



POLICY SUI DIRITTI UMANI

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di A2A S.p.A.

l'8 luglio 2021

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1 <i>PREMESSA: L'IMPEGNO DI A2A NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI.....</i>	3
1.2 <i>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</i>	4
1.2.1 <i>Quadro normativo nazionale e internazionale.....</i>	4
1.2.2 <i>Quadro normativo interno</i>	5
1.3 <i>FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE.....</i>	6
1.4 <i>DESTINATARI</i>	6
1.5 <i>OBBLIGHI DEI DESTINATARI</i>	7
2. PRINCIPI	7
2.1 <i>PRATICHE DI LAVORO</i>	7
2.1.1 <i>Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile</i>	7
2.1.2 <i>Rispetto per le diversità, non discriminazione e pari opportunità</i>	8
2.1.3 <i>Impegno contro le molestie e le pratiche di mobbing sul luogo di lavoro</i>	8
2.1.4 <i>Libertà di associazione e contrattazione collettiva</i>	10
2.1.5 <i>Salute e sicurezza sul lavoro</i>	10
2.1.6 <i>Condizioni di lavoro adeguate.....</i>	11
2.2 <i>COMUNITÀ E SOCIETÀ.....</i>	11
2.2.1 <i>Rispetto delle comunità locali</i>	11
2.2.2 <i>Tutela dell'ambiente.....</i>	11
2.2.3 <i>Lotta alla corruzione.....</i>	12
2.2.4 <i>Privacy e riservatezza</i>	12
2.2.5 <i>Attività di security.....</i>	12
2.2.6 <i>Inclusione digitale e accesso all'innovazione.....</i>	13
3. VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI	13
4. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO	14
4.1 <i>MONITORAGGIO DELLE PROPRIE RELAZIONI D'AFFARI.....</i>	14
4.1.1 <i>Regole di condotta nei confronti di fornitori e collaboratori esterni.....</i>	14
4.1.2 <i>Regole di condotta nei confronti dei partner commerciali</i>	15
4.2 <i>SISTEMA DI SEGNALAZIONI E PRINCIPIO DI NON RITORSIONE.....</i>	15
4.3 <i>SISTEMA SANZIONATORIO.....</i>	15
5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	16
6. REVISIONE E AGGIORNAMENTO	16

1. INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA: L'IMPEGNO DI A2A NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

A2A S.p.A., nonché tutte le Società appartenenti al Gruppo A2A (di seguito il "Gruppo"), con l'obiettivo di sostenere e promuovere il rispetto dei diritti umani inviolabili, si impegnano a garantire nei confronti di tutti i propri stakeholder relazioni professionali improntate al rispetto della dignità umana e delle garanzie fondamentali riconosciute a tutti gli uomini dalle leggi nazionali e sovranazionali.

La presente Policy sui Diritti Umani (nel seguito anche "Policy") è adottata dal Consiglio di Amministrazione di A2A S.p.A., in aggiunta e a complemento del Codice Etico del Gruppo, al fine di ribadire l'impegno di tutte le società appartenenti al Gruppo nella promozione e sostegno di tutti i valori e principi affermati dalle Istituzioni e Convenzioni Internazionali in materia di diritti umani, cui il Gruppo A2A aderisce.

In particolare, il Gruppo tutela e promuove il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema dei valori e principi in materia di uso circolare ed efficiente delle risorse e sviluppo sostenibile.

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. A tal riguardo, il Gruppo opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – *International Labour Organization* – e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali.

Inoltre, il Gruppo A2A aderisce al Global Compact, l'iniziativa delle Nazioni Unite per la promozione della cultura e della cittadinanza d'impresa, che incoraggia le aziende di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale e ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile, rispettosa dei principi universali in tema di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione.

In questo contesto, il Gruppo si impegna a fornire a tutti i propri dipendenti un ambiente di lavoro positivo e stimolante, scevro da discriminazioni, garantendo a tutti il riconoscimento, il rispetto e la valorizzazione della propria dignità, dei propri diritti, della propria diversità culturale e individuale, con l'intento di creare una forte cultura di Gruppo.

I valori e i principi rappresentati nella presente Policy costituiscono patrimonio culturale del Gruppo e vengono diffusi e implementati a tutti i livelli attraverso l'impegno ad organizzare specifici programmi di sensibilizzazione e di formazione.

Il Gruppo A2A agisce affinché tali principi raggiungano la massima diffusione anche oltre il proprio contesto aziendale. A tal fine, mette a disposizione la presente Policy anche ai propri collaboratori esterni, partner e fornitori, e identifica i gruppi di soggetti che rischiano di essere

maggiormente impattati dall'attività aziendale, promuovendo l'impegno a rispettare i diritti umani in tutta la catena del valore adottata e la realizzazione di progetti volti a sostenere coloro che si trovano in particolari situazioni di vulnerabilità economica e sociale.

Il Gruppo si impegna, inoltre, a collaborare attivamente con autorità pubbliche e private nell'attuazione dei programmi in materia di diritti umani, contribuendo a iniziative e network dedicati a livello locale, nazionale o internazionale.

1.2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente Policy presuppone il rispetto delle disposizioni normative vigenti e dei codici di natura volontaria cui il Gruppo A2A aderisce, nonché la precisa osservanza dei regolamenti e delle procedure aziendali.

1.2.1 Quadro normativo nazionale e internazionale

Il Gruppo A2A applica e promuove i principi fondanti delle seguenti convenzioni e dichiarazioni di diritto internazionale ed europeo:

- Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU):
 - a) Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, 1948;
 - b) Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, 1976;
 - c) Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, 1976;
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo, 1950;
- Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini, 1989;
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO): a titolo esemplificativo, n. 29/1930, 87/1948, 98/1949, 100/1951, 105/1957, 111/1958, 135/1971, 138/1973, 182/1999;
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, 1998;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese.

Inoltre, il Gruppo aderisce ai seguenti standard del settore privato e alle seguenti iniziative volontarie, nelle loro edizioni più aggiornate:

- Principi Global Compact delle Nazioni Unite (ONU), 1999;
- Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali, 2011;

- Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'ILO, 1977;
- Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare", 2011.
- Standard Internazionale Social Accountability 8000 (SA8000), 1997;
- Linee Guida (OECD) per le Imprese Multinazionali contro la schiavitù, 2020;
- CEO Guide to Human Rights del WBCSD, 2020.

Infine, il Gruppo A2A rispetta le normative italiane e dei Paesi in cui opera o potrebbe operare, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Leggi in tema di pari opportunità tra uomo e donna;
- D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- Leggi anticorruzione;
- Leggi in materia di libertà ed attività sindacale nei luoghi di lavoro;
- Leggi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Leggi in materia di orario di lavoro;
- Leggi in materia ambientale;
- Leggi in materia di privacy e protezione dei dati personali.

1.2.2 Quadro normativo interno

Il Gruppo A2A si è dotato di diversi strumenti normativi interni, volti a supportare le aziende nel garantire una gestione delle proprie attività efficace, efficiente e trasparente, nonché rispettosa dei principi e valori espressi dalla presente Policy. Tra i citati riferimenti normativi interni, si ricordano in particolare i seguenti:

- Codice Etico;
- Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro;
- Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza (QAS);
- Sistema di Gestione, Qualità, Ambiente e Sicurezza;
- Policy Anticorruzione di A2A;
- Politica per la Sostenibilità del Gruppo A2A;
- Security Policy del Gruppo A2A;
- Enterprise Risk Management Policy del Gruppo A2A;

- Patto di Integrità del Gruppo A2A;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di A2A S.p.A. e delle singole società del Gruppo;
- Modello organizzativo e di gestione privacy del Gruppo A2A;
- Ulteriori documenti normativi interni rilevanti a disciplina delle attività operative svolte dalla Società (ad esempio, in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente, Supply Chain, Selezione, assunzione e gestione delle Risorse Umane, Gestione delle segnalazioni, Responsabilità Sociale, Privacy).

1.3 FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Policy sui Diritti Umani del Gruppo A2A, approvata dal Consiglio di Amministrazione di A2A S.p.A., ha l'obiettivo di definire i principi fondamentali, le regole comportamentali e le responsabilità in materia di diritti umani che il Gruppo A2A riconosce, rispetta e assume come valore e imperativo vincolante, e a cui sono tenuti a conformarsi tutti i Destinatari della Policy.

La presente Policy si applica a tutto il personale del Gruppo A2A e a tutti coloro che operano a favore o per conto delle società del Gruppo, nell'ambito delle attività svolte e nei limiti delle proprie responsabilità, inclusi i componenti degli Organi Sociali.

La Policy si applica anche alle attività svolte dalle società del Gruppo all'estero, pur considerando le differenze esistenti sotto l'aspetto normativo, sociale, economico e culturale.

1.4 DESTINATARI

L'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali enunciati nella presente Policy devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione del Gruppo (di seguito i "Destinatari").

In particolare, a titolo esemplificativo, sono Destinatari della presente Policy:

- **i componenti dell'Organo di Amministrazione**, i quali si ispirano ai principi della Policy nel fissare gli obiettivi di impresa;
- **i membri dell'Organo di controllo**, i quali assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti della Policy nell'esercizio delle proprie funzioni;
- **i dirigenti**, i quali danno concretezza ai valori e ai principi contenuti nella Policy, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno;
- **i dipendenti**, i quali, nel rispetto della normativa vigente, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dalla Policy;

- **i collaboratori**, i quali, su base continuativa (consulenti, agenti) uniformano la propria condotta ai principi ispiratori della Policy;
- **i fornitori ed i partner commerciali del Gruppo** registrati all'albo o con un contratto attivo.

1.5 OBBLIGHI DEI DESTINATARI

Tutti i Destinatari sono responsabili, ciascuno per quanto di propria competenza, del rispetto della presente Policy sui Diritti Umani. In particolare, tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi e valori espressi dalla presente Policy, nonché essere aperti alle verifiche e ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Inoltre, i soggetti con responsabilità di supervisione e coordinamento sono tenuti alla vigilanza sul rispetto della Policy da parte dei propri collaboratori, nonché all'adozione delle misure idonee a prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti a leggere, comprendere e osservare pienamente la presente Policy, disponibile sulla intranet aziendale, nonché sul sito internet istituzionale di A2A.

È richiesto a tutti i Destinatari di osservare e, per quanto di propria competenza, di far osservare i principi contenuti nella Policy: in nessuna circostanza, la pretesa di agire nell'interesse delle società del Gruppo giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati e, in genere, con leggi, regolamenti e discipline applicabili.

2. PRINCIPI

I principi fondamentali in materia di diritti umani di seguito individuati sono espressione dei valori nei quali crede A2A e sui quali si fonda la cultura aziendale del Gruppo.

Tali valori esprimono lo standard di comportamento richiesto a tutti i dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo A2A.

2.1 PRATICHE DI LAVORO

2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

Il Gruppo A2A si impegna a promuovere l'effettiva eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, così come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO, nonché di tutte le forme di sfruttamento dei lavoratori, inclusa qualsiasi forma di abuso, costrizione o violenza psicologica e fisica, nei confronti sia dei propri dipendenti sia dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura, e condanna fermamente il traffico e lo sfruttamento di esseri umani in ogni sua forma.

Il Gruppo rifiuta, altresì, l'impiego del lavoro minorile, come definito dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività, e, in ogni caso, non inferiore all'età minima stabilita dalla Convenzione n. 138 dell'ILO¹.

2.1.2 Rispetto per le diversità, non discriminazione e pari opportunità

Il Gruppo A2A rispetta i diritti fondamentali di tutte le persone, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, genere, etnia, nazionalità, età, orientamento sessuale, stato di salute, responsabilità familiari e in genere su qualsiasi caratteristica della persona umana. Il Gruppo considera la diversità un'opportunità e una risorsa sul piano culturale, umano e professionale, da valorizzare attraverso il dialogo e il confronto di opinioni, idee ed esperienze.

A tal fine il Gruppo ha adottato sia la "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" come impegno al raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità, dignità, eguaglianza sul lavoro e contributo alla lotta contro tutte le forme di discriminazione, sia il "Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza", oltre all'adesione al Manifesto promosso da "Valore D", volto a promuovere l'occupazione femminile e l'equità di genere come fattore di innovazione e di crescita per le aziende.

Il Gruppo ha, inoltre, definito ed attuato politiche aziendali che prevedano il coinvolgimento di tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto di tali valori, e promuove l'organizzazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione sul tema della diversity e la diffusione di una cultura inclusiva, che valorizzi il principio della parità di trattamento di tutti i dipendenti in base alle competenze professionali ed alle capacità.

Particolare attenzione, poi, è riservata allo sviluppo di politiche di welfare innovative finalizzate a promuovere il benessere dei dipendenti e la conciliazione tra vita privata e professionale, nonché il rispetto della normativa a tutela delle categorie protette.

2.1.3 Impegno contro le molestie e le pratiche di mobbing sul luogo di lavoro

Il Gruppo A2A si impegna per assicurare un ambiente di lavoro corretto e professionale a tutte le sue lavoratrici e lavoratori, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo da essi ricoperto.

Le molestie di genere, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, colpiscono nel profondo la dignità dell'essere umano e violano il principio della parità di trattamento fra le persone. Le

¹ Trattasi della "Convenzione sull'età minima" dell'ILO, la quale prevede, attualmente, un'età minima di 15 anni.

molestie sessuali ne costituiscono un sottoinsieme e ne rappresentano una forma ancora più gravosa, caratterizzata da comportamenti lesivi (offese verbali, umiliazioni, intimidazioni, manifestazioni di disprezzo, commenti denigratori, proposte volgari, fino a contatti fisici non desiderati) diretti ad una persona.

Il Gruppo A2A considera, inoltre, molestia qualsiasi iniziativa che si concretizzi nel minacciare ritorsioni a seguito di una risposta negativa a un approccio verbale e/o fisico, nonché ogni singolo atto isolato, anche non ripetuto ma indesiderato per chi lo subisce.

Il Gruppo rifiuta e condanna le molestie in ogni loro forma, e le considera ancor più gravi quando esse, implicitamente o esplicitamente, siano utilizzate al fine di esercitare pressione in caso di assunzione di una lavoratrice o di un lavoratore, o in caso di decisioni che riguardino il suo futuro professionale, ovvero quando esse abbiano lo scopo o l'effetto di interferire irragionevolmente con le performance professionali del/la dipendente o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo.

Il Gruppo A2A si impegna dunque a diffondere conoscenza e consapevolezza sul tema delle molestie nei luoghi di lavoro, al fine di rafforzare la cultura del rispetto e di contrastare ogni comportamento contrario a tali valori, nonché di favorire fiducia nel sistema di prevenzione e regolamentazione proposto.

Con tale obiettivo, il Gruppo A2A promuove la valorizzazione della rappresentazione reale e non stereotipata dei ruoli nel pieno rispetto della dignità culturale e professionale, anche al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto limitano le pari opportunità, impegnandosi a incentivare iniziative di formazione e sensibilizzazione sul tema.

Il Gruppo A2A si impegna a promuovere e a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo, nonché ad assicurare il rispetto della dignità professionale e dell'integrità psicofisica dei dipendenti in relazione alla personalità individuale di ognuno. A tal proposito il Gruppo esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a condotte intimidatorie e ad atteggiamenti comunque riconducibili, anche in forma celata, a pratiche di mobbing; tali comportamenti sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali: creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori; porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui; ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale. Anche a tal fine, il Gruppo promuove i valori della diversità e dell'inclusione nella convinzione che la cooperazione tra persone portatrici di culture, competenze, prospettive ed esperienze differenti sia un elemento fondamentale per assicurare la crescita imprenditoriale e l'innovazione.

Il Gruppo si impegna a garantire che non si verifichino forme celate di mobbing, monitorando, anche tramite survey, il clima aziendale riguardo alle tematiche trattate.

Qualsiasi dipendente o collaboratore del Gruppo che veda o subisca pratiche di mobbing o molestie come sopra descritte è tenuto a riportarle al proprio superiore, ovvero a segnalarlo alle competenti strutture organizzative secondo le modalità descritte nel paragrafo dedicato della presente Policy (Rif. "Sistema di segnalazioni e principio di non ritorsione").

Al fine di monitorare la concreta osservanza di questo aspetto della Policy, sono valutate le segnalazioni ricevute da parte dei Destinatari su qualsiasi violazione verificatasi, in linea con quanto descritto nel paragrafo dedicato. In risposta a tali segnalazioni qualora, infatti, ne ricorrano i presupposti definiti, il Gruppo intraprende indagini approfondite, all'esito delle quali, in caso di conferma dell'avvenuta molestia o pratica intimidatoria, nel momento in cui sia stato verificato che la molestia e/o discriminazione abbia effettivamente avuto luogo, possono essere adottate azioni correttive, oltre che disciplinari. Il Gruppo garantisce anche il coinvolgimento dei responsabili gerarchici nella gestione della tutela dei soggetti offesi. Essi hanno il dovere di favorire la prevenzione delle pratiche come sopra descritte nei luoghi di lavoro ove esercitano le proprie funzioni e di valutare e attivare i prescritti procedimenti disciplinari; inoltre, nel caso in cui si verificano comportamenti che potrebbero configurare intimidazioni o molestie, ferma restando la valutazione dell'avvio dei prescritti procedimenti disciplinari, hanno l'obbligo di assumere e sollecitare le misure organizzative e gestionali ritenute più idonee al fine di evitare il ripetersi di analoghe situazioni.

2.1.4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il Gruppo A2A garantisce la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, condividendo con le organizzazioni sindacali un sistema di relazioni industriali basato sul confronto costante e costruttivo.

2.1.5 Salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo A2A si impegna a garantire elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo il consolidamento di una cultura della sicurezza attraverso l'adozione di comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi operativi da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, anche attraverso specifiche attività informative, formative e di sensibilizzazione.

In osservanza del rispetto della persona e in ossequio ai precetti di legge di volta in volta vincolanti, il Gruppo assicura la creazione e la gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della salute e della sicurezza dei dipendenti. I lavoratori devono contribuire alla salvaguardia della propria e dell'altrui sicurezza rispettando le norme e gli standard previsti in tale ambito e segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria e di terzi.

2.1.6 Condizioni di lavoro adeguate

Il Gruppo si impegna a richiedere prestazioni di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva vigente in termini di orario e giornate lavorate, nonché a garantire un adeguato riposo e un'equa remunerazione a tutti i dipendenti.

In particolare, la remunerazione prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra donne e uomini per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva. La retribuzione minima dei dipendenti di A2A non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.

2.2 COMUNITÀ E SOCIETÀ

2.2.1 Rispetto delle comunità locali

Il Gruppo A2A si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali e a contribuire alla loro realizzazione, promuovendo lo sviluppo locale.

Nell'ambito delle proprie attività, il Gruppo è impegnato a contribuire allo sviluppo e al benessere della comunità in cui opera, garantendo il rispetto delle esigenze del territorio, con l'obiettivo di interpretarne i bisogni anche in termini di attenzione ai livelli occupazionali, e investendo nella ricerca e sviluppo di tecnologie efficienti ed evolute che consentano di erogare i servizi secondo i più elevati standard di sostenibilità da un punto di vista ambientale ed energetico.

In particolare, l'esperienza maturata a servizio delle comunità locali e la consapevolezza che le attività del Gruppo comportino un'elevata interazione territoriale, sociale e ambientale hanno permesso ad A2A di consolidare con le comunità un rapporto basato sull'ascolto, sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo dei propri stakeholder, fonte di preziose informazioni e idee per recepire le esigenze dei territori e rispondervi in modo efficace, anticipando eventuali criticità.

La varietà delle categorie di stakeholder coinvolti nelle iniziative dell'azienda favorisce la condivisione di esperienze e punti di vista diversi, al fine di migliorare i servizi offerti alle comunità e la qualità della vita dei territori in cui il Gruppo è presente.

2.2.2 Tutela dell'ambiente

Il Gruppo A2A promuove e adotta un modello di gestione ambientale teso al miglioramento continuo, attuando soluzioni eco-compatibili tese a minimizzare i rischi associati al riscaldamento globale, all'inquinamento e al depauperamento delle risorse e incoraggiando iniziative di sviluppo sostenibile. Nell'ambito delle proprie attività, il Gruppo, attento alle conseguenze delle proprie scelte sull'ambiente e sul territorio, è impegnato a contribuire alla realizzazione di un'economia locale, nazionale, globale e ambientalmente sostenibile, in grado di ridurre l'impatto ambientale mediante elementi di innovazione, progresso e circolarità. Il Gruppo è, inoltre, impegnato a

favorire la diffusione dell'educazione ambientale tra i propri dipendenti e collaboratori e nei territori in cui opera.

2.2.3 Lotta alla corruzione

Il Gruppo A2A riconosce la corruzione come uno dei fattori minanti le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società e pertanto la rifiuta in tutte le sue forme dirette e indirette.

Proibisce, quindi, ogni forma di corruzione senza alcuna eccezione, sia nei rapporti con soggetti privati, sia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i quali devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza.

Nel suo impegno nella lotta alla corruzione, il Gruppo A2A ha adottato una specifica Policy Anticorruzione, che fornisce un quadro sistematico di riferimento nel contrasto ai fenomeni corruttivi e diffonde, all'interno e all'esterno del Gruppo, i principi e le regole da seguire per prevenire e contrastare condotte corruttive di qualsiasi tipo, dirette e indirette, attive e passive, anche nella forma dell'istigazione, secondo quanto previsto dalla normativa anticorruzione applicabile.

2.2.4 Privacy e riservatezza

Il Gruppo A2A rispetta il diritto alla riservatezza e alla privacy dei suoi stakeholder, impegnandosi al corretto utilizzo dei dati personali e delle informazioni che le vengono forniti.

In particolare, si impegna a trattare i dati personali e le informazioni nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e alla protezione dei dati personali.

Il Gruppo garantisce che i dati personali siano trattati in modo lecito e secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, assicurando, in particolare, la pertinenza del trattamento dei dati con le finalità dichiarate e perseguite.

A tal fine, il Gruppo si è dotato di un modello di organizzazione e gestione dei dati personali e di un apparato procedurale volti a tutelare l'interessato e a garantire la corretta applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali.

2.2.5 Attività di security

Il Gruppo A2A si impegna a gestire le attività di security nel rispetto della normativa vigente e degli standard internazionali in materia di diritti umani.

Sono previste e adottate policy e misure preventive ai fini di tutela del personale rispetto alle informazioni che gestiscono e all'impiego presso gli asset aziendali esposti a un rischio di security.

2.2.6 Inclusione digitale e accesso all'innovazione

Il Gruppo A2A promuove l'inclusione digitale, sociale e geografica e supporta la diffusione delle nuove tecnologie smart e digital.

In particolare, in linea con la purpose di A2A "Life Company", A2A Smart City si pone come obiettivo quello di "trasformare le città e le imprese rendendole più intelligenti, connesse e sostenibili, migliorandole insieme ai loro cittadini e dipendenti attraverso un coinvolgimento attivo, grazie all'adozione di tecnologie innovative e all'utilizzo consapevole dei dati".

In tale contesto, il Gruppo promuove l'innovazione, sviluppata in forma partecipata con università, centri di ricerca e start-up, al fine di sviluppare continuamente nuovi servizi che siano utili e funzionali al miglioramento della qualità della vita delle persone e delle comunità.

3. VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Il Gruppo A2A valuta e monitora costantemente i propri impatti reali e potenziali in materia di diritti umani e si impegna per migliorare l'efficacia della propria azione di prevenzione del rischio di incorrere in pratiche lesive dei diritti umani, nonché per garantire un'efficace gestione e mitigazione di eventuali impatti negativi che abbia contribuito a causare nello svolgimento delle proprie attività.

In particolare, il Gruppo individua e valuta i propri rischi in materia di diritti umani nell'ambito del processo di Enterprise Risk Management ("ERM") attuato secondo le "Linee Guida per il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi", approvate dal Consiglio di Amministrazione di A2A S.p.A. e adottate dalle società del Gruppo, nonché secondo la Policy predisposta da A2A in materia di Enterprise Risk Management.

La metodologia ERM prevede la definizione di un modello dei rischi che comprende, tra le altre, le tipologie di rischio riferibili alla salute e sicurezza sul lavoro, alla gestione delle risorse umane, alla catena di fornitura, alla compliance, alla vigente normativa, alla governance, all'ambiente e alle variazioni climatiche.

I diritti umani sono inoltre oggetto di specifica valutazione nell'ambito dell'analisi di materialità rappresentata nel Bilancio Integrato di A2A – Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario, redatto ai sensi del D. Lgs. 254/2016. In tale contesto, è valutata la materialità dei diritti umani, sia per il Gruppo A2A sia per i suoi stakeholder, e sono analizzati i rischi e le

opportunità associati alla promozione e al rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore (dipendenti, fornitori, clienti), nonché alla promozione di appositi meccanismi e procedure di segnalazione delle irregolarità e dei comportamenti illeciti o comunque contrari alle procedure e policy del Gruppo A2A.

In piena linea con l'orientamento europeo in tema di finanza sostenibile, il Gruppo A2A include nei propri processi di analisi del rischio delle terze parti specifici indicatori di performance ESG al fine di perseguire un crescente miglioramento delle scelte d'investimento.

Il Gruppo si impegna a diffondere, a tutti i livelli, una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di potenziali rischi di violazione dei diritti umani, nonché dell'importanza del rispetto dei relativi presidi di prevenzione contenuti nelle policy e procedure aziendali.

4. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Compete in primo luogo agli amministratori e ai dirigenti delle società appartenenti al Gruppo A2A dare concretezza ai principi e ai contenuti nella presente Policy e rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i propri collaboratori, interni ed esterni al Gruppo, al fine di assicurare la diffusione della cultura etica, fondata sul rispetto e sulla tutela dei diritti umani, promossa da A2A.

4.1 MONITORAGGIO DELLE PROPRIE RELAZIONI D'AFFARI

Il Gruppo adotta politiche di selezione dei propri fornitori, collaboratori e partner commerciali fondate su processi equi, trasparenti e rispettosi delle leggi applicabili, e si adopera per garantire una gestione responsabile della catena del valore, improntata al rispetto e alla promozione dei diritti umani e dei principi ispiratori della presente Policy.

4.1.1 Regole di condotta nei confronti di fornitori e collaboratori esterni

Al fine di minimizzare i rischi di violazione dei diritti umani nella propria catena di fornitura, i fornitori e i collaboratori esterni di A2A devono soddisfare determinati requisiti minimi e sono sottoposti a valutazioni, ad esempio, volte a verificare il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso ciò che attiene il lavoro minorile e le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, il Gruppo richiede ai propri fornitori e collaboratori esterni di aderire al Patto di Integrità, che prevede l'obbligo di rispettare i principi ispiratori della Policy e le altre regole di comportamento adottate e comunicate, nonché l'assunzione di specifici provvedimenti in ipotesi di violazione degli stessi, ivi inclusa la possibile risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, le strutture responsabili delle funzioni aziendali si impegnano a monitorare il rispetto della presente Policy nell'esecuzione delle attività previste nei contratti da parte dei fornitori, in particolare per ciò che attiene il lavoro minorile e la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il Gruppo porta a conoscenza dei fornitori e dei collaboratori esterni il contenuto della presente Policy mediante la messa a disposizione della stessa sul sito internet istituzionale di A2A.

4.1.2 Regole di condotta nei confronti dei partner commerciali

Il Gruppo A2A sviluppa relazioni di partnership con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, impostando tali rapporti nel rispetto della normativa vigente e dei principi ispiratori della presente Policy. I partner commerciali del Gruppo devono aderire all'intera documentazione contrattuale sottoposta dalle Società, comprensiva dell'obbligo di rispettare i suddetti principi e le altre regole di comportamento adottate e comunicate a tal fine, le quali prevedono l'assunzione di specifici provvedimenti in caso di violazione, ivi inclusa la possibile risoluzione del rapporto contrattuale.

4.2 SISTEMA DI SEGNALAZIONI E PRINCIPIO DI NON RITORSIONE

Tutti gli stakeholder possono segnalare, anche in forma anonima, attraverso gli attuali canali di segnalazione vigenti, ogni violazione o sospetto di violazione della Policy sui Diritti Umani.

Le segnalazioni possono essere inviate anche verbalmente, nonché per posta ordinaria e per posta elettronica, agli indirizzi di contatto pubblicati sul sito internet istituzionale di A2A.

A fronte di eventuali segnalazioni, è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in buona fede, assicurandolo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione durante e dopo l'attività ispettiva.

La mancata segnalazione da parte di un dipendente di un'azione illecita, nota o presunta, della quale questi sia venuto a conoscenza, ha come possibile conseguenza l'applicazione di sanzioni disciplinari.

4.3 SISTEMA SANZIONATORIO

Il Gruppo A2A si impegna con ogni ragionevole sforzo per impedire eventuali condotte che violino la presente Policy e per interrompere e sanzionare eventuali condotte ad essa contrarie poste in essere da qualsiasi dipendente, partner o terza parte che in generale operi per il Gruppo.

La violazione dei principi espressi nella presente Policy da parte dei dipendenti lede il rapporto di fiducia instaurato tra il dipendente e la società di appartenenza e può portare ad azioni disciplinari e risarcitorie. In tali casi il Gruppo si impegna ad assumere idonei provvedimenti al fine di adottare le misure più opportune previste dalla legge.

Con riferimento ai Destinatari diversi dai dipendenti (fornitori, partner commerciali, consulenti e chiunque abbia instaurato un rapporto di collaborazione con la Società), il Gruppo prevede, nei relativi contratti, il diritto alla risoluzione del rapporto contrattuale in caso di comportamenti e azioni lesivi dei principi e valori contenuti nella Policy.

Resta salvo il divieto di discriminazione e di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante in buona fede.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Gruppo A2A si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza della Policy divulgandola presso i soggetti interessati mediante apposite e adeguate attività di comunicazione, attraverso gli strumenti adeguati a raggiungere tutta la popolazione aziendale, quali ad esempio la pubblicazione sulla intranet aziendale per i dipendenti e la pubblicazione sul sito internet di A2A per consulenti, agenti, fornitori e partner commerciali.

Inoltre, al fine di assicurare la corretta comprensione della presente Policy a tutti i suoi Destinatari e garantire una continua sensibilizzazione dei valori e dei principi in esso contenuti, il Gruppo si impegna a garantire un adeguato programma di formazione.

6. REVISIONE E AGGIORNAMENTO

L'impegno del Gruppo A2A in materia di diritti umani viene regolarmente aggiornato al fine di tenere conto dei cambiamenti interni alle società del Gruppo, nonché del contesto esterno, valorizzando i progressi degli standard e delle pratiche in materia di diritti umani.

L'aggiornamento della presente Policy è svolto a cura e sotto la responsabilità della struttura organizzativa Compliance 231 di A2A S.p.A., sulla base delle indicazioni fornite dalle strutture organizzative aziendali competenti.

Ogni revisione della presente Policy è, inoltre, oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di A2A S.p.A.