



Politica sulla Tutela dei Diritti Umani

Indice

1. Premessa e standard di riferimento.....	1
2. Ambito di applicazione.....	1
3. Principi e impegni fondamentali	1
3.1 Salute e sicurezza sul lavoro	1
3.2 Rifiuto del lavoro minorile, forzato e irregolare	2
3.3 Libertà di associazione	2
3.4 Condizioni di lavoro eque ed equilibrio vita-lavoro.....	2
3.5 Diversità, equità, inclusione e non discriminazione	2
3.6 Parità retributiva e valorizzazione del talento femminile	3
3.7 Sviluppo del capitale umano e formazione continua.....	3
3.8 Ascolto, coinvolgimento e benessere dei dipendenti	3
3.9 Tutela dei dati sensibili	3
4. Diritti umani nella catena del valore	4
5. Meccanismi di segnalazione e rimedio	4
6. Governance	4
7. Rendicontazione e monitoraggio	4
8. Riferimenti normativi e documentali	6

1. Premessa e standard di riferimento

Il Gruppo Esprinet, in qualità di primario operatore europeo nella distribuzione di prodotti tecnologici e soluzioni IT, riconosce che il rispetto dei diritti umani internazionalmente riconosciuti costituisce un presupposto imprescindibile della propria attività d'impresa e un elemento fondante della cultura organizzativa del Gruppo. Le risorse umane sono considerate un valore primario per il conseguimento degli obiettivi aziendali e il modello di gestione e sviluppo delle persone si pone l'obiettivo di motivare e valorizzare tutto il personale, accrescendone le capacità in coerenza con la strategia di sviluppo del business e valorizzando la diversità di ciascuna risorsa.

La presente Politica sulla Tutela dei Diritti Umani (di seguito «Politica») definisce i principi guida, l'approccio e l'impegno del Gruppo a tutelare i diritti umani, nelle proprie attività dirette e lungo l'intera catena del valore, secondo un processo di dovuta diligenza coerente con i principali framework internazionali. La Politica si integra con il **Codice Etico**, il **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/01, la **Politica Aziendale Multisito**, la **Policy per la Gestione Sostenibile della Catena del Valore**, il **Codice di Comportamento per la Gestione Responsabile della Catena di Fornitura** e le **policy in materia di diversità e parità di genere**.

Costituiscono ulteriori strumenti di presidio, tutela e monitoraggio dei diritti umani le certificazioni e i sistemi di gestione adottati dal Gruppo, tra cui **ISO 45001** (salute e sicurezza), **ISO 9001** (qualità), **ISO 14001** (ambiente) e **UNI/PdR 125** (parità di genere), unitamente alle **politiche interne in materia di diversità, equità, inclusione e appartenenza** (DEIB).

2. Ambito di applicazione

La Politica si applica a Esprinet S.p.A. e a tutte le società del Gruppo consolidate integralmente, a ogni sede e sito operativo e a tutto il personale, inclusi i membri degli Organi Societari, dipendenti, collaboratori, stagisti e tirocinanti, nonché, con le dovute proporzionalità ai fornitori strategici, ai partner commerciali e ai clienti principali lungo la catena del valore.

3. Principi e impegni fondamentali

Il rispetto dei diritti umani rappresenta per il Gruppo Esprinet un impegno strategico e non negoziabile. Il Gruppo esercita la propria influenza in modo responsabile, lungo le operazioni dirette e l'intera catena del valore, al fine di prevenire e mitigare eventuali impatti avversi, ponendosi come punto di riferimento per tutti gli stakeholder. Guidato dai principi della **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo**, Esprinet opera con l'ambizione di creare valore duraturo per le persone, le comunità e i territori in cui è presente.

3.1 Salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo si impegna a tutelare e garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri per l'intero personale, operando nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e adottando le migliori pratiche e standard riconosciuti a livello internazionale per la prevenzione degli incidenti sul lavoro. Tale impegno si realizza attraverso l'adozione e il mantenimento di un sistema di gestione della salute e della sicurezza certificato **ISO 45001**, l'integrazione della prevenzione dei rischi nei processi aziendali e la formazione continua del

personale. Il Gruppo persegue l'obiettivo di prevenire infortuni con gravi conseguenze e promuove una cultura della sicurezza diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione.

3.2 Rifiuto del lavoro minorile, forzato e irregolare

Il Gruppo non ammette alcuna forma di lavoro minorile, forzato, obbligatorio o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù, né l'impiego di lavoratori privi di regolare titolo. Tale principio si estende, attraverso il **Codice di Comportamento per la gestione responsabile della catena di fornitura** e la **Policy per la Gestione Sostenibile della Catena del Valore**, a tutti i fornitori e partner commerciali, i quali si impegnano contrattualmente al rispetto di tali divieti come condizione essenziale per l'instaurazione e il mantenimento dei rapporti commerciali con il Gruppo.

3.3 Libertà di associazione

Il Gruppo rispetta e promuove la libertà di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva dei propri dipendenti e dei lavoratori della catena del valore. La totalità del personale dipendente del Gruppo è coperta da contratti collettivi nazionali di lavoro e da rappresentanti dei lavoratori in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, a testimonianza dell'impegno per un dialogo sociale strutturato e continuativo.

3.4 Condizioni di lavoro eque ed equilibrio vita-lavoro

Esprinet promuove condizioni di lavoro eque, assicurando il rispetto degli orari di lavoro, dei periodi di riposo e di un'equa remunerazione in conformità alla normativa vigente e alla contrattazione collettiva, escludendo il ricorso a rapporti di lavoro non disciplinati da contratti concordati e formalizzati. Il Gruppo adotta politiche strutturate di flessibilità oraria e lavoro agile, riconoscendo l'equilibrio tra vita professionale e personale come componente essenziale del benessere dei propri dipendenti.

Il Gruppo riconosce la genitorialità come un valore fondamentale e si impegna concretamente a supportare i propri dipendenti nelle diverse fasi della vita familiare, attraverso misure che vanno oltre i minimi di legge.

A tutela della maternità, le dipendenti in gravidanza possono lavorare in smart working al 100% dal sesto mese, mentre l'indennità di congedo è integrata fino al 100% per i primi due mesi facoltativi.

Il Gruppo promuove inoltre la formazione alla genitorialità tramite partnership con associazioni specializzate.

3.5 Diversità, equità, inclusione e non discriminazione

Il Gruppo si impegna a tutelare e promuovere la diversità in ogni sua forma di genere, età, origini, condizioni di disabilità, orientamento sessuale e identità di genere ed a contrastare ogni forma di discriminazione e molestia, in coerenza con le proprie policy dedicate alla diversità, all'equità, all'inclusione e all'appartenenza. L'inclusività è considerata un valore distintivo della cultura aziendale, promosso attraverso iniziative strutturate di formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento attivo del personale a tutti i livelli.

Esprinet promuove l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità non soltanto in ottemperanza alla normativa vigente, ma quale componente strutturale del proprio modello di creazione di valore, integrando persone con disabilità intellettuale e fragilità in attività funzionali al core business.

Il Gruppo non tollera alcuna forma di molestia, violenza fisica o psicologica nell'ambiente di lavoro e si impegna a garantire un contesto professionale sicuro e rispettoso per tutte le persone.

3.6 Parità retributiva e valorizzazione del talento femminile

Il Gruppo si impegna a garantire un'equa retribuzione indipendentemente dal genere e promuove il rafforzamento del ruolo delle donne nei percorsi di crescita aziendale, anche attraverso collaborazioni con organizzazioni specializzate e il mantenimento delle certificazioni in materia di parità di genere.

In tale ambito, il Gruppo sta operando per adeguarsi ai requisiti della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva (*c.d. Pay Transparency Directive*), che introduce obblighi di comunicazione e rendicontazione sui livelli retributivi applicabili con l'obiettivo di rafforzare il principio della parità di retribuzione¹.

3.7 Sviluppo del capitale umano e formazione continua

Il Gruppo investe nella formazione continua come strumento di valorizzazione delle competenze e di crescita professionale di tutti i dipendenti, promuovendo l'upskilling e il reskilling in coerenza con le esigenze del business e favorendo la mobilità interna e internazionale quale leva di sviluppo. Il Gruppo garantisce a tutti i neoassunti la partecipazione a un programma strutturato di onboarding e promuove la meritocrazia come principio guida per la gestione dei percorsi di carriera.

3.8 Ascolto, coinvolgimento e benessere dei dipendenti

Il Gruppo promuove un dialogo costante e trasparente con tutti i propri collaboratori, attraverso strumenti strutturati di ascolto e confronto riconoscendo che le prospettive dei dipendenti costituiscono un elemento informativo essenziale per le decisioni e le attività aziendali, in coerenza con i processi di coinvolgimento della forza lavoro previsti dai principi condivisi.

Il Gruppo considera il welfare aziendale un elemento strategico fondamentale e investe nel benessere psicofisico dei dipendenti e delle loro famiglie, con particolare attenzione alla salute mentale. In tale ambito, il Gruppo mette a disposizione un piano di welfare dedicato e iniziative a sostegno della genitorialità, della disabilità e delle attività di *caregiving*, affiancate da servizi di supporto psicologico e da percorsi formativi orientati al benessere e alla conciliazione tra vita privata e professionale. Tali impegni sono oggetto di monitoraggio e di rendicontazione nell'ambito della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità, integrata nella Relazione Annuale Integrata.

3.9 Tutela dei dati sensibili

Il Gruppo riconosce la protezione dei dati personali come diritto fondamentale delle persone e si impegna a garantire che tutte le informazioni raccolte, relative ai propri dipendenti, clienti, fornitori e partner commerciali, siano trattate in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

A tal fine, il Gruppo ha adottato una **Information & Cyber Security Policy**, fondata su standard internazionali riconosciuti, che definisce i principi, le responsabilità e le misure organizzative e

¹ La Direttiva (UE) 2023/970 è stata recepita nell'ordinamento italiano dal D.Lgs. n. 96/2026, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 01 giugno 2026.

tecniche per la protezione dei sistemi informativi e dei dati personali da minacce informatiche e violazioni della privacy.

4. Diritti umani nella catena del valore

Il Gruppo riconosce che la quota preponderante dei rischi sui diritti umani si concentra nelle fasi a monte della catena del valore, sulle quali è consapevole del limitato potere di influenza, in particolare nelle attività di estrazione delle materie prime e terre rare, nella lavorazione dei semiconduttori e nella produzione dei beni commercializzati, dove le condizioni di lavoro possono risultare non conformi ai principi del lavoro dignitoso, con rischi di lavoro minorile, forzato, orari eccessivi, retribuzioni inadeguate e assenza di libertà di associazione.

Per presidiare tali rischi, il Gruppo si avvale della **Policy per la Gestione Sostenibile della Catena del Valore** e del **Codice di Comportamento per la gestione responsabile della catena di fornitura**, i quali stabiliscono criteri e processi per la valutazione e il monitoraggio ESG dei principali fornitori e partner commerciali. I fornitori, attraverso la sottoscrizione del Codice di Comportamento, si impegnano al rispetto dei diritti fondamentali dei propri dipendenti, pari opportunità, dignità personale, salario minimo, rispetto degli orari di lavoro, libertà di associazione, divieto di lavoro minorile e forzato, e al mantenimento di condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro conformi alle normative vigenti. Il Gruppo integra il proprio approccio avvalendosi della due diligence effettuata dai principali fornitori, monitorando pubblicazioni, controversie e conformità, e mantenendo un dialogo strutturato e continuativo con gli stakeholder della catena del valore.

5. Meccanismi di segnalazione e rimedio

Il Gruppo ha istituito un canale di whistleblowing, in conformità alla Direttiva UE 2019/1937, che consente a dipendenti, collaboratori, fornitori e a tutte le persone che operano nel contesto aziendale di segnalare in modo sicuro e riservato eventuali violazioni del **Codice Etico**, condotte illecite o comportamenti in contrasto con le politiche del Gruppo. La possibilità di segnalazione è accessibile attraverso canali scritti, orali e digitali ed è estesa a tutti gli stakeholder esterni, inclusi i lavoratori della catena del valore. Il Gruppo adotta una rigorosa politica di tutela nei confronti dei segnalanti, sanzionando qualsiasi condotta ritorsiva o discriminatoria.

6. Governance

L'attuazione della presente Politica è responsabilità diretta del Consiglio di Amministrazione e dei suoi delegati. Il Comitato Sostenibilità e Competitività svolge funzione istruttoria e di monitoraggio sugli impatti e i rischi in materia di diritti umani. Gli obiettivi collegati agli impatti e rischi rilevanti sono formulati e monitorati dalle funzioni responsabili e sono supervisionati dal Comitato Sostenibilità e Competitività. Il presidio operativo è assicurato dai diversi dipartimenti di competenza..

7. Rendicontazione e monitoraggio

Il Gruppo monitora le performance in materia di diritti umani attraverso indicatori chiave, tra cui gli indici infortunistici, le metriche della diversità e del divario retributivo, le ore di formazione, le segnalazioni whistleblowing e il grado di copertura della contrattazione collettiva e ne rende conto nella rendicontazione di sostenibilità ai sensi della CSRD integrata nella Relazione Annuale Integrata.

La Politica è comunicata a tutto il personale del Gruppo, resa disponibile agli stakeholder e sottoposta a revisione in funzione dell'evoluzione normativa degli esiti del processo di analisi di doppia materialità e del miglioramento continuo delle performance.

8. Riferimenti normativi e documentali

La presente Politica si inserisce nel sistema di riferimento normativo e valoriale adottato da Esprinet S.p.A. e dal Gruppo, fondato su un insieme coordinato di politiche e strumenti di governance pubblicamente disponibili. In particolare, la presente policy trova fondamento nel Codice Etico del Gruppo, nel Codice di Comportamento per la Gestione Responsabile della Catena di Fornitura, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nel Bilancio di Sostenibilità e nella Relazione annuale Integrata.

A livello internazionale e normativo, la Policy si ispira a:

- **Diritti umani e lavoro:** Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo; Convenzioni Fondamentali e Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro; Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs); Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali (2011); Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC).
- **Sviluppo sostenibile e responsabilità d'impresa:** Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) – Agenda 2030 delle Nazioni Unite.
- **Standard internazionali di gestione:** ISO 45001 – Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro; UNI/PdR 125:2022 – Sistema di gestione per la parità di genere.
- **Normativa europea:** Direttiva (UE) 2022/2464 – Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD); Direttiva (UE) 2024/1760 sulla due diligence di sostenibilità delle imprese (CSDDD); Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva (Pay Transparency Directive); Regolamento (UE) 2016/679 – Protezione dei dati personali (GDPR); Direttiva (UE) 2019/1937 (Whistleblowing).
- **Altri riferimenti internazionali e best practice:** Whitepaper UN Global Compact Network Italia – "La gestione sostenibile delle catene di fornitura: tra responsabilità e opportunità per le imprese" (2022).

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Esprinet S.p.A. in data 29.06 2026

Esprinet S.p.A.

Sede Legale e Amministrativa: Via Energy Park, 20 - 20871 Vimercate (MB)

Capitale sociale: Euro 7.860.651 i.v.

Codice Fiscale e Partita IVA: 05091320159

Registro Imprese di Milano Monza Brianza Lodi - REA 1158694

www.esprinet.com | info@esprinet.com