

DICHIARAZIONE SUI DIRITTI UMANI

1	INTRODUZIONE	2
2	APPROCCIO DEL GRUPPO.....	2
3	IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI	3
4	PREVENZIONE, MITIGAZIONE O RIMEDIO E MONITORAGGIO.....	4
4.1	Operazioni Proprie	4
4.2	Investimenti	5
4.3	Sottoscrizione vita e danni	6
4.4	Fornitori	6
4.5	Agenti	7
5	CANALI DI SEGNALAZIONE	8

1 INTRODUZIONE

Il Gruppo Sara riconosce e si impegna a rispettare i diritti umani riconosciuti universalmente e sanciti dai principali framework internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP), le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali e le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Questo impegno, disciplinato all'interno del più ampio framework di sostenibilità e nella relativa Politica, è fondato sulla convinzione che il rispetto e la promozione dei diritti umani rappresentino valori imprescindibili non solo a livello etico, ma anche come pilastro per la sostenibilità e resilienza dell'impresa stessa.

Il Gruppo è consapevole dei potenziali impatti negativi diretti ed indiretti sui diritti umani che le proprie attività possono generare nelle sue operazioni e nella catena del valore e, pertanto, include nei suoi regolamenti interni un processo di dovuta diligenza volto ad identificare e valutare tali impatti, prevenirli, mitigarli o porvi rimedio e monitorarli, nonché a fornire gli opportuni canali di segnalazione.

Il processo di dovuta diligenza è stato definito in coerenza alle Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa (OECD Guidelines for MNEs) ed ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP).

2 APPROCCIO DEL GRUPPO

Il Gruppo ha identificato i diritti umani applicabili alla sua attività che include nel proprio processo di dovuta diligenza. Tali diritti sono:

1. Diritto ad un trattamento equo, prevenendo la discriminazione e le molestie
2. Libertà da tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio (incluso il trattamento degradante e la schiavitù)
3. Libertà dal lavoro minorile e rispetto dei diritti del bambino
4. Diritto alla privacy
5. Diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli
6. Diritto alla salute e alla sicurezza
7. Diritto alla libertà di associazione
8. Diritti dei popoli indigeni
9. Diritto di disporre delle risorse naturali della propria terra
10. Diritto alla protezione dai danni ambientali

Il processo di dovuta diligenza implementato dal Gruppo Sara si applica a diverse aree della catena del valore, quali operazioni proprie (dipendenti), relazioni di business (investimenti e sottoscrizioni danni e vita) e nella catena di valore *upstream* (fornitori) e *downstream* (agenti).

3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI NEGATIVI

La fase iniziale del processo di dovuta diligenza consiste nell'identificazione e nella valutazione degli impatti negativi, effettivi e potenziali¹, che le attività del Gruppo Sara possono direttamente o indirettamente avere sui diritti umani. La valutazione di tali impatti negativi avviene in conformità con le risultanze della valutazione di doppia materialità; adottando un approccio di prioritizzazione e proporzionalità, il Gruppo implementa il processo di dovuta diligenza per gestire gli impatti negativi.

Sulla base degli esiti più recenti della valutazione di doppia materialità, non sono stati identificati impatti negativi materiali effettivi sui diritti umani, ma solamente impatti negativi materiali potenziali. Il Gruppo, riconoscendo l'importanza delle tematiche relative ai diritti umani ed operando in un'ottica di miglioramento continuo, ha comunque adottato diversi presidi volti a gestire gli impatti negativi materiali potenziali, così come rilevati in sede di valutazione di doppia materialità:

- **Operazioni proprie:** il diritto ad un trattamento equo, prevenzione della discriminazione e delle molestie; il diritto alla privacy; il diritto alla salute e alla sicurezza
- **Investimenti:** - (*nessun impatto materiale*)
- **Sottoscrizione vita e danni:** diritto alla privacy
- **Fornitori:** il diritto ad un trattamento equo, prevenzione della discriminazione e delle molestie; libertà da tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio (incluso il trattamento degradante e la schiavitù); libertà dal lavoro minorile e rispetto dei diritti del bambino; diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli; diritto alla libertà di associazione
- **Agenti:** libertà da tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio (incluso il trattamento degradante e la schiavitù); libertà dal lavoro minorile e rispetto dei diritti del bambino.

¹ Per gli impatti negativi effettivi, già accaduti o in corso, la rilevanza è valutata in base alla gravità dell'impatto, mentre per gli impatti negativi potenziali, non accaduti ma potenzialmente verificabili, si valutano la gravità e la probabilità dell'impatto.

4 PREVENZIONE, MITIGAZIONE O RIMEDIO E MONITORAGGIO

4.1 Operazioni Proprie

Prevenzione

Il Gruppo Sara si impegna a basare ogni decisione aziendale su valori di trasparenza, centralità della persona, responsabilità sociale e tutela del capitale, per creare un ambiente di lavoro dove ogni dipendente possa sentirsi valorizzato e possa pertanto contribuire al successo dell'organizzazione. A tal fine, il Gruppo ha adottato specifiche politiche e regolamenti interni, diffusi a tutto il personale tramite i canali di comunicazione aziendale, garantendo che tutti i dipendenti ne siano consapevoli, con l'obiettivo di prevenire impatti negativi materiali.

Come definito nella politiche aziendali relative alla parità di genere, il Gruppo Sara riconosce il diritto dei propri dipendenti ad un trattamento equo e privo di discriminazioni, garantendo che i processi di selezione e sviluppo di carriera siano basati esclusivamente sul merito, capacità e livelli professionali, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità. Questo impegno si riflette anche nelle politiche retributive dei dipendenti, che si basano su criteri meritocratici come competenze, esperienza e performance. Il Gruppo inoltre promuove un ambiente privo di molestie, mobbing e bossing, riconoscendo l'importanza della tutela dell'integrità psico-fisica del personale.

Uno strumento fondamentale per diffondere i valori del Gruppo è il Codice Etico, che contiene i principi etici e comportamentali di deontologia aziendale che il Gruppo riconosce e che tutti i suoi dipendenti devono osservare. Tra i diversi principi e diritti riconosciuti nel Codice Etico, vi è il diritto alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, per il quale il Gruppo si impegna a diffondere una cultura della salute e della sicurezza, ad osservare e fare osservare le norme di legge e le disposizioni aziendali in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e a preservare condizioni e luoghi di lavoro sicuri, salubri e rispettosi della dignità individuale delle persone.

Nel Codice Etico viene riconosciuto inoltre il diritto alla privacy come una delle libertà fondamentali dell'individuo, per il quale il Gruppo adotta misure specifiche e modelli organizzativi volti a prevenire e gestire eventuali incidenti di violazione dei dati e a garantire la corretta esecuzione dei processi di trattamento dei dati, così come anche previsto dalle normative sulla privacy, in particolare dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).

In aggiunta a questi diritti su cui è stato identificato un potenziale impatto materiale negativo per le operazioni proprie, il Gruppo riconosce e sostiene nel Codice Etico anche il diritto dei dipendenti a condizioni di lavoro giuste e favorevoli, promuovendo la conciliazione tra vita professionale e personale (attraverso misure come lo smart working, la flessibilità oraria e l'accesso a soluzioni di part-time e telelavoro), nonché il diritto alla libertà di associazione.

Mitigazione o Rimedio

Il Gruppo Sara adotta misure correttive dedicate per mitigare o porre rimedio a condotte illecite o derivanti da violazioni dei regolamenti interni, tra cui il Codice Etico ed i relativi principi e diritti. Le misure correttive possono includere sessioni di sensibilizzazione e programmi formativi specifici, fino all'attivazione di un processo disciplinare nei casi più gravi.

Monitoraggio

Il Gruppo Sara monitora con attenzione le segnalazioni delle violazioni di vario genere, incluse quelle riguardanti i diritti umani, che possono essere riportate attraverso gli opportuni canali di segnalazione messi a disposizione dal Gruppo ai propri dipendenti.

Il principale canale di segnalazione è una piattaforma web che consente ai dipendenti (e non solo) di segnalare per iscritto e in forma anonima la presunta violazione dei diritti umani (cd. "Whistleblowing"). Per ulteriori dettagli, si rimanda al paragrafo 5 [CANALI DI SEGNALAZIONE](#).

Un ulteriore strumento di monitoraggio può essere considerata la survey anonima online che il Gruppo effettua tra i propri dipendenti per identificare la percezione che essi hanno dell'azienda, per monitorarne anche alcuni aspetti collegati ai diritti umani.

4.2 Investimenti

Prevenzione

Il Gruppo Sara è consapevole degli effetti della propria attività di investimento sul contesto in cui opera e ritiene importante orientare le proprie scelte tenendo conto degli impatti ad esse collegate. Non sono presenti impatti negativi materiali dalle valutazioni di doppia materialità per l'area investimenti. Il Gruppo si è dotato di una politica sugli investimenti responsabili che definisce le linee guida per le attività di investimento sostenibile, fissando criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) da considerare in fase di selezione degli investimenti. La strategia di investimento sostenibile include anche presidi relativi alle tematiche sociali, tra cui il rispetto dei diritti umani da parte degli emittenti.

Tale strategia, per gli emittenti governativi, prevede l'adozione di liste di esclusione limitando l'universo investibile sulla base di criteri ESG, tra cui il rispetto dei diritti umani (ad esempio l'adesione alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani ed alle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro). Prima di ogni investimento, viene effettuata una verifica per escludere gli emittenti che non rispettano principi fondamentali e per tali emittenti sono vietati nuovi investimenti.

Per gli emittenti corporate la strategia prevede l'analisi del profilo ESG, anche attraverso la consultazione di infoprovider esterni, la cui valutazione include, tra gli altri fattori, anche le eventuali controversie legate a violazioni dei diritti umani (così come definiti nei principali standard internazionali sui diritti umani). Il processo del Gruppo Sara prevede l'esclusione dall'universo investibile degli emittenti che, a fronte delle risultanze delle analisi effettuate, dimostrino la non aderenza ai principi ESG, tra cui i diritti umani.

Mitigazione o rimedio

Qualora in fase successiva all'acquisto sia rilevata la sopraggiunta non aderenza ai principi ESG da parte di un emittente, la posizione è monitorata fino alla dismissione, valutandone le tempistiche e le modalità di vendita.

Monitoraggio

Oltre che in fase di acquisto di nuovi strumenti finanziari, si procede, con frequenza annuale, alla verifica del profilo dell'emittente in portafoglio.

4.3 Sottoscrizione vita e danni

In ambito sottoscrizione sia vita che danni, il Gruppo Sara garantisce la privacy di tutti i suoi clienti, ritenendo che la protezione e la sicurezza dei dati sia un valore che trascenda il mero rispetto delle normative ed adottando di conseguenza misure specifiche e modelli organizzativi opportuni. Per maggiori dettagli circa il diritto alla privacy, tutelato anche per i propri dipendenti, si rimanda al capitolo 4.1 Operazioni Proprie.

4.4 Fornitori

Prevenzione

Il Gruppo Sara si impegna a garantire un approccio commerciale responsabile, riconoscendo il valore aggiunto dei fornitori esterni nella gestione delle attività; a tal fine il Gruppo, richiede ai

fornitori, coerentemente con quanto di seguito indicato, di prendere visione del Codice Etico e dei relativi principi e diritti riconosciuti dal Gruppo, richiedendone quindi il rispetto anche ad esempio a collaboratori esterni, consulenti e partnership commerciali. Tra i diversi principi e diritti riconosciuti nel Codice Etico vi è infatti la valorizzazione delle persone, nel pieno rispetto della dignità e del benessere, promuovendo la diversità e il rispetto delle pari opportunità nonché strumenti di conciliazione dei tempi di vita-lavoro ed il diritto alla libertà di associazione.

Pertanto, i contratti per la fornitura di beni o servizi, in coerenza con quanto riportato nelle clausole contrattuali nei rapporti negoziali con i terzi (tenuto conto di criteri di materialità, della diversa natura dei rapporti contrattuali e delle condizioni di fornitura indicati nella regolamentazione aziendale), devono prevedere una specifica clausola che recepisca l'impegno del fornitore a prendere visione dei principi etici e comportamentali espressi nel Codice Etico e di operare secondo tali principi nello svolgimento delle attività di fornitura pattuite.

Mitigazione o rimedio

In caso di infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione da parte del Contraente del Codice Etico e/o delle clausole contrattuali, è prevista la facoltà per le società del Gruppo di addivenire a provvedimenti che possono arrivare, nei casi più gravi, fino alla risoluzione del contratto per giusta causa e di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

Monitoraggio

Sulla base della valutazione complessiva del fornitore (sulla qualità tecnica, amministrativa e commerciale) e di nuove informazioni acquisite, il Gruppo Sara procede all'aggiornamento dell'albo modificando le qualifiche dei fornitori o cancellando gli stessi qualora necessario. Il Gruppo attiva verifiche a campione o tramite sistemi massivi di tipo batch di società specializzate sull'affidabilità dei fornitori già in albo.

4.5 Agenti

I canali di distribuzione e di erogazione del servizio rappresentano un elemento strategico per il Gruppo, costituendo il principale punto di contatto con i clienti. Per tal ragione, il Gruppo da sempre attribuisce fondamentale importanza al rapporto con la propria Rete Agenziale, selezionando gli agenti sulla base di stringenti criteri di professionalità e competenza, condividendo con gli stessi i valori che da sempre contraddistinguono e animano il rapporto tra la Compagnia e la Rete Agenziale. Ogni componente della Rete Agenziale è tenuto ad osservare

comportamenti eticamente corretti e leali, attenendosi ai principi contenuti nel Codice Etico, nell'ottica di tutelare e valorizzare la rispettabilità e l'immagine del Gruppo Sara.

5 CANALI DI SEGNALEZIONE

Il Gruppo Sara ha definito le linee guida per la segnalazione delle eventuali violazioni delle normative interne ed esterne di cui i soggetti segnalanti sono venuti a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie funzioni e che possono ledere l'integrità del Gruppo. Tra le violazioni che possono essere segnalate rientrano le violazioni del Codice Etico adottato dal Gruppo Sara o, comunque, azioni o prassi non in linea con le norme di comportamento disciplinate al suo interno, come ad esempio la violazione dei diritti umani.

In particolare, uno dei canali di segnalazione forniti dal Gruppo è la Whistleblowing, una piattaforma online, sempre disponibile, che consente agli stakeholder di segnalare le violazioni secondo le modalità definite nella sezione dedicata del sito web.

Le segnalazioni devono contenere la narrazione di fatti, eventi o circostanze che possono costituire gli elementi fondanti della violazione e devono essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa.

Le segnalazioni interne possono essere inviate in forma scritta o in forma orale. Le segnalazioni in forma scritta possono essere effettuate utilizzando il canale informatico dedicato oppure tramite posta tradizionale mentre le segnalazioni in forma orale possono essere fatte a seguito di specifica richiesta di incontro con i referenti Whistleblowing o mediante contatto telefonico.

Le violazioni segnalate vengono analizzate, valutate e gestite dai referenti Whistleblowing individuati sulla base delle loro competenze tecnico-professionali (Direttore Affari Legali e Societari, Direttore Internal Audit e Responsabile Compliance e Antiriciclaggio) assicurando la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante e tutelandolo da qualsiasi forma di ritorsione.