



HUMAN RIGHTS FRAMEWORK

	POLITICA		
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	Rev. 0	Data 18.07.2025
		Pag. 2 / 12	

Iter Approvativo

REDATTO – PROCESS OWNER	FIRMA	
SOCIETARIO E COMPLIANCE	Dott. Vincenzo Acquafredda	F.to Dott. Acquafredda

VERIFICATO	FIRMA	
SOSTENIBILITA'	Dott. Vincenzo Acquafredda	F.to Dott. Acquafredda
RISORSE UMANE	Sig. Michele Barani	F.to Sig. Barani

APPROVATO	FIRMA	
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Ing. Claudio Vezzosi	F.to Ing. Vezzosi

Indice delle revisioni della procedura

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE PRINCIPALI MODIFICHE
0	18.07.2025	Prima emissione. Sostituisce la Politica per i Diritti Umani

La presente procedura ha decorrenza dalla data di emissione ed ha validità a tempo indeterminato, salvo emissione di integrazioni o procedure sostitutive

	POLITICA		
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	Rev. 0	Data 18.07.2025
		Pag. 3 / 12	

INDICE

1. HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	4
1.1 Introduzione	4
1.2 Riferimenti	4
1.3 Finalità, destinatari e ambito di applicazione	5
2. L'IMPEGNO DEL GRUPPO PER LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI	6
2.1 Principi di comportamento	6
3. HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE.....	8
3.1 Identificazione e valutazione degli impatti	9
3.2 Definizione e attuazione di un piano di azione per prevenire, porre fine e mitigare gli impatti	10
3.3 Meccanismi di segnalazione e procedure di rimedio	11
3.4 Sistema di monitoraggio	11
3.5 Rendicontazione e comunicazione	12
4. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL FRAMEWORK	12

	POLITICA	
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	Rev. 0 Data 18.07.2025
	Pag. 4 / 12	

1. HUMAN RIGHTS FRAMEWORK

1.1 Introduzione

SITAF S.p.A. ("SITAF" o la "Società") e le proprie controllate, si impegnano a rispettare, tutelare e promuovere i Diritti Umani nella conduzione delle proprie attività aziendali e della catena di attività¹, con l'obiettivo di contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e privo di discriminazioni. La Società si impegna ad evitare, nell'esercizio delle proprie attività, qualsiasi comportamento, atto o decisione che possa causare o contribuire a causare un impatto negativo sui Diritti Umani. Inoltre, promuove il rispetto di tali diritti nei rapporti con dipendenti, appaltatori, business partner e fornitori. Particolare attenzione viene posta ai contesti che presentano maggiori rischi, garantendo che chiunque intrattenga rapporti con la Società aderisca ai principi tutelati dalla stessa.

SITAF richiede inoltre il massimo rispetto delle persone e della normativa in materia di diritto del lavoro applicabile, condannando fermamente la tratta degli esseri umani, l'uso di lavoro irregolare, forzato o obbligato, nonché il lavoro minorile. Tra i propri obiettivi, si impegna a creare un ambiente lavorativo che rispetti costantemente la dignità, i valori e i diritti di ogni individuo, evitando qualsiasi forma di discriminazione, incluse le molestie sui luoghi di lavoro.

In tale contesto SITAF, riconoscendo l'importanza di identificare, monitorare e porre rimedio agli impatti negativi effettivi e potenziali derivanti dalle sue attività, da quelle delle sue controllate e dalle relazioni commerciali ad esse collegate, adotta il presente **Human Rights Framework**.

1.2 Riferimenti

Il presente documento, in linea con il Codice Etico e tutte le normative vigenti in Italia, si ispira ai principi enunciati nei più importanti **strumenti e standard internazionali** di tutela dei diritti umani, tra cui:

- Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)
- United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) and the Reporting Framework
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct
- ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy
- Universal Declaration of Human Rights, United Nations
 - International Covenant on Civil and Political Rights
 - International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

¹ Intesa come l'insieme delle attività dei partner commerciali a monte (upstream) e a valle (downstream) nella catena del valore della società.

	POLITICA			
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Rev. 0</td> <td style="text-align: center;">Data 18.07.2025</td> </tr> </table>	Rev. 0	Data 18.07.2025
	Rev. 0	Data 18.07.2025		
Pag. 5 / 12				

- United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
- Ten principles of the UN Global Compact
- European Convention on Human Rights
- United Nations Principles on the Empowerment of Women
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) & European Sustainability Reporting Standards (ESRS)
- Directive of the European Parliament and of the Council on Corporate Sustainability Due Diligence & Social Taxonomy
- Standard SA8000:2014 “Social Accountability”.

1.3 Finalità, destinatari e ambito di applicazione

Il presente Human Rights Framework definisce il quadro di riferimento per la sensibilizzazione e il rafforzamento del rispetto dei Diritti Umani da parte di SITAF nella sua sfera di influenza, con il fine di implementare processi conformi ai principali standard internazionali in materia di diritti umani, quali i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (di seguito "UNGPs"), la Dichiarazione Universale dei diritti umani, le convenzioni dell'ILO e la Direttiva Europea relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (di seguito "CSDDD"). Il presente quadro ribadisce e integra i principi riportati nel Codice Etico e di Comportamento (di seguito anche il "Codice Etico") e nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il "Modello 231") adottati da SITAF, nonché nelle politiche e procedure aziendali vigenti.

Il presente framework si applica ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti (inclusi eventuali intermediari commerciali), ai fornitori (inclusi subappaltatori) e ai partner commerciali con i quali sono instaurati rapporti o relazioni d'affari o che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano in nome o per conto di SITAF (di seguito anche "Destinatari").

Ogni elemento del presente framework si applica a tutte le aree operative dell'organizzazione (dipendenti sul posto di lavoro, catena di fornitura/terzi, progetti industriali, operazioni straordinarie), secondo le logiche riportate di seguito:

	POLITICA	
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	Rev. 0 Data 18.07.2025
	Pag. 6 / 12	



2. L'IMPEGNO DEL GRUPPO PER LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

2.1 Principi di comportamento

Mediante il presente framework, SITAF rinnova il suo impegno a rispettare i diritti umani e ad adottare processi che traducano questo impegno nelle sue politiche e pratiche operative. Di seguito vengono riportati i principali ambiti in cui SITAF si impegna a rispettare e promuovere i principi di comportamento di rispetto dei diritti umani.

Diversità e inclusione

SITAF riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego e promuovendo una cultura in cui le persone riconoscano il valore che una forza lavoro diversificata e inclusiva comporta. Non è tollerata alcuna forma di discriminazione basata su razza e origine etnica, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinioni politiche, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale. Tali impegni sono ribaditi e articolati all'interno della **Politica Diversità e Inclusione** adottata da SITAF.

Condizioni di lavoro adeguate

SITAF si impegna a favorire un ambiente di lavoro che promuova condizioni dignitose, sicure e salubri per tutti i dipendenti, rispettando i diritti alla privacy e alla dignità personale. Inoltre, non accetta alcun tipo di comportamento che si configuri come molestia o violenza sul posto di lavoro. La Società garantisce un trattamento equo, dignitoso e conforme agli standard minimi contrattuali dettati dalle normative dei Paesi in cui opera in materia di retribuzione per ogni suo

	POLITICA	
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	Rev. 0 Data 18.07.2025
	Pag. 7 / 12	

dipendente.

Contrasto a lavoro irregolare, minorile, forzato e obbligato

SITAF ripudia il lavoro forzato, la schiavitù e la tratta di essere umani in tutte le sue forme. La Società assicura che i propri dipendenti siano impiegati in condizioni di lavoro libere e volontarie e non tollera alcuna forma di lavoro infantile, garantendo processi di recruiting conformi alle leggi e normative vigenti in materia di età minima per tutti i Paesi in cui opera.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

SITAF garantisce a tutti i propri dipendenti, senza alcuna distinzione, il diritto di costituirsi in un'associazione e di unirsi ad organizzazioni di propria scelta senza previa autorizzazione. Viene inoltre garantito, laddove i lavoratori scelgano in tal senso, che i termini e le condizioni di lavoro siano fissati mediante negoziazione collettiva volontaria, secondo quanto previsto dalle convenzioni ILO e dalla legislazione locale dei Paesi in cui la Società opera e, ove vigenti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e loro integrazioni.

Salute e sicurezza sul lavoro

SITAF si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salubre e a promuovere standard elevati di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, minimizzando l'esposizione dei lavoratori ai rischi. La Società si impegna a far sì che tutte le sedi operative siano conformi alla legislazione in tema di salute e sicurezza e comunque rispettino standard conformi alle normative ed alle best practice. La Società promuove la diffusione di una cultura della sicurezza sul lavoro favorendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori, anche attraverso attività di formazione periodica e informazione. SITAF si impegna a collaborare con i propri dipendenti per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, procedendo, tra le altre cose, all'identificazione dei pericoli e alla risoluzione dei problemi legati alla salute e sicurezza e all'adozione di tutte le conseguenti necessarie misure precauzionali.

Prassi di pagamento

SITAF si impegna ad adottare politiche e pratiche di approvvigionamento che contribuiscano a redditi di sussistenza adeguati per i propri fornitori e che non incorraggino potenziali impatti negativi sui diritti umani.

In relazione a quanto precede, SITAF, consapevole anche dell'importanza che assume il ruolo dei subappaltatori e fornitori nella promozione dei diritti umani e dei principi di responsabilità sociale, ha adottato un Codice di Condotta Fornitori che definisce gli standard di condotta che devono essere seguiti da fornitori, partner, agenti commerciali e distributori. Tutti i partner che entrano in contatto con SITAF sono tenuti ad accettarne le disposizioni e si impegnano a rispettarne i principi, al fine di assicurare che le loro prestazioni e i loro servizi siano conformi, oltre che ai necessari standard qualitativi, anche alle migliori pratiche relative ai Diritti Umani, alle condizioni di lavoro, all'etica e al rispetto

	POLITICA	
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	Rev. 0 Data 18.07.2025
	Pag. 8 / 12	

dell'ambiente.

Gli impegni illustrati, sono rafforzati dal Codice Etico e di Comportamento di Gruppo e dalla Politica Anti-corrruzione, che delineano l'impegno a operare garantendo il rispetto delle persone, a tutelare e promuovere i Diritti Umani nella conduzione delle attività, ponendo attenzione alle pari opportunità, a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, salutare e sicuro, e a riconoscere la responsabilità verso la collettività e lo sviluppo dei territori.

Codici e Politiche costituiscono il modello adottato per la gestione di temi quali la salute e sicurezza sul lavoro, la libertà di associazione e contrattazione collettiva, la non-discriminazione, il rifiuto del lavoro forzato e minorile, la promozione di condizioni di vita dignitose, il rispetto delle comunità locali e delle popolazioni indigene. Tali documenti sono intesi da SITAF come guida per individuare i principi da applicare nella conduzione del proprio business.

Codici e Politiche sono condivisi con tutte le società controllate affinché, nella loro autonomia, provvedano ad adottarli, fermo restando che, al fine di integrare il rispetto dei Diritti Umani nel contesto delle rispettive attività operative, ciascuna società, in considerazione del contesto di riferimento e del proprio business, possa esprimere il proprio impegno attraverso specifiche politiche e procedure e assicurare l'effettivo rispetto delle vigenti normative, garantendo standard di comportamento etico e responsabile.

3. HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Il dovere di diligenza basato sul rischio di mancato rispetto dei diritti umani (human rights due diligence) è parte integrante delle misure previste per attuare l'impegno di SITAF e delle sue società controllate nel rispetto dei Diritti Umani. In linea con gli UNGPs, con le Linee Guida OCSE e con il dettato della CSDDD, con tale termine si intende il processo di identificazione, prevenzione, mitigazione e cessazione degli impatti negativi, effettivi e potenziali, che una società può causare sui Diritti Umani, nelle proprie operazioni e lungo la sua catena delle attività.

La Due Diligence sui Diritti Umani viene svolta da SITAF con riferimento alle proprie aree di operatività. In particolare, sulla base di quanto previsto dal presente Framework e dalla normativa di riferimento, la Società, nell'ambito della propria autonomia gestionale e secondo un approccio basato sul rischio, integra l'attività di due diligence all'interno dei propri processi e si impegna a sensibilizzare il proprio personale e a promuovere il rispetto dei diritti umani adattando le proprie azioni alle specificità della propria struttura organizzativa e del proprio business.

SITAF, nell'ambito del modello di Risk Management, è tenuta ad adottare un processo che include le attività di seguito indicate in conformità con quanto previsto dalle Linee guida OCSE e dalla CSDDD:

- **identificazione e valutazione degli impatti** negativi, effettivi e potenziali, sui Diritti Umani;

	POLITICA	
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	Rev. 0 Data 18.07.2025
	Pag. 9 / 12	

- **definizione e attuazione di un piano di azione per prevenire, porre fine, e mitigare gli impatti sui Diritti Umani;**
- **predisposizione di una procedura e di un canale di reclamo e implementazione di misure adeguate per rimediare** agli impatti effettivi qualora l'organizzazione accerti di aver causato o contribuito a causare effetti negativi;
- **monitoraggio dell'efficacia della politica e delle misure implementate;**
- **rendicontazione** trasparente delle modalità e delle misure con cui l'organizzazione affronta e intende affrontare gli impatti negativi sui Diritti Umani.

Ai fini dell'attuazione del processo sopra illustrato, SITAF prevede opportuni momenti di consultazione dei portatori di interesse, impegnandosi a eliminare eventuali ostacoli al dialogo e facendo in modo che i partecipanti non siano soggetti ad azioni di ritorsione o rivalsa.

Sulla base di tali indicazioni, la Società definisce il proprio processo di Due Diligence sui Diritti Umani e ne riporta i risultati alla Capogruppo ai fini della redazione della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità.

Ogniqualevolta si verifichi un cambiamento significativo nelle proprie attività e/o nella struttura ed emergano fondati motivi di ritenere che possano presentarsi nuovi rischi di manifestazione di impatti negativi e, in ogni caso, almeno una volta all'anno, SITAF si impegna ad effettuare una valutazione delle attività proprie e, se collegate alla catena di attività cui partecipa, di quelle dei suoi partner commerciali, per valutare l'attuazione e monitorare l'adeguatezza e l'efficacia degli interventi di individuazione, prevenzione, mitigazione e arresto degli impatti negativi sui Diritti Umani.

Sulla base delle risultanze del processo di due diligence, la Società può definire la propria governance in relazione ai Diritti Umani, attribuendo ruoli e responsabilità a ciascuna funzione (ad esempio, Risorse Umane, Acquisti, Salute e Sicurezza, etc.), per quanto di specifica competenza e quindi all'interno di processi già esistenti.

3.1 Identificazione e valutazione degli impatti

Al fine di identificare i rischi e gli impatti sui Diritti Umani, nello svolgimento dello *human rights risk assessment*, SITAF tiene conto delle *salient issues*, ossia del panel di diritti su cui la Società si impegna pubblicamente tramite le proprie politiche. L'analisi di rischio dovrà quindi considerare, come *minimum*, i seguenti diritti umani: rispetto per le diversità e l'inclusione, condizioni di lavoro adeguate e favorevoli, rispetto dei diritti dei minori, rispetto delle popolazioni indigene, libertà dal lavoro forzato e dalla schiavitù moderna, libertà di associazione e contrattazione collettiva e salute e sicurezza sul lavoro.

Sulla base di tali impegni, il processo di Due Diligence sui Diritti Umani richiede a SITAF di effettuare un'analisi del rischio inerente e residuo e di coinvolgere gli stakeholder per identificare la portata degli impatti negativi associati ai Diritti Umani. Nell'ambito della catena di attività delle società, il rispetto dei Diritti Umani assume particolare rilevanza in relazione alla

	POLITICA			
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Rev. 0</td> <td style="text-align: center;">Data 18.07.2025</td> </tr> </table>	Rev. 0	Data 18.07.2025
	Rev. 0	Data 18.07.2025		
Pag. 10 / 12				

gestione dei dipendenti e dei collaboratori esterni (fornitori e subappaltatori). SITAF deve effettuare un'analisi degli impatti negativi effettivi o potenziali sui Diritti Umani, valutandone la significatività in base alla probabilità di accadimento e alla gravità. Per quanto riguarda gli impatti negativi effettivi, la rilevanza è valutata in base alla gravità dell'impatto, mentre per gli impatti negativi potenziali si valutano la gravità e la probabilità dell'impatto. La gravità si basa su a) *entità*, b) *portata* e c) *rimediabilità dell'impatto*. La probabilità può tenere conto delle condizioni geopolitiche, socioculturali e legislative del Paese in cui la Società opera. Nel caso di un potenziale impatto negativo sui diritti umani, la gravità dell'impatto prevale sulla sua probabilità.

3.2 Definizione e attuazione di un piano di azione per prevenire, porre fine e mitigare gli impatti

Sulla base dei risultati ottenuti dal *risk assessment*, SITAF deve predisporre e attuare un piano d'azione che preveda misure adeguate a prevenire, mitigare e porre fine agli impatti e ai rischi individuati. SITAF e le sue controllate si impegnano a mettere in atto misure di prevenzione e mitigazione del rischio adeguate a rafforzare il monitoraggio e a mettere sotto controllo i rischi correlati con l'obiettivo di mitigare i rischi e gli impatti negativi sui Diritti Umani che potrebbero coinvolgere i dipendenti e i collaboratori esterni.

La Società si impegna a:

- analizzare le misure esistenti al fine di individuare, ove necessario, piani di azione e misure correttive;
- integrare i risultati delle valutazioni d'impatto sui Diritti Umani nei propri processi interni e adottare le misure appropriate per la loro prevenzione, gestione e mitigazione;
- definire tutte le misure necessarie per cessare o porre rimedio a un impatto negativo direttamente causato dalle proprie attività.

SITAF definisce i propri piani d'azione, associando le funzioni responsabili per la loro attuazione secondo la tempistica stabilita.

Tra le misure di prevenzione che la Società dovrebbe mettere in atto rientrano, a titolo esemplificativo, procedure di qualifica e valutazione dei fornitori che tengano conto delle performance sociali della terza parte, definizione di un piano di audit, predisposizioni di clausole contrattuali vincolanti con le quali viene richiesta la firma del Codice Etico e l'applicazione dei valori in esso riportati. Le garanzie contrattuali, per essere efficaci, dovrebbero essere accompagnate da misure adeguate di verifica della conformità e del corretto rispetto delle disposizioni in esse riportate.

A livello interno, possono essere previsti appositi incontri informativi, con l'obiettivo di sensibilizzare e informare tutti i lavoratori tramite elementi didattici riguardanti le normative, nonché corsi di formazione dedicati a specifici argomenti.

	POLITICA	
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	Rev. 0 Data 18.07.2025
	Pag. 11 / 12	

3.3 Meccanismi di segnalazione e procedure di rimedio

Per identificare tempestivamente e, conseguentemente, gestire eventuali casi di violazione dei Diritti Umani, è fondamentale disporre di idonei meccanismi di segnalazione che consentano a tutti gli stakeholder di segnalare, anche in forma anonima, presunte violazioni.

Le segnalazioni riguardanti eventuali violazioni, presunte o effettive, dei principi enunciati nel presente Framework potranno essere inviate all'attenzione della Società tramite i seguenti canali:

- in forma scritta o orale tramite la specifica piattaforma informatica accessibile all'indirizzo <https://sitaf.integrityline.app> ;
- per iscritto mediante posta ordinaria o raccomandata inviata al seguente indirizzo: SITAF S.p.A. via San Giuliano 2, 10059 Susa (TO) Italia;
- in forma orale mediante incontro con il soggetto preposto a ricevere la segnalazione.

Nella gestione delle segnalazioni è garantita la massima riservatezza dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge. Per le segnalazioni non effettuate in forma anonima, la Società non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento o interruzione dei rapporti di collaborazione), né discriminerà in alcun modo l'autore della segnalazione che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni in contrasto con il presente Framework. La Società prevede, inoltre, un processo chiaro per definire e attuare le azioni di rimedio necessarie a riparare il danno subito dal reclamante. Le azioni di rimedio devono essere personalizzate e adattate alle circostanze specifiche di ciascun caso, assicurando così una risposta adeguata e proporzionata alla gravità della violazione segnalata.

Eventuali violazioni rilevate comporteranno l'applicazione delle misure previste dalla normativa applicabile. L'inosservanza dei principi enunciati nel presente Framework da parte dei soggetti esterni può determinare la risoluzione del contratto, dell'incarico o in generale del rapporto in essere con la Società, nonché - laddove ve ne siano i presupposti - il risarcimento dei danni. In generale, l'interazione con gli attori lungo la catena del valore è da privilegiare rispetto alla cessazione del rapporto d'affari, ricorrendo a tale opzione solo dopo aver invano cercato di prevenire e attenuare i potenziali impatti negativi, ovvero quando non è ragionevole attendersi che le iniziative di miglioramento vadano a buon fine, o che l'attuazione di un piano d'azione correttivo non possa riuscire ad arrestare l'impatto negativo o a minimizzarne l'entità.

3.4 Sistema di monitoraggio

SITAF è tenuta a implementare un sistema di monitoraggio per garantire il corretto funzionamento del processo di due

	POLITICA			
	HUMAN RIGHTS FRAMEWORK	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Rev. 0</td> <td style="text-align: center;">Data 18.07.2025</td> </tr> </table>	Rev. 0	Data 18.07.2025
	Rev. 0	Data 18.07.2025		
Pag. 12 / 12				

diligence adottato e valutare l'efficacia delle iniziative stabilite nei piani di azione. Tale sistema deve essere progettato per fornire una valutazione continua e accurata delle prestazioni, e può prevedere l'utilizzo di KPI e KRI, il cui monitoraggio deve essere gestito dalle funzioni competenti, assicurando un'efficace e tempestiva identificazione di eventuali criticità. In base all'andamento di tali indicatori, e al fine di rafforzare il controllo sulle aree a maggior rischio, la Società può integrare le attività di monitoraggio con specifiche attività di verifica (ad esempio, controlli sui siti operativi).

I risultati del monitoraggio e le principali attività svolte nell'ambito del processo di Due Diligence sono integrati nelle procedure di rendicontazione interna di ciascuna azienda.

3.5 Rendicontazione e comunicazione

SITAF diffonde e rende operativo il presente framework al proprio interno e a tutti i dipendenti e si impegna a comunicarlo anche ai collaboratori esterni, ai fornitori ed ai subappaltatori, nonché a pubblicarlo sul sito web della Società.

La performance complessiva rispetto agli impegni assunti in materia di Diritti Umani, il modo in cui vengono affrontati gli impatti negativi sui Diritti Umani, le misure di mitigazione intraprese e le eventuali violazioni individuate sono riportati annualmente nella Rendicontazione consolidata di Sostenibilità di ASTM, pubblicata sul sito web della Società ASTM.

4. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL FRAMEWORK

SITAF S.p.A. approva con delibera del Consiglio di Amministrazione il presente framework e ne promuove l'adozione da parte di tutte le proprie società controllate. Queste ultime adotteranno in autonomia il presente documento con delibera dei propri organi amministrativi, garantendo la tempestiva adozione dello stesso da parte delle rispettive eventuali società controllate. SITAF e le proprie società controllate si adoperano, inoltre, al fine di favorire il recepimento del presente documento da parte delle Società in cui detengono una partecipazione non di controllo (incluse le Joint Venture).

SITAF, attraverso le proprie strutture dedicate e in considerazione del contesto di riferimento e del proprio business, ha la responsabilità di identificare e gestire i rischi e le opportunità con riferimento al rispetto dei Diritti Umani, nonché di identificare le aree e i progetti di miglioramento, contribuendo così alla creazione di valore nel medio-lungo termine.

Il presente documento è soggetto a revisione qualora le normative nazionali e internazionali ovvero i principi e i valori a cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggette a revisione o, comunque, ove se ne ravvisi l'opportunità in relazione a variazioni e cambiamenti strategici e/o operativi.