

POLICY

Codice **DEA.POL.003** Revisione **Rev.01 del 13/06/2022**

Oggetto ***Human Rights Policy***

VERIFICA	SOGGETTO – DIREZIONE / FUNZIONE
Redazione e verifica I Livello	Alessandra Patera –Marketing Development
Verifica I Livello (<i>Process owner</i>)	Gabriele Riboni – HR & Office Management
	Corrado Pia – Reporting, Control & Information Systems
	Manolo Santilli – C.O.O.

STORICO REVISIONI	DATA	APPROVAZIONE	MODIFICHE INTRODOTTE
Rev.01	13/06/2022	Comitato ESG	Prima emissione.

INDICE

SCOPO	3
RIFERIMENTI	3
ACRONIMI	3
DEFINIZIONI	3
PREMESSA.....	5
1. AMBITO DI APPLICAZIONE	5
2. APPROVAZIONE, ATTUAZIONE E REVISIONE DELLA <i>POLICY</i>	7

Scopo

Obiettivo della presente *Human Rights Policy* di DeA Capital S.p.A (di seguito "**DeA Capital**" e, congiuntamente alle società da essa partecipate, il "**Gruppo**") è, da un lato, esprimere pubblicamente la propria volontà di rispettare, difendere e promuovere la tutela dei diritti umani, dall'altro, di integrare tali principi nella sua attività e in tutti i rapporti aziendali.

DeA Capital è perfettamente consapevole che:

- tutte le società del Gruppo hanno la responsabilità di promuovere e rispettare i diritti umani e di evitare qualsiasi forma di abuso;
- il rispetto dei diritti umani è un principio insindacabile e indiscutibile;
- attraverso il rispetto dei diritti umani, le aziende contribuiscono ad agire "responsabilmente" e ad evitare maggiori costi sociali per la società;
- le aziende che promuovono e integrano il rispetto dei diritti umani nelle proprie attività riducono i rischi operativi e regolamentari;
- le aziende che promuovono il rispetto dei diritti umani possono avere numerosi benefici nei rapporti con gli *stakeholder*, in termini reputazionali e nella capacità di attrarre i migliori talenti.

I destinatari della *Human Rights Policy* di DeA Capital sono tutti i Dipendenti e Collaboratori, clienti, fornitori e sub-fornitori e, più in generale, tutti gli *stakeholder* interni ed esterni.

Riferimenti

Carta Internazionale dei Diritti Umani e delle norme fondamentali del lavoro riconosciute dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) del 10 dicembre 1948
European Convention of Human Rights, Council of Europe, 1950
Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), 18 giugno 1998
Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, 1989
Patto Mondiale delle Nazioni Unite (<i>United Nation Global Compact</i>) operativo da luglio 2000
Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, 2003
Costituzione italiana
International Covenant on Civil and Political Rights, 1966
International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, 1990
<i>Policy ESG</i>
Codice Etico e Modello di Organizzazione Controllo e Gestione ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni ("il Modello 231/01") e suoi allegati

Acronimi

AD	Amministratore Delegato	IR	Investor Relations
CDA	Consiglio di Amministrazione		
ODV	Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001		

Definizioni

COLLABORATORI	Il personale di DeA Capital con rapporto di collaborazione, diverso dal rapporto di lavoro subordinato.
DIPENDENTI	Il personale di DeA Capital con rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i dirigenti.
ESG	<i>Environmental, Social and Governance.</i>
NORMATIVA INTERNA	L'insieme della documentazione prevista dalla normativa di riferimento o di adozione volontaria che regola la struttura aziendale, i flussi, i ruoli e le responsabilità nell'ambito dei processi lavorativi.

PIANO DI AZIONE	Documento triennale approvato annualmente che definisce gli obiettivi della Società in ambito ESG: attività, metriche (KPI), responsabilità e tempistiche attuative (nel breve/medio periodo)
PRI	<i>Principles for Responsible Investments</i> delle Nazioni Unite
UN SDGs	<i>United Nations Sustainable Development Goals</i> – Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite
STAKEHOLDER INTERNI	Organi Sociali, Dipendenti e Collaboratori, ossia i destinatari della presente <i>Policy</i> .
STAKEHOLDER ESTERNI	Soggetti che, a vario titolo, sono coinvolti nelle attività/processi della Società. A titolo esemplificativo e non esaustivo: i sottoscrittori, anche potenziali, Conduttori, Outsourcer, fornitori e consulenti, broker, regolatori, le comunità in cui operano i Fondi gestiti, Associazioni, ecc.

Premessa

Il Gruppo DeA Capital S.p.A., parte del Gruppo De Agostini, è la piattaforma europea di Alternative Asset Management già leader in Italia, attiva nei seguenti ambiti:

- Real Estate, attraverso la società interamente controllata DeA Capital Real Estate SGR (di seguito "**DeA RE**") e le società estere costituite;
- Credit (UTP, NPL) e Private Equity, attraverso la società interamente controllata DeA Capital Alternative Funds SGR (di seguito "**DeA AF**");
- Multi-asset/Multi-Manager, attraverso la società partecipata Quaestio Capital Management SGR (di seguito "**Quaestio**").

Il Gruppo è oggi il risultato di un processo di sviluppo e affermazione di diverse strategie di investimento che integrano competenze e solidità, in un'ottica di pieno allineamento di interessi con gli *stakeholder*. La pluralità di investitori raggiunti, in Italia come all'estero, e la profondità di soluzioni di investimento personalizzate, fanno di DeA Capital un punto di riferimento dell'Asset Management in Italia.

Al fine di integrare i principi di sostenibilità nel suo *Business Model* e nel Gruppo, DeA Capital ha deciso di costruire un *framework* ESG, che ha la *Policy* ESG e il Codice Etico come cardini per promuovere, oltre ai principi di sostenibilità, anche principi di legalità, correttezza, uguaglianza, trasparenza. Allo stesso modo il *framework* cerca di regolare attraverso *policy* coerenti, i rapporti con i principali *stakeholder*, al fine di diffondere e condividere i principi di cui sopra, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.

Il Gruppo DeA Capital, per il tramite del suo Comitato ESG, ha definito la *Human Rights Policy*, convinto della necessità e della responsabilità di promuovere il rispetto dei Diritti Umani fondamentali in tutti i modi e le sedi possibili. Il Gruppo intende integrare il rispetto dei Diritti Umani in tutte le funzioni aziendali, nelle strategie, nella operatività quotidiana e, nei rapporti con tutti i suoi *stakeholder*.

Il Gruppo inoltre intende promuovere e sottoscrivere i 10 principi del Global Compact e i principali standard internazionalmente riconosciuti.

1. Ambito di applicazione

DeA Capital considera il rispetto dei Diritti Umani un requisito essenziale delle sue attività sia in Italia che all'estero. In particolare, coerentemente con i principi I e II del Global Compact, DeA Capital estende il rispetto dei Diritti Umani a tutta la sua sfera di influenza e si impegna ad assicurarsi di non essere complice, direttamente o indirettamente, di alcuna forma di abuso.

Nei diversi processi implementati a livello di Gruppo, sono stati identificati i principali Diritti Umani che possono essere influenzati direttamente o indirettamente:

Lavoro. In particolare, DeA Capital, rifacendosi ai principi del Global Compact, promuove:

- **il Principio III (libertà di associazione e riconoscimento della contrattazione collettiva)**

DeA Capital riconosce a tutti i dipendenti il completo diritto alla libertà di associazione e il riconoscimento alla contrattazione collettiva. Per DeA Capital è importante avere un dialogo con i rappresentanti dei lavoratori consapevole che tale dialogo consente, ai propri lavoratori, di comprendere meglio le rispettive esigenze e di trovare soluzioni ad eventuali problematiche esistenti. La libertà di associazione e l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva garantiscono opportunità per un dialogo costruttivo. L'individuazione di soluzioni condivise rappresenta un beneficio per i lavoratori e anche per la società. In concreto, DeA Capital si pone l'obiettivo di:

- Garantire a tutti i lavoratori la libertà di formare e aderire a sindacati e organizzazioni.
- Essere neutrale in materia di assunzioni, valutazioni, promozioni, trasferimenti o licenziamenti.

- Fornire agevolazioni ai rappresentanti dei lavoratori per portare avanti le loro funzioni, laddove previsto nelle policy, nelle procedure e nei programmi interni.

- **il Principio IV (eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio)**
L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio è un obiettivo primario per DeA Capital ed è costantemente promulgato presso tutti i principali stakeholders. DeA Capital non tollera alcuna forma di lavoro irregolare, o di sfruttamento del lavoro, intesa come qualsiasi tipologia di utilizzo di prestazioni lavorative non dedotta in un assetto contrattuale e normativo coerente a quello del paese di riferimento e dei principali organismi internazionali.

- **il Principio V (effettiva eliminazione del lavoro minorile)**
L'eliminazione di tutte le forme di lavoro minorile è un obiettivo primario per DeA Capital ed è costantemente promulgato presso tutti i principali stakeholders. DeA Capital vieta esplicitamente l'utilizzo del lavoro minorile al suo interno. La Società considera fondamentale tutelare i minorenni contro tutte le forme di sfruttamento e, pertanto, vieta l'assunzione di questi ultimi per qualsiasi forma di collaborazione, laddove l'età dei suddetti minori sia inferiore a quella minima legale ammessa in ciascuno Stato.

- **il Principio VI (eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione)**
L'eliminazione di tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e professione per DeA Capital è costantemente esplicitata sia internamente che presso tutti i principali stakeholders. DeA Capital promuove una politica di sviluppo di carriera e di progressione interna basata sul merito, sulla competenza e sulla professionalità dimostrate. Le opportunità offerte sono quindi in funzione del valore di quei contributi che hanno concretizzato il successo dell'attività, senza alcuna discriminazione o attribuzione di vantaggi non giustificati. DeA Capital si pone, inoltre, quale scopo la realizzazione ed il mantenimento di condizioni di lavoro rispettose dell'integrità fisica e psicologica dei dipendenti; infine, contrasta comportamenti discriminatori, condizionamenti non leciti, discriminazioni o vessazioni di ogni genere, affinché ad ognuno sia consentito e garantito di poter lavorare in maniera efficace e con soddisfazione personale.

Salute e sicurezza. Devono essere assicurati e promossi i diritti alla salute e alla sicurezza di tutte le persone in generale e sul posto di lavoro. DeA Capital si impegna a mantenere sempre elevati standard in termini di formazione nonché a promuovere e diffondere una cultura aziendale orientata alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Pari opportunità e non discriminazione in ambito religioso, di età, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine, razza, lingua, disabilità, opinione politica e condizione sociale.

Comunità locali. In Italia e all'estero DeA Capital si impegna a supportare e rispettare la cultura e i costumi locali, il patrimonio storico e artistico, le tradizioni ed a contribuire al benessere e allo sviluppo economico di tutte le comunità in cui opera con iniziative responsabili e utili.

Privacy. DeA Capital considera il diritto alla Privacy uno dei diritti umani fondamentali e inalienabili, coerentemente con quanto sancito dall'*International Covenant on Civil and Political Rights*.

2. Approvazione, attuazione e revisione della *Policy*

La Human Rights Policy è approvata da parte del Comitato ESG di DeA Capital.

DeA Capital è consapevole dei continui cambiamenti del contesto esterno sui Diritti Umani, di conseguenza, tutte le tematiche legate ai Diritti Umani potrebbero necessitare di una costante e periodica revisione.

La presente Policy può essere modificata dal Comitato ESG di DeA Capital, al fine di assicurarne una adeguata ed efficace implementazione.