

APPROFONDIMENTI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI¹

¹ Contenuto redatto al fine di soddisfare i requisiti di divulgazione dell'agenzia di rating S&P Global.

INDICE

L'impegno del Gruppo in termini di tutela dei diritti umani..... 3

ANNEX | Attività sottoposte a valutazione sul rispetto dei Diritti Umani 6

L'impegno del Gruppo in termini di tutela dei diritti umani

Con l'obiettivo di vigilare e gestire rischi e opportunità associati ai diritti umani in tutte le loro manifestazioni, la "Politica aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani" si configura come uno strumento essenziale per delineare un approccio chiaro nella gestione delle attività di Poste Italiane e di quelle delegate a terzi o condotte con i partner, a testimonianza dell'impegno del Gruppo nella realizzazione di un'attività di investimento e di gestione socialmente responsabile.

Al fine di incentivare una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità, in linea con quanto già affermato all'interno del Codice Etico e nella Politica Aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani, Poste Italiane ha adottato una specifica "Policy Diversity & Inclusion". Tale politica mira, inoltre, a definire le modalità di creazione di valore all'interno degli ambienti lavorativi, promuovendo la diversità in tutte le sue sfaccettature e valutando i rischi associati al verificarsi di discriminazioni dentro l'Azienda. Poste Italiane dedica, infatti, particolare attenzione alla salvaguardia dei diritti di tutti i soggetti inclusi all'interno della catena del valore del Gruppo, appartenenti a specifiche categorie quali: lavoratori propri, donne, bambini, persone indigene, migranti, lavoratori esterni, comunità locali, fornitori e partner, clienti, persone con disabilità, persone vittime di qualsiasi forma di discriminazione e violenza. Attraverso tale Politica, Poste Italiane afferma il proprio impegno nel conformare i processi aziendali ai principali standard e best practice internazionali, e nel promuovere tali principi e rendicontare periodicamente l'andamento delle performance raggiunte, in termini di modalità di gestione e monitoraggio, rischi identificati e azioni di gestione e mitigazione. Inoltre, la Politica regola vari aspetti concernenti la prevenzione, la condanna e la non tolleranza di qualsiasi forma di molestia (sessuale e non sessuale), discriminazione o violenza, inclusi il lavoro forzato, minorile e il traffico di esseri umani, promuovendo altresì la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva e ad una retribuzione equa, al fine di sostenere il benessere della persona.

Attraverso l'applicazione di procedure di risk assessment, il modello di gestione dei rischi di Gruppo prevede inoltre l'individuazione periodica delle attività aziendali e delle aree organizzative che potrebbero comportare un rischio di violazione dei diritti umani. Tale processo è svolto almeno annualmente, nonché in funzione di specifiche esigenze (ad esempio, previa autorizzazione di una qualsiasi operazione societaria) ed è strutturato come segue:

- identificazione dei driver di rischio legati ai diritti umani (es. libertà di associazione, dignità e rispetto diritti umani, discriminazione, parità retributiva, lavoro forzato, traffico di esseri umani, lavoro minorile, ecc.);
- identificazione e analisi dei driver più rilevanti rispetto al business di Poste Italiane;
- esecuzione di un assessment con lo scopo di:
 - identificare le aree maggiormente esposte al rischio di violazione dei diritti umani;
 - identificare misure atte alla mitigazione di tale rischio (es. certificazioni, linee guida, politiche, accordi contrattuali, due diligence, formazioni, audit, ecc.);
 - definire potenziali piani di azione nel caso tali misure fossero assenti o inadeguate;
 - monitorare l'implementazione dei piani di azione.

Tali attività vengono condotte sia in funzione degli impatti diretti, ossia generati direttamente dalla Società, che in funzione degli impatti indiretti, ossia generati da parti terze che collaborano con la Società. Le analisi si focalizzano da un lato sulle operazioni proprie di Poste Italiane, con riferimento alla tutela dei diritti umani dei propri dipendenti e degli ulteriori stakeholder, e dall'altro sulle attività svolte da terze parti connesse alla Società, quali fornitori, sub-fornitori, clienti, comunità locali, comunità finanziaria. Inoltre, le analisi sono altresì svolte previa approvazione di nuove relazioni commerciali e operazioni societarie, quali ad esempio fusioni, acquisizioni, joint venture e partnership.

Di seguito sono elencati i diversi driver che sono stati identificati come particolarmente significativi rispetto al business di Poste Italiane. Questi fattori sono stati considerati al fine di identificare e analizzare i rischi legati ai diritti umani, diretti e indiretti, in relazione ai diversi temi materiali e ai capitali finanziari e non finanziari, nonché per l'individuazione delle specifiche azioni di mitigazione.

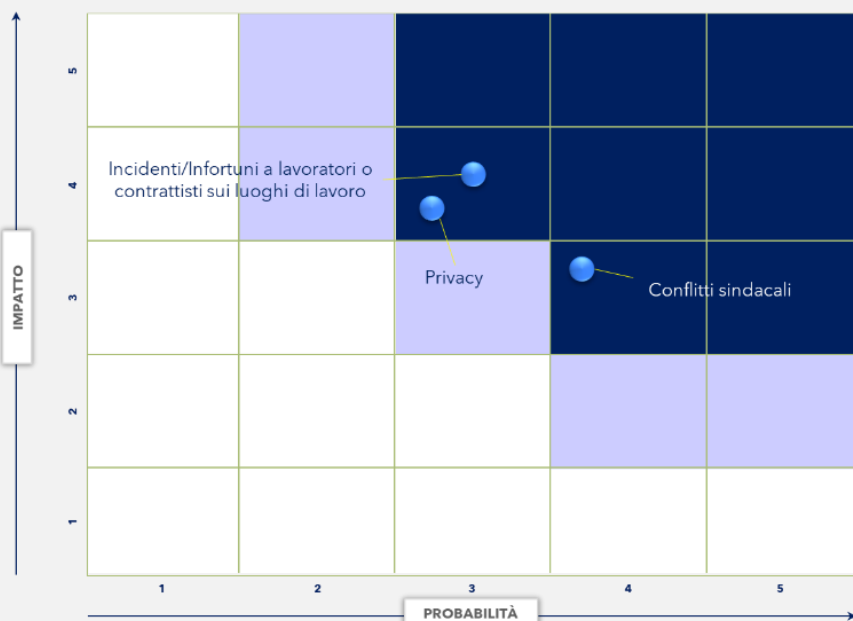


Di seguito è riportata la matrice elaborata dal Gruppo Poste Italiane che illustra, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la mappatura di tre rischi connessi a potenziali violazioni dei diritti umani. La rappresentazione esemplifica la metodologia utilizzata per l'assessment dei rischi in materia di diritti umani, con indicazione della relativa valutazione a livello residuo, basata sull'analisi combinata della probabilità di accadimento e della potenziale entità dell'impatto associato a ciascun rischio identificato.

Contestualmente, è riportata anche la tabella che presenta in modo sintetico ciascuno dei tre rischi, corredato da una descrizione e dall'indicazione di dove, nell'ambito della value chain, i relativi issues o impatti connessi ai diritti umani potrebbero verificarsi.



Mappatura dei rischi in materia di diritti umani



Rischio	Descrizione	Dove potrebbero emergere criticità
		Catena del valore
Mancato rispetto della normativa sulla <i>privacy</i>	Trattamento dei dati personali in violazione delle disposizioni delle normative vigenti	<i>Own operations</i>
Incidenti/Infortuni a lavoratori o contrattisti sui luoghi di lavoro	Infortuni a lavoratori o contrattisti sui luoghi di lavoro derivanti dall'esecuzione delle attività operative (es. attività di accettazione, trasporto e smistamento; attività di recapito dei prodotti postali con particolare riferimento all'utilizzo di motoveicoli e autoveicoli aziendali, attività di sportellieria)	<i>Own operations</i>
Conflitti sindacali	Tensioni e stati di agitazione sindacale legati all'avvio del nuovo modello di recapito e alle altre azioni di trasformazione in corso	<i>Own operations</i>

ANNEX | Attività sottoposte a valutazione sul rispetto dei Diritti Umani

Società del Gruppo**	2021	2022	2023	2024
Numero delle società del Gruppo sottoposte a valutazione sul rispetto dei diritti umani*	29	39	40	40
Numero totale delle società del Gruppo	29	39	40	40
Percentuale totale delle società del Gruppo sottoposte a valutazione sul rispetto dei diritti umani (%)	100	100	100	100

*Tutti i siti del Gruppo prevedono piani di mitigazione finalizzati a ridurre la possibilità di impatti negativi legati ai rischi inerenti i diritti umani. A tal proposito, si specifica che nel 2023 non sono state rilevate violazioni in ambito diritti umani e per tale motivo non si è reso necessario intraprendere azioni correttive.

**Il perimetro dell'indicatore include le società consolidate integralmente e le società controllate/collegate consolidate al patrimonio netto.