORO

Ai dipendenti sono garantite condizioni di lavoro in osservanza con quanto stabilito dalle leggi nazionali vigenti e dalle norme di settore per quanto concerne orario, giornate lavorate e giorni di riposo.

Il Gruppo si adopera per favorire un ambiente di lavoro positivo, valorizzando le potenzialità dei suoi individui e curandone il loro benessere psicofisico anche attraverso iniziative di conciliazione vita-lavoro.

WELL-BEING AND WORKING CONDITIONS

Working conditions in accordance with current national laws and industry standards regarding hours, workdays, and rest days are guaranteed to employees.

The Group strives to foster a positive work environment, valuing the potential of its individuals and caring for their physical and mental well-being through work-life balance initiatives.

4.8

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

GIVA crede fermamente che promuovere la crescita delle risorse umane sia un elemento chiave per la competitività sul mercato.

Poiché il Gruppo riconosce che l'istruzione e la formazione contribuiscono a mantenere e migliorare l'occupabilità a lungo termine dei dipendenti e allo stesso tempo a garantire un vantaggio competitivo, il suo approccio verso il capitale umano è sempre stato guidato dal principio dell'apprendimento continuo, che consiste nel promuovere una crescita continua delle competenze e delle conoscenze delle persone investendo nell'istruzione, nella formazione e nella consapevolezza.

EDUCATION AND TRAINING

GIVA firmly believes that promoting the growth of human resources is a key element for market competitiveness.

Recognizing that education and training contribute to maintaining and enhancing long-term employability and competitive advantage, the Group's approach towards human capital has always been inspired by the principle of continuous learning, which consists in promoting the ongoing growth of the skills and knowledge of people by investing in education, trainings, and awareness.

4.9

SALUTE E SICUREZZA

Salute e sicurezza sul lavoro rappresentano un tema fondamentale per il Gruppo, come indicato anche nel Codice Etico.

GIVA si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro prevenendo rischi ed adottando tutte le misure necessarie al fine di tutelare salute e sicurezza dei propri dipendenti.

HEALTH AND SAFETY

Occupational health and safety represent a fundamental topic for the Group, as also stated in its Code of Ethics.

GIVA is committed to ensuring a safe working environment by preventing risks and adopting all necessary measures to protect the health and safety of its employees.

GIVA persegue con determinazione e continuità con l'obiettivo di avere luoghi di lavoro sempre più sicuri favorendo la cultura della salute e della sicurezza, sensibilizzando i propri dipendenti su azioni e comportamenti che prevengano incidenti.

The Group pursues the goal of ensuring a workplace with the highest safety standards with determination and continuity, fostering a culture of health and safety and raising employee awareness of actions and behaviors

4.10

DIRITTI UMANI NELLA SUPPLY CHAIN

Il Gruppo si impegna a sostenere i diritti umani fondamentali in tutta la sua catena del valore; pertanto, i principi di questa Policy si estendono a tutti gli attori con i quali il Gruppo collabora direttamente e indirettamente, cercando di garantire il loro rispetto in tutte le operazioni e strutture del Gruppo.

GIVA, consapevole dell'importanza dei diritti umani anche lungo la sua filiera, si impegna a promuovere ed estendere i propri valori e le proprie pratiche verso tutti i suoi stakeholder.

HUMAN RIGHTS IN SUPPLY CHAIN

The Group is committed to upholding fundamental human rights throughout its value chain; as such, the principles of this Policy extend to all those actors with whom the Group collaborates directly and indirectly, trying to ensure their respect in all the Group's operations and facilities.

GIVA, aware of the importance of the human rights also along its supply chain, is committed to promoting its values and practices to all its stakeholders.

4.11

COMUNITÀ LOCALI

GIVA riconosce l'importanza del benessere delle comunità locali in cui opera, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in materia. Il Gruppo si impegna inoltre a promuovere il dialogo aperto e a proteggere eventuali comunità più vulnerabili.

LOCAL COMMUNITIES

The Group recognizes the importance of the well-being of the local communities in which it operates, in compliance with the applicable laws and regulations. The Group is also committed to promoting open dialogue and protecting any possible vulnerable communities.

4.12

PRIVACY E DATA PROTECTION

La tutela del dato nel panorama attuale è un principio essenziale dell'agire del Gruppo, GIVA infatti si preoccupa della riservatezza e del diritto alla privacy dei suoi collaboratori e terze parti per questo si impegna a proteggere e a non divulgare i dati personali e, più in generale, le informazioni generate o acquisite durante lo svolgimento delle sue attività e ad evitare qualsiasi uso improprio degli stessi.

PRIVACY AND DATA PROTECTION

In the current landscape, data protection is a fundamental principle of the Group's operations. For this reason, GIVA is committed to ensure confidentiality and privacy rights of its employees and third parties.

The Group ensures the protection and non-disclosure of personal data and information generated or acquired during its operations, preventing any misuse of such data.



5.

IMPLEMENTAZIONE, FORMAZIONE E MONITORAGGIO

IMPLEMENTATION, TRAINING AND MONITORING



La presente Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo il 02/09/2024, a seguito della revisione del Comitato ESG.

Per assicurare la corretta diffusione e assimilazione dei contenuti della Policy, il Gruppo opera con programmi di formazione dedicati.

In uno spirito di trasparenza e responsabilità, la Policy sui Diritti Umani, i suoi aggiornamenti e i suoi dettagli di implementazione sono pubblicati sul sito web dell'azienda e di tutte le sue controllate. Ciò funge da risorsa centralizzata per gli stakeholder, fornendo loro accesso al framework della Policy, alle strategie di implementazione e agli aggiornamenti per aumentare la consapevolezza tra gli stakeholder del Gruppo.

L'impegno di GIVA nel monitoraggio dei diritti umani è riportato su base annuale nel Bilancio di Sostenibilità del Gruppo, anche attraverso un attento monitoraggio di alcuni Key Performance Indicators (KPI) specificamente selezionati sulla base dello standard GRI.

This Policy was approved by the Group's Board of Directors on 02/09/2024, after the ESG Committee's review.

To ensure the proper dissemination and assimilation of the Policy principles, the Group implements internal education programs.

In the spirit of transparency and accountability, the Human Rights Policy, its updates, and its implementation details are published on the corporate website, as well as on all subsidiaries' websites. This serves as a centralized resource for stakeholders, providing them with access to the Policy framework, implementation strategies, and ongoing progress and updates, to raise the awareness among the Group's stakeholders.

GIVA's effort on monitoring human rights issues is reported on an annual basis in the Group's sustainability report, also through a careful monitoring of some specifically selected Key Performance Indicators (KPIs) based on GRI standard.

6. REPORTING



In ottemperanza al Decreto Legislativo n. 24/2023, che introduce il nuovo regolamento whistleblowing in Italia, GIVA ha implementato una nuova piattaforma di whistleblowing, una soluzione più strutturata per la raccolta e l'analisi di segnalazioni di violazioni o non conformità, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il Gruppo ha inoltre istituito una mailbox: privacy@givagroup.it per le questioni relative alla protezione dei dati personali. Questo canale è dedicato a chiunque abbia necessità di segnalare eventuali violazioni nel trattamento dei dati personali.

Il Gruppo si impegna a trattare ogni segnalazione con riservatezza e a salvaguardare l'anonimato degli informatori, proteggendoli da qualsiasi forma di ritorsione, in conformità con la legislazione in vigore.

Le violazioni della presente Politica rendono applicabili sanzioni disciplinari o misure commisurate alla gravità della violazione.

Questi elementi costituiscono la base su cui il Gruppo costruisce una cultura aziendale fondata sui più elevati standard etici e di responsabilità.

In compliance with the Legislative Decree No. 24/2023, which introduces the new whistleblowing regulation in Italy, GIVA implemented a new whistleblowing platform, a more structured solution for the collection and analysis of reports of violations or non-compliance, which guarantees confidentiality of the reporter's identity.

The Group additionally set up a mailbox: privacy@givagroup.it for matters relating to the protection of personal data. This channel is dedicated to everyone who needs to report any possible violations of personal data processing.

The Group undertakes to treat each report with confidentiality and to safeguard the anonymity of the informants, ensuring that they will not face to any form of retaliation, in accordance with the legislation in force.

Breaches of this Policy make applicable disciplinary sanctions or measures commensurate with the severity of the violation.

These elements form the basis on which the Group builds a corporate culture grounded in the highest ethical and





G.I.V.A. S.p.A
via Risorgimento 63, 20017 Rho (MI)

givagroup.it
info@givagroup.it



