

Politica sui DIRITTI UMANI

Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza. *Art. 1 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo*



La presente Politica rafforza quanto già affermato nella Politica Aziendale, nel Codice Etico e di Condotta, nel Codice/Politica Anticorruzione e nel Codice di Condotta dei Fornitori e **costituisce l'impegno per la Citigas Coop S.p.A. di promuovere la tutela dei Diritti Umani per tutte le persone che lavorano nella sua "catena del valore"** nel pieno rispetto della Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite (ONU), della Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro, dei Principi guida ONU e del Patto mondiale ONU.

La presente politica si applica a tutti i dipendenti, amministratori, collaboratori, nonché agli appaltatori sotto la diretta supervisione della Citigas Coop S.p.A. che si impegna a:

Evitare di, o contribuire a, causare conseguenze negative sui diritti umani;

Prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani a causa dei nostri prodotti o servizi attraverso le nostre relazioni commerciali;

Contribuire positivamente al progresso dei diritti umani di tutte le persone, compresi i gruppi vulnerabili e collaborare ai processi per apportare eventuali rimedi adeguati;

Rispettare la dignità e i diritti umani della nostra forza lavoro e dei nostri partner commerciali, delle società in cui viviamo e lavoriamo e di tutti coloro su cui possono ricadere le conseguenze delle nostre attività;

Rispettare e valorizzare ogni dipendente e creare un ambiente di lavoro equo, solidale e inclusivo, dove persone con esperienze e prospettive diverse possano sviluppare e realizzare il loro potenziale;

Proibire la discriminazione e non tollerare alcuna forma di molestia o comportamento offensivo, abusivo o degradante;

Riconoscere e sostenere il diritto dei nostri dipendenti/collaboratori e appaltatori ad avere un luogo di lavoro sicuro;

Identificare, valutare e controllare i pericoli per la salute e la sicurezza sul lavoro e ci sforziamo di fornire un ambiente di lavoro privo di infortuni mortali e lesioni personali;

Rispettare il diritto dei nostri dipendenti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva e promuovere relazioni di lavoro trasparenti e collaborative.

Non tolleriamo il lavoro minorile, qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligatorio o vincolato, il traffico di esseri umani o qualsiasi altra forma di schiavitù e cerchiamo attivamente di identificarli ed eliminarli dalla nostra catena di approvvigionamento. Promuoviamo pratiche di assunzione e di impiego eque in modo che tutto il lavoro sia volontario ed equamente compensato.

Non contribuiamo al finanziamento dei conflitti né direttamente né attraverso la nostra catena di approvvigionamento e rispettiamo le sanzioni e risoluzioni pertinenti dell'ONU o, se del caso, le leggi nazionali che attuano tali risoluzioni.

Crediamo nella formazione di competenze e sulla promozione del dialogo con le parti interessate come crescita di cultura e consapevolezza.

Gestiamo procedure di denuncia che siano legittime, accessibili, prevedibili, eque, trasparenti, compatibili con i diritti, fonte di apprendimento continuo e basate su impegno e dialogo. Quando qualcuno presenta una denuncia o una lamentela, ci impegniamo a investigare e risolvere il problema a livello locale.

Citigas Coop S.p.A. non consente alcuna forma di punizione, azione disciplinare o ritorsiva contro chiunque denunci o collabori a un'indagine.

Citigas Coop S.p.A. si impegna, inoltre a discutere, approvare e riesaminare periodicamente i contenuti della presente Politica, in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati.



La presente Politica sui DIRITTI UMANI viene diffusa e resa pubblica mediante affissione nei luoghi di fruizione dell'Organizzazione, la pubblicazione sul web e attraverso riunioni di formazione. Viene applicata e sostenuta mediante verifica dell'impegno e dei suggerimenti di tutti le persone impegnate nell'attuazione di quanto previsto.

Tali obiettivi, oltre che essere costantemente monitorati nel corso delle attività, vengono analizzati e riesaminati in sede di Riesame del Sistema Gestione dalla Direzione con i Responsabili delle Funzioni/Comitati. Sia per gli Obiettivi Strategici che per gli Indicatori definiti per il monitoraggio dei processi determinati nel Sistema di Gestione Integrato, la Società ha predisposto apposito documento al fine di determinare obiettivi misurabili, target, risorse dedicate, modalità e frequenze dei monitoraggi.

I dati registrati su tale documento vengono analizzati in sede di Riesame del Sistema Gestione Integrato e di volta in volta, vengono fissati nuovi obiettivi/indicatori. Per il raggiungimento degli obiettivi aziendali la Direzione si impegna a:

- assicurare che la Politica sui DIRITTI UMANI sia sostenuta a tutti i livelli dell'Organizzazione;
- fornire le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e dei target di processo e incoraggiare il miglioramento continuo;
- riesaminare periodicamente la politica al fine di garantirne la continua adeguatezza.

La diffusione/divulgazione della Politica sui DIRITTI UMANI, nonché degli obiettivi, dei target di processo e dei programmi di attuazione avviene attraverso la distribuzione del presente documento e della documentazione del Sistema Gestione Aziendale.

La presente Politica è diffusa a tutte le parti interessate mediante pubblicazione sul sito internet. I requisiti e le modalità di attuazione del Sistema Gestione Aziendale, contenuti nella documentazione del Sistema medesimo, delineano la Politica sui DIRITTI UMANI della Società, di cui ne viene pertanto richiesta la completa osservanza da parte del personale nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, tenendo sempre presente che la conformità delle attività svolte è compito specifico di chi esegue e non di chi controlla.

Entro il 2026, Citigas Coop S.p.A. si pone come obiettivo:

LAVORO INFANTILE N° 0 LAVORATORI < 16 ANNI
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO = 0 SEGNALAZIONI
FAVORIRE LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA = 0 SEGNALAZIONI
N° DIPENDENTI COPERTI DA CONTRATTI COLLETTIVI/ N° TOT DIP = 100%
PRATICHE DISCRIMINATORIE = 0 SEGNALAZIONI
DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, ABUSI FISICI, PSICOLOGICI E VERBALI = 0 CASI
DIMINUZIONE DEL NUMERO DI PRATICHE DISCIPLINARI = < 1%
ORE LAVORO STRAORDINARIO/ORE LAVORO TOTALI < 20%
RETRIBUZIONE NUMERO DI SEGNALAZIONI PARI A 0
PERCENTUALI DEI DIPENDENTI CHE HANNO FATTO CORSI DI FORMAZIONE SU DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE E ASPETTI ETICI > 85%

Giulianova (TE), 02.09.2024

Il Presidente del C.d.A.

