

LINEE GUIDA

HUMAN RIGHTS FRAMEWORK

Process Owner

Direzione Human Capital & Organization e Chief Sustainability Officer

	LINEE GUIDA HUMAN RIGHTS FRAMEWORK		MUN_LG_H_05HumanRights	
			Rev. 00	21/09/2022*
	Pag. 2 di 16			

Data	Revisione	Process Owner		Verificato			Approvato
	00	Human Capital & Organization Director	Chief Sustainability Officer	Organization	Legal Affairs Holding, Litigation & Compliance	Chief Risk Officer	Chief Executive Officer
Elementi di compliance	Altro						

Descrizione delle revisioni
Documento di nuova emissione.

INDICE

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

1.2. AMBITO DI APPLICAZIONE, DESTINATARI E DECORRENZA

2. NORME E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

3. POLICY COMMITMENT

4. DUE DILIGENCE

A. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

B. IDENTIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI MISURE PER PREVENIRE, PORRE FINE E MITIGARE GLI IMPATTI

C. MONITORAGGIO E REPORTING

5. MISURE DI RIMEDIO E MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

ANNEX - Modalità di valutazione degli impatti

	LINEE GUIDA HUMAN RIGHTS FRAMEWORK		MUN_LG_H_05HumanRights
	Rev. 00	21/09/2022*	
	Pag. 4 di 16		

1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

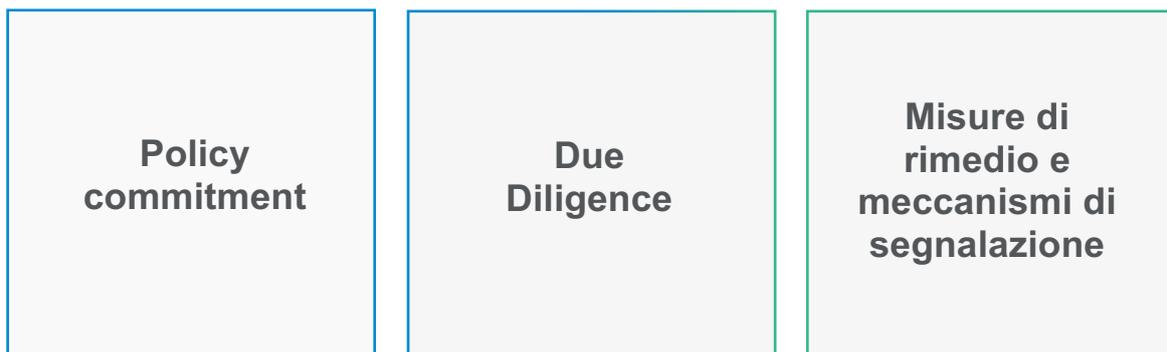
1.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Mundys, consapevole del suo ruolo nell'ambito della collettività e nelle comunità in cui opera, ritiene fondamentale assicurare il rispetto e la tutela dei diritti umani in ogni ambito delle proprie attività e della propria catena del valore, con il fine di mantenere un ambiente di lavoro etico, sicuro e giusto.

In tale contesto, Mundys riconosce l'importanza di identificare, monitorare e porre rimedio ai potenziali e attuali impatti negativi derivanti dalle sue attività, da quelle delle società controllate e dalle relative relazioni di business.

Pertanto Mundys definisce, nel presente documento il framework, di riferimento per il Gruppo con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e rafforzare il rispetto dei diritti umani nell'ambito della propria sfera di influenza.

Il framework, sviluppato in coerenza con i Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di Business e Diritti Umani (di seguito "UNGP"), è strutturato secondo i seguenti elementi descritti nei successivi paragrafi:



Ogni elemento si applica a tutti gli ambiti di operatività dell'organizzazione (dipendenti sul luogo di lavoro, catena di fornitura/terze parti, progetti industriali e operazioni straordinarie).

1.2. AMBITO DI APPLICAZIONE, DESTINATARI E DECORRENZA

La presente Linea Guida si applica alla società Mundys S.p.A. ed è trasmessa alle società controllate affinché la adottino o si dotino di un proprio framework sui diritti umani in linea con i principi definiti nel presente documento, apportando eventualmente modifiche e/o integrazioni in ragione del contesto organizzativo di riferimento e della normativa applicabile nel Paese in cui le stesse operano. Le funzioni Mundys di a S.p.A. che agiscono un ruolo nel processo descritto sono:

- Direzione Human Capital & Organization

	LINEE GUIDA HUMAN RIGHTS FRAMEWORK		MUN_LG_H_05HumanRights	
	Rev. 00	21/09/2022*		
	Pag. 5 di 16			

- Chief Sustainability Officer.

La presente Linea Guida decorre dalla data di emissione.

2. NORME E PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Il documento, in linea con quanto definito nel Codice Etico, si ispira agli standard riconosciuti a livello internazionale in materia di diritti umani:

- Dieci principi del UN Global Compact;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Sustainable Development Goals;
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights;
- UN Guiding Principles Reporting Framework;
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro (ILO);
- Guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile;
- Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence & Social Taxonomy DRAFT;
- Social Accountability 8000.

Le società controllate richiamano norme e principi di riferimento della propria organizzazione.

3. POLICY COMMITMENT

Il Policy Commitment, primo elemento del framework in coerenza con gli UNGP, è inteso come l'impegno aziendale al rispetto dei diritti umani e all'adozione di processi che traducano tale impegno nella cultura e nelle prassi operative.

L'impegno di Mundys al rispetto dei diritti umani è affermato nell'ambito del proprio Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione ed esteso alle società controllate. Il Codice, disponibile sul sito internet aziendale, definisce ciò che il Gruppo si attende da dipendenti, partner commerciali e dalle altre parti direttamente collegate alle proprie attività, ai propri prodotti o ai propri servizi in materia di diritti umani.

Attraverso il Codice Etico, Mundys rinnova l'impegno a rispettare i diritti umani contenuti nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dei Principi Guida su Imprese e Diritti Umani dell'ONU e nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro (ILO). Inoltre, aderisce ai dieci principi del Global Compact e si ispira ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite nel definire le proprie attività e obiettivi

strategici, indirizzando le proprie scelte e il proprio sviluppo per contribuire al raggiungimento di tali obiettivi.

In particolare, Mundys rafforza il proprio impegno in relazione ai seguenti **ambiti** che emergono dalla considerazione congiunta dei diritti umani e delle attività del Gruppo nonché dei principi e delle convenzioni internazionali sopramenzionate.

Ambiti	Riferimento	Definizione	Impegni (Codice Etico)	SDGs
Sicurezza sociale	Convenzione ILO n. 118 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	Garantire il rispetto dei principi di protezione sociale per i lavoratori, conformemente alle regolamentazioni nazionali.	Ci impegniamo a garantire i diritti delle persone in ogni attività svolta dalle società del Gruppo, al fine di creare valore economico e sociale per le comunità e nei territori in cui operiamo.	
Remunerazione equa	Convenzioni ILO n. 1, 100 e 131	Garantire una retribuzione giusta ed equa, conformemente alle regolamentazioni nazionali in materia di retribuzione ed emolumenti aggiuntivi.	Assicuriamo che la retribuzione dei dipendenti sia almeno pari a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi applicabili nei Paesi in cui operiamo. Ci impegniamo, inoltre, a soddisfare standard più elevati, garantendo un reddito equo e un salario dignitoso (living wage).	 
Orario di lavoro	Convenzione ILO n. 1 e 122	Rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.	Riconosciamo e tuteliamo il diritto al riposo e al tempo libero del personale rispettando le leggi e i contratti collettivi applicabili, le Convenzioni dell'International Labour Organization (cd. ILO) di riferimento.	 
Sviluppo delle competenze e formazione		Garantire a tutto il personale un processo di insegnamento/apprendimento di conoscenze utili per svolgere una determinata attività lavorativa.	Crediamo nelle nostre persone come elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo futuro e il successo del Gruppo e per questo ne valorizziamo le capacità e le competenze, in modo che ognuno sia nelle condizioni di esprimere al meglio il proprio potenziale.	 
Libertà di associazione	Convenzioni ILO n. 87, 98 e 154	Garantire il diritto a partecipare alle contrattazioni collettive in conformità alle leggi nazionali, per definire le condizioni lavorative contrattuali e regolare	Rispettiamo i diritti dei lavoratori e le libertà sindacali, in particolare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, anche instaurando un dialogo responsabile e costruttivo con le organizzazioni a tutela del	

		l'attuazione di contratti collettivi.	lavoro e le rappresentanze dei lavoratori.	
Salute e sicurezza	Convenzioni ILO n. 148 e 155	Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo che possa tutelare la salute e la sicurezza delle persone.	Salvaguardiamo la salute e sicurezza delle persone rispettando, per ogni attività che svolgiamo, i più alti standard internazionali in materia, le specifiche normative e i regolamenti applicabili al fine di assicurare una gestione basata sui principi di precauzione, prevenzione, protezione e gestione del rischio.	 
Lavoro forzato	Convenzioni ILO n. 29 e 105 Ratification of 18 International HR Treaties: Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families	Garantire l'impiego volontario a tutti i propri dipendenti e rifiutare qualsiasi forma di lavoro forzato, obbligatorio o estorto sotto minaccia.	Operiamo per contrastare il lavoro minorile, qualsiasi forma di lavoro forzato e la moderna schiavitù.	 
Lavoro minorile	Convenzioni ILO n. 138 e 182 Ratification of 18 International HR Treaties: Convention on the Rights of the Child	Vietare l'impiego di individui di età inferiore ai 18 anni in lavori pericolosi, intesi come qualsiasi attività lavorativa che potrebbe avere un impatto negativo sulla salute fisica, mentale e morale del minore, nonché sulla sicurezza e sui principi morali dello stesso.		
Diversità e inclusione	Convenzioni ILO n. 111 Ratification of 18 International HR Treaties: Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Convention on the Rights of Persons with Disabilities	Favorire e promuovere una cultura della diversità, inclusione e pari opportunità, per garantire a tutti i livelli un concetto di uguaglianza e inclusione, senza distinzioni di razza, nazionalità, lingua, età, sesso/genere e identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politicosindacale e altro.	Operiamo per tutelare la diversità e garantire la dignità delle nostre persone. Consideriamo la diversità e l'inclusione come elementi strategici per il nostro Gruppo in quanto l'interazione di generi, culture, generazioni, prospettive e background diversi, permette di creare valore durevole, garantisce progresso e rappresenta un terreno fertile di innovazione e contaminazione di idee.	 
Molestie	Convenzioni ILO n. 190 Ratification of 18 International HR Treaties:	Contrastare gli abusi in termini di discriminazione e molestie.	Garantiamo eguale dignità e imparzialità di trattamento di tutti i soggetti coinvolti nelle attività, rifiutando qualunque forma di discriminazione e	

	LINEE GUIDA HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	MUN_LG_H_05HumanRights	
		Rev. 00	21/09/2022*
		Pag. 8 di 16	

	Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment		molestia, qualsiasi comportamento inappropriato o irrispettoso.	
Rispetto delle comunità locali	Convenzioni ILO n. 107 e 169	Garantire i diritti delle persone in ogni attività svolta dalle società del Gruppo, al fine di creare valore economico e sociale per le comunità e nei territori in cui operiamo.	Contribuiamo positivamente allo sviluppo socioeconomico delle comunità in cui operiamo attraverso l'erogazione di servizi efficienti e innovativi e supportiamo e promuoviamo, per quanto possibile, l'impiego di manodopera e fornitori locali.	   
Privacy	Data Protection and Privacy Legislation ; International Committee of the Red Cross (2016) on Personal Data Protection; GDPR Regolamento UE 2016/679	Garantire adeguate tutele ai soggetti interessati dalle operazioni di trattamento di dati personali e rispetto del diritto alla privacy.	Tuteliamo il diritto alla privacy impegnandoci a proteggere i dati personali raccolti e acquisiti per la realizzazione delle attività istituzionali e a garantire un trattamento degli stessi nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati.	

I suddetti ambiti sono identificati da Mundys e, in considerazione dell'evoluzione e dinamicità del contesto esterno e interno, sono oggetto di periodica revisione e aggiornamento da parte del Chief Sustainability Officer congiuntamente con la Direzione Human Capital & Organization. In particolare, tali funzioni, ognuno per gli aspetti di competenza:

- monitorano nel tempo l'evoluzione del contesto normativo di riferimento e delle best practices (es. paper, guide interpretative predisposte da organizzazioni e/o enti specialistici¹, peers), nonché tengono conto delle tematiche che possono emergere dall'analisi di materialità prevista per la Relazione Annuale Integrata;
- considerano le evoluzioni organizzative e di business (es. ingresso in nuovi settori/paesi²) che possono cambiare l'esposizione al rischio. L'aggiornamento delle tematiche è svolta ogni tre anni e a fronte di cambiamenti interni significativi che ne richiedano una revisione.

Il Chief Sustainability Officer, congiuntamente con la Direzione Human Capital & Organization promuove, inoltre, gli eventuali aggiornamenti al presente framework e/o lo

¹ Quali ad esempio Danish Institute for Human Rights.

² Per le tematiche rilevanti possono essere consultati: i) [Human Rights Guidance Tool](#) dell'UNEP per analisi di settore; ii) ILO STAT, The World Bank, Our World in Data, NGO Walk Free, Human Rights Watch e Amnesty International's International Report per l'analisi di paese.

sviluppo di ulteriori nuovi strumenti allineati alle best practices in ambito diritti umani da diffondere nel Gruppo.

Oltre a quanto definito nel Codice Etico, al fine di integrare il rispetto dei diritti umani nell'ambito delle attività operative, ogni società del Gruppo (di seguito Società), in considerazione del contesto di riferimento e del proprio business, può esprimere il proprio impegno tramite specifiche politiche e procedure e assicurare l'effettivo rispetto delle norme nell'ambito delle proprie attività, garantendo standard di condotta etica e responsabile.

In tale ambito, Mundys ha definito anche specifiche linee guida in materia di Diversità, Uguaglianza e Inclusione, approvate dal Consiglio di Amministrazione e pubblicate sul sito internet della società, che promuovono attivamente la cultura dell'inclusione, sostenendo i principi di uguaglianza, di tutela della libertà, della dignità e inviolabilità della persona, valori fondativi del modello di fare impresa.

4. DUE DILIGENCE

La Due Diligence sui diritti umani è parte integrante delle misure previste per attuare l'impegno di Mundys al rispetto dei diritti umani.

La Due Diligence sui diritti umani, in coerenza con gli UNGP, è quel processo che permette di identificare, prevenire, mitigare e affrontare gli impatti negativi sui diritti umani.

Tale processo include la valutazione degli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani, l'identificazione delle misure da adottare in conseguenza, il monitoraggio e la comunicazione circa le modalità con cui i suddetti impatti sono gestiti.

La Due Diligence sui diritti umani deve quindi:

- identificare tutti gli impatti negativi sui diritti umani che ogni società può causare o contribuire a causare attraverso le proprie attività, o che possono essere direttamente collegati alle sue operazioni, prodotti o servizi e alle sue relazioni commerciali;
- variare in complessità a seconda delle dimensioni della società, del rischio di gravi impatti sui diritti umani, della natura e del contesto delle sue operazioni;
- essere continua, riconoscendo che i rischi sui diritti umani possono cambiare nel tempo con l'evoluzione delle attività e del contesto operativo.

La Due Diligence sui diritti umani può essere integrata nei sistemi generali di gestione del rischio d'impresa, a condizione che essa non si limiti semplicemente all'identificazione e gestione dei rischi rilevanti per l'impresa stessa, ma si estenda ai rischi cui sono esposti i titolari dei diritti.

La Due Diligence sui diritti umani prevede almeno i seguenti elementi:

Identificazione e valutazione degli impatti	<ul style="list-style-type: none"> Identificazione e valutazione dei potenziali e attuali impatti sui diritti umani
Identificazione e implementazione di misure per prevenire, porre fine, mitigare gli impatti	<ul style="list-style-type: none"> Individuazione delle misure appropriate per prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani in particolare identificazione delle azioni di prevenzione e mitigazione degli impatti potenziali e prevenzione delle misure di rimedio degli impatti effettivi nel caso in cui l'organizzazione determini di aver causato o contribuito a causare impatti negativi.
Monitoraggio e reporting	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio periodico per verificare i) la corretta attuazione delle politiche in materia di diritti umani, ii) valutare la performance dell'organizzazione rispetto agli impatti negativi identificati e l'efficacia delle attività di remediation poste in essere e per iii) promuovere il miglioramento continuo. Reporting delle modalità e misure attraverso cui l'organizzazione affronta o intende affrontare gli impatti negativi sui diritti umani

La Due Diligence sui diritti umani è svolta a livello di società con riferimento ai propri ambiti di operatività (dipendenti sul luogo di lavoro, catena di fornitura/terze parti, progetti industriali e operazioni straordinarie)³ e i principali risultati (es. indicatori quali/quantitativi) sono consolidati a livello di Gruppo.

In particolare, ogni società decide, secondo il principio di autonomia e indipendenza e in considerazione del proprio contesto⁴, come declinare tale attività nell'ambito dei propri processi, al fine di aumentare la consapevolezza e rafforzare il rispetto dei diritti umani all'interno della propria sfera di influenza, concentrandosi su aree più esposte alla tematica

³ In Mundys la responsabilità della Due Diligence è in capo a: i) alla Funzione Purchasing, con riferimento alla tutela dei diritti umani nella catena di fornitura; ii) alla Funzione Employer Branding, Capability Acquisition & development, Diversity & Inclusion, con riferimento alla tutela dei diritti umani sul posto di lavoro; iii) alla Funzione competente per eventuali operazioni straordinarie, per la tutela dei diritti umani (anche con riferimento alle comunità locali, ove applicabile).

⁴ Tale principio, in linea con UNGP, deriva dalla necessità di ogni società di adattare il processo di due diligence alle proprie caratteristiche (dimensione, settore, struttura organizzativa e operatività).

	LINEE GUIDA HUMAN RIGHTS FRAMEWORK		MUN_LG_H_05HumanRights	
	Rev. 00	21/09/2022*		
	Pag. 11 di 16			

secondo un approccio risk-based. Le società, pertanto, possono integrare la Due Diligence nell'ambito di processi esistenti, ad esempio, come previsto dagli UNGP, nelle attività di risk management, oppure istituire un processo specifico assegnando le responsabilità agli attori aziendali tipicamente e prioritariamente interessati dal tema diritti umani, alla luce del ruolo ricoperto nei processi rispettivamente presidiati (es. funzioni Risorse Umane, Procurement, Salute e Sicurezza, etc.)⁵.

Ciascuna società, pertanto, definisce il processo di Due Diligence sui diritti umani in un'ottica di *continuous improvement* e ne rendiconta i risultati nell'ambito modello dati ESG di Mundys finalizzato alla predisposizione della Relazione Annuale Integrata.

A. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI

Per misurare i rischi riguardanti i diritti umani, le società, tenendo conto degli ambiti rilevanti di cui al paragrafo Policy Commitment, svolgono un'analisi degli impatti negativi sui diritti umani, effettivi o potenziali, valutando la rilevanza degli stessi in funzione della loro probabilità di accadimento e gravità⁶.

Per la valutazione degli impatti è necessario considerare qualsiasi attività che possa incidere (impatto potenziale) o incide (impatto attuale) negativamente sui diritti umani di un individuo o di una comunità⁷ sia con riferimento alle attività svolte dalla società stessa (diritti umani nel posto di lavoro) che da terze parti ad es. fornitori, sub-fornitori (diritti umani nella catena di fornitura).

Tale valutazione è svolta periodicamente e, se possibile, prima di avviare un'attività/progetto (industriale e/o commerciale). Le società, in funzione della loro dimensione, natura e contesto, possono decidere di avviare consultazioni con gli stakeholder potenzialmente danneggiati e le altre parti interessate, compresi i lavoratori, (stakeholder engagement) per raccogliere le loro preoccupazioni e considerazioni integrandole nella propria valutazione degli impatti sui diritti umani. Nelle situazioni in cui tale consultazione non è considerata possibile, possono essere valutate modalità alternative come la consultazione di esperti su temi o contesti specifici (ad es. accademici, organizzazioni non governative, organizzazioni locali)⁸.

⁵ Con particolare riferimento alla Due Diligence per la tutela dei diritti umani nella catena di fornitura, la stessa è, di norma, integrata nell'ambito del processo di gestione dei fornitori (dalla qualifica, alla verifica e monitoraggio dei requisiti secondo criteri ambientali, sociali e di governance ESG).

⁶ Tale valutazione è basata su alcuni driver, per i quali si fa riferimento all'Annex del presente documento

⁷ Nel corso di tale processo è necessario che le società prestino un'attenzione specifica a qualsivoglia impatto particolare sui diritti umani di individui appartenenti a gruppi o a popolazioni maggiormente esposti al rischio di vulnerabilità o di marginalizzazione, e tengano altresì a mente i diversi rischi che incombono su donne e uomini.

⁸ Tale modalità potrebbe essere valutata in caso di avvio di progetti industriali e/o commerciali in cui è da considerare il punto di vista del portatore di diritti (rights-holder), anziché quello dell'impresa.

Con riferimento all'analisi degli impatti sui diritti umani connessi alla catena di fornitura, le società integrano tale attività nell'ambito del processo di valutazione dei fornitori (qualifica) che tiene conto anche di criteri ambientali, sociali e di governance (ESG).

B. IDENTIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI MISURE PER PREVENIRE, PORRE FINE E MITIGARE GLI IMPATTI

Mundys e le società controllate si impegnano a predisporre misure di prevenzione e mitigazione del rischio (estensione, articolazione, rinforzo di procedure, controlli e azioni di sensibilizzazione) adeguate a rafforzare il presidio sui diritti umani e a mitigare i relativi rischi. In particolare, a fronte degli impatti identificati, ciascuna società, analizza le misure esistenti (es. tramite check list, questionari, interviste) al fine di individuare, ove necessario, piani di azione e misure di rimedio. In particolare, ogni società si impegna a:

- prevenire e/o mitigare gli impatti potenziali sui diritti umani integrando i risultati derivanti dalle valutazioni degli stessi nei propri processi interni⁹ e adottando le misure appropriate per la loro prevenzione, gestione e mitigazione;
- definire tutte le misure necessarie per cessare o rimediare un impatto negativo direttamente causato dalle attività (cd. impatto attuale)¹⁰. La definizione e implementazione delle azioni di prevenzione e rimedio dipenderanno dal coinvolgimento diretto della società nel causare l'impatto negativo o dal collegamento di quell'impatto ad attività, prodotti o servizi di una sua relazione commerciale.

La società, qualora contribuisca ad un impatto negativo sui diritti umani, dovrà adottare le misure necessarie per cessare o prevenire il suo contributo e usare la sua influenza per mitigare qualsiasi impatto nella misura più ampia possibile. Ogni società, pertanto, definisce i propri piani di azione da realizzare associando la funzione responsabile per la loro implementazione e le relative tempistiche. Qualora sia necessario dare priorità alle azioni per affrontare gli impatti negativi attuali e potenziali sui diritti umani, le società devono innanzitutto cercare di prevenire e mitigare quelli più gravi o quelli per i quali una risposta ritardata li renderebbe irrimediabili. Dopo aver affrontato gli impatti maggiormente significativi, ogni società procede ad affrontare gli impatti meno significativi.

C. MONITORAGGIO E REPORTING

Monitoraggio

⁹ Un'integrazione efficace richiede che: (i) la responsabilità di affrontare tali impatti sia assegnata al livello e alla funzione appropriata all'interno dell'impresa; (ii) il processo decisionale interno, l'allocazione delle risorse economiche e i meccanismi di supervisione permettano di rispondere in maniera efficace a tali impatti.

¹⁰ Gli impatti effettivi dovranno essere oggetto di misure di rimedio cfr. par. Misure di rimedio e meccanismi di segnalazione

Il monitoraggio dell'efficacia delle misure è necessario affinché la società possa verificare la corretta attuazione delle politiche in materia di diritti umani, l'efficacia delle risposte agli impatti negativi identificati al fine di promuovere il miglioramento continuo.

Ogni società è responsabile dello svolgimento delle attività di monitoraggio sull'efficacia delle azioni intraprese tramite la valorizzazione di specifici indicatori (KPIs) quali/quantitativi che permettono di comprendere e valutare l'andamento dei rischi in relazione ai diritti umani e le performance delle proprie attività e operazioni.

Inoltre, in funzione dell'andamento di tali indicatori, nonché al fine di rafforzare il presidio sulle aree a maggior rischio, la società può integrare le attività di monitoraggio con specifiche attività di verifica (es. verifiche su siti operativi).

Reporting

I risultati del monitoraggio, nonché le principali attività sviluppate nell'ambito del processo di Due Diligence¹¹, sono integrati dalle società nelle proprie procedure di rendicontazione interna. La performance complessiva rispetto agli impegni assunti in materia di diritti umani, il modo con cui sono affrontati gli impatti negativi, le azioni di mitigazione intraprese nonché le eventuali violazioni identificate sono rendicontate nella Relazione Annuale Integrata di Mundys.

Inoltre, il Chief Sustainability Officer di Mundys può valutare, ove ritenuto opportuno e/o necessario, l'introduzione di un flusso di reporting specifico sui temi inerenti al rispetto dei diritti umani e adottare altre iniziative di comunicazione tra cui dialoghi online, consultazioni con le parti interessate, etc.

5. MISURE DI RIMEDIO E MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Ogni società deve dotarsi o deve partecipare ad un sistema di regole e meccanismi per garantire agli interessati da una violazione dei diritti umani, misure di rimedio del danno eventualmente causato dalla stessa.

In caso di accertate effettive violazioni dei diritti umani, dovranno essere poste in atto immediate misure di rimedio che impediscano il protrarsi o il ripetersi della violazione, nonché eventuali misure di sanzione della violazione stessa e di rimedio in capo agli individui il cui diritto è stato violato.

Le misure di rimedio possono includere – a titolo esemplificativo ma non esaustivo – la presentazione di scuse, una restituzione, il ripristino dello status quo, indennizzi finanziari o non finanziari e, inoltre, la prevenzione della reiterazione del danno attraverso, ad esempio, ingiunzioni o garanzie di non ripetizione, da valutare in base al contesto locale.

¹¹ A titolo esemplificativo: presenza di Human Rights policy in linea con gli standard internazionali e il presente documento, perimetro di applicazione policy a terze parti, periodicità e perimetro del processo di Due Diligence, implementazione di un processo di valutazione e identificazione degli impatti sugli Human Rights e altri indicatori.

	<p style="text-align: center;">LINEE GUIDA</p> <p style="text-align: center;">HUMAN RIGHTS FRAMEWORK</p>		MUN_LG_H_05HumanRights	
			Rev. 00	21/09/2022*
	Pag. 14 di 16			

Ogni società, inclusa Mundys, prevede, inoltre, meccanismi di segnalazione volti ad assicurare che eventuali possibili violazioni dei diritti umani siano tempestivamente intercettati, analizzati e gestiti.

In particolare, in linea con le best practice internazionali e delle normative applicabili, è previsto un processo di raccolta e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) disciplinato in appositi strumenti normativi.

Il processo di whistleblowing costituisce un elemento fondamentale per l'identificazione degli impatti negativi sui diritti umani, fornendo a tutti gli stakeholder la possibilità di segnalare, qualora abbiano legittime preoccupazioni riguardo agli effetti negativi, reali o potenziali, in relazione alle attività della società e della sua catena di valore.

La violazione, o sospetta violazione, del Codice Etico e/o di altra normativa interna in ambito diritti umani può essere segnalata tempestivamente mediante uno dei canali societari dedicati (ad esempio piattaforma informatica, indirizzi di posta elettronica e posta ordinaria). È garantita la riservatezza sul contenuto della segnalazione e sull'identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati, nel rispetto della normativa sulla privacy e delle normative applicabili in tale ambito. Mundys e le singole società si impegnano a punire qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante o su chiunque abbia sollevato in buona fede preoccupazioni in merito al rispetto dei diritti umani.

La corretta gestione dei meccanismi di segnalazione rende possibile che le violazioni, una volta identificate e valutate, vengano affrontate e che venga posto rimedio in modo tempestivo e diretto agli impatti negativi.

ANNEX - Modalità di valutazione degli impatti

Il processo di valutazione degli impatti negativi, attuali e potenziali, sui diritti umani deve tener conto della *severity* (gravità) e della *likelihood* (probabilità che l'impatto si verifichi). Gli strumenti con cui le società svolgono tale valutazione devono considerare la dimensione, il settore, l'assetto proprietario e il contesto di business in cui operano¹².

In particolare, la valutazione della *severity* deve considerare uno o più delle seguenti caratteristiche¹³:

- l'**entità**, ovvero la gravità dell'impatto sui diritti umani (valutabile anche tramite scala);
- la **portata**, per cui si intende il numero di individui che sono o potrebbero essere colpiti (ad esempio dagli effetti ritardati del danno ambientale);
- la **rimediaibilità**, ovvero la facilità o meno con cui le persone colpite potrebbero essere riportate al loro precedente godimento del/i diritto/i.

Non è necessario che un impatto presenti più di una delle suddette caratteristiche per essere ritenuto "grave", sebbene accada spesso che maggiore è l'entità o la portata, minore sarà la possibilità di porvi rimedio.

Il rischio di impatto negativo "più rilevante" sarà specifico per ogni società in funzione del suo settore e delle sue relazioni commerciali. In alcuni casi, ciò potrà derivare da un giudizio soggettivo o essere influenzato dagli obblighi di legge nazionali.

La gravità di un potenziale impatto negativo sui diritti umani è il fattore più importante per determinare la portata e la complessità dei processi che l'impresa deve mettere in atto per sapere e dimostrare che sta rispettando i diritti umani.

I processi devono quindi essere proporzionati ai rischi per il rispetto dei diritti umani nelle operazioni di ogni singola società. La valutazione della probabilità (*likelihood*) deve considerare, invece, altri aspetti quali eventuali avvenimenti passati (es. violazione dei diritti umani in un arco temporale) e l'andamento dei KPIs qualitativi e quantitativi utilizzati nel monitoraggio. In funzione delle analisi sulla gravità e probabilità degli impatti, quando necessario, è possibile stabilire un ordine di priorità dei rischi e adottare le azioni necessarie. La *severity* dell'impatto è il fattore predominante. La probabilità può essere rilevante per aiutare a stabilire l'ordine di priorità con cui affrontare i potenziali impatti in alcune circostanze (es. quando non è possibile affrontare tutti gli impatti negativi effettivi e/o potenziali).

¹² Le società possono analizzare il rischio paese e settore, ad esempio, tramite consultazione di database internazionali (es. ILO Stat, World Bank) e report (es. Amnesty International, Human Rights Watch).

¹³ La valutazione della gravità deve tenere in particolare considerazione gli impatti sui diritti umani di gruppi o popolazioni che richiedono particolare attenzione, tra cui donne, popolazioni indigene, persone con disabilità e lavoratori migranti. Per approfondimenti sulle modalità e tecniche di valutazione degli impatti possono essere consultate le pubblicazioni del The Danish Institute For Human Rights tra cui *Human rights impact assessment guidance and toolbox*.

	<p style="text-align: center;">LINEE GUIDA HUMAN RIGHTS FRAMEWORK</p>		MUN_LG_H_05HumanRights	
			Rev. 00	21/09/2022*
	Pag. 16 di 16			

Qualora l'impatto individuato sia attuale, quindi effettivo e già in atto, dovranno essere adottate le azioni di rimedio possibili e necessarie a prescindere dal grado di *severity*.