

nexi

STATEMENT SUI DIRITTI UMANI
GRUPPO NEXI

INDICE

1	PRINCIPI PROMOSSI DAL GRUPPO NEXI	3
2	RIFERIMENTI INTERNAZIONALI	3
3	AMBITI DI APPLICAZIONE	3
3.1	IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI CON RIFERIMENTO AI DIPENDENTI DEL GRUPPO	3
3.1.1	RELAZIONI CON LE PARTI SINDACALI.....	3
3.1.2	SELEZIONE DEL PERSONALE.....	3
3.1.3	VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.....	3
3.1.4	SALUTE E SICUREZZA	3
3.1.5	SPECIFICHE ATTIVITÀ OPERATIVE.....	3
3.2	IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI CON RIFERIMENTO ALLA CATENA DI FORNITURA.....	4
3.2.1	PROCESSO DI SELEZIONE DEI FORNITORI	4
3.2.2	VALUTAZIONE E MITIGAZIONE DEL RISCHIO DEI FORNITORI	4
4	SEGNALAZIONE DI EVENTUALI VIOLAZIONI	4
5	TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE	4
6	MODALITÀ DI DIFFUSIONE	4

1 PRINCIPI PROMOSSI DAL GRUPPO NEXI

Il Gruppo Nexi (di seguito anche "Gruppo" o "Nexi") dichiara il proprio impegno per il rispetto e la tutela dei Diritti Umani in tutti i Paesi in cui opera e si impegna a individuare, mitigare e ove possibile prevenire, le potenziali violazioni dei Diritti Umani legate alle proprie attività e lungo la propria catena di fornitura.

In particolare:

- **non discriminazione**, Nexi combatte ogni forma di discriminazione, basata sul sesso, sul colore della pelle, sulla lingua, sull'etnia, sulle disabilità, sull'orientamento sessuale e identità di genere, sullo status economico, sulla religione, sull'opinione politica, o di qualsiasi altra caratteristica personale
- **molestia sessuale**, Nexi combatte senza eccezioni, qualsiasi forma di molestia sessuale sul posto di lavoro
- **giuste ed eque condizioni di lavoro**, Nexi opera in conformità ai minimi requisiti salariali e garantisce la remunerazione di onorari straordinari, laddove applicabili, in conformità alla legislazione locale. Nexi non tollera l'uso del lavoro forzato o obbligatorio
- **parità retributiva e di genere**, nell'ambito delle previsioni delle Politiche di remunerazione e incentivazione, Nexi si impegna a offrire un equo livello retributivo garantendo l'applicazione del principio di pari opportunità e promuovendo politiche per combattere il divario di genere
- **rispetto dell'età minima lavorativa**, Nexi non tollera alcuna forma di lavoro minorile. Il Gruppo non impiega persone al di sotto dell'età minima obbligatoria in base alle leggi locali
- **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, Nexi si impegna a proteggere la salute e la sicurezza dei suoi dipendenti e di tutte le persone con cui interagisce nell'ambito delle relazioni presso le proprie sedi
- **libertà di associazione e di rappresentanza sindacale**, Nexi riconosce e rispetta il diritto di rappresentanza dei lavoratori in conformità con la legislazione e la prassi applicabili a livello locale
- **privacy e libertà di opinione**, Nexi rispetta la privacy e libertà di opinione dei propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali.

2 RIFERIMENTI INTERNAZIONALI

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Dichiarazione dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro
- Dichiarazione dell'OIL sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa
- Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e i diritti umani
- Direttiva quadro europea 89/391 CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite con i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) per la promozione di uno sviluppo sostenibile.

3 AMBITI DI APPLICAZIONE

Nexi identifica strutture interne di riferimento e adotta opportune procedure per la verifica del rispetto dei Diritti Umani e l'allineamento ai principi promossi dal Gruppo in tutte le proprie attività, comprendendo anche la catena di fornitura, secondo le modalità di seguito descritte. La verifica del rispetto dei principi promossi dal Gruppo in materia di Diritti Umani è parte delle responsabilità delle strutture deputate.

3.1 IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI CON RIFERIMENTO AI DIPENDENTI DEL GRUPPO

Nexi si impegna a promuovere il rispetto dei Diritti Umani di tutti i dipendenti in tutti i processi che li vedono coinvolti, in particolare nelle fasi di selezione del personale, di valutazione delle performance an-

nuali e alcune specifiche attività operative. L'implementazione e l'effettiva realizzazione della tutela dei Diritti Umani è verificata dal monitoraggio di specifici indicatori quantitativi¹.

3.1.1 Relazioni con le parti sindacali

Nexi svolge le proprie attività in un contesto normativo avanzato, nel pieno rispetto delle previsioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) o altra rilevante normativa nazionale nei Paesi in cui opera il Gruppo e dei Contratti Integrativi Aziendali. Le organizzazioni sindacali vengono coinvolte periodicamente sulle tematiche previste dalla normativa vigente e ogni qual volta se ne ravvisi l'esigenza e opportunità in relazione agli accadimenti aziendali.

Operazioni straordinarie

Nell'affrontare operazioni straordinarie Nexi ingaggia le parti sindacali nel pieno rispetto dei Diritti Umani e dei lavoratori e della normativa vigente. In questi contesti, Nexi segue in particolare i seguenti principi:

- **trasparenza** nell'informare le parti sindacali delle necessità e obiettivi delle suddette operazioni straordinarie
- **apertura** al confronto con le controparti con l'obiettivo di raggiungere intese condivise
- **flessibilità** nell'esplorazione delle migliori soluzioni per l'armonizzazione dei contratti applicati ai dipendenti del Gruppo.

3.1.2 Selezione del personale

Il Gruppo assume i propri dipendenti sulla base delle loro qualità e competenze e si impegna a fornire pari opportunità a tutti i dipendenti, sia sul posto di lavoro che nell'avanzamento di carriera.

In linea con i principi promossi dal Gruppo, nell'ambito delle attività di selezione del personale, la funzione Risorse Umane stabilisce un target di almeno due candidate di genere femminile per tutte le nuove posizioni di lavoro.

3.1.3 Valutazione delle performance

Nexi ha definito processi strutturati e sottoposti a diversi gradi di revisione per la valutazione delle performance dei dipendenti, al fine di garantire l'applicazione del principio di pari opportunità, contrastare eventuali parzialità nella valutazione e situazioni discriminatorie legate al genere, al livello di anzianità o altre considerazioni non riferite ai parametri di performance.

Per assicurare l'oggettività del processo di valutazione un team delle Risorse Umane è presente in ogni *Pre Calibration Meeting* e *Calibration Meeting*² come guida e garante dell'applicazione di un metodo di valutazione coerente e omogeneo.

A valle della ricezione delle valutazioni, la funzione Risorse Umane monitora la distribuzione statistica delle valutazioni per genere e banda organizzativa così da confermare l'effettiva coerenza e omogeneità delle valutazioni stesse.

3.1.4 Salute e sicurezza

La gestione della salute e della sicurezza del personale di Gruppo avviene attraverso la realizzazione della valutazione dei rischi atti a identificare, prevenire e ridurre i rischi reali e quelli potenziali per la salute e sicurezza di tutti i lavoratori del Gruppo.

In tale contesto, Nexi definisce e realizza sessioni specifiche di formazione e iniziative di sensibilizzazione atte ad assicurare una conoscenza idonea al rispetto delle normative di legge e di settore e creare una cultura della sicurezza. Tutte le azioni sono, infine, oggetto di specifiche attività di monitoraggio e controllo per assicurare il pieno rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza.

3.1.5 Specifiche attività operative

Nell'ambito dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o altra rilevante normativa nazionale nei Paesi in cui opera il Gruppo, applicati alla totalità dei propri dipendenti, Nexi identifica soluzioni atte a coniugare la più efficace gestione del Cliente con la tutela dei propri dipendenti, sia nel rispetto dei Diritti Umani che delle prerogative riconosciute ai

¹ Questi indicatori includono, a titolo di esempio, la ripartizione delle valutazioni dei dipendenti per genere e fascia di inquadramento, la quota e ordinato dei fornitori oggetto di approfondimento in base all'attività svolta e il numero di non-conformità rilevate.

² Incontri per la valutazione delle performance del singolo dipendente con il manager responsabile.

Lavoratori. I call centre del Gruppo rappresentano un'area a cui il Gruppo ha dedicato particolare attenzione identificando soluzioni all'avanguardia che garantiscano questi Diritti con particolare riferimento alla necessità di registrare le conversazioni telefoniche a supporto di operazioni specifiche³.

3.2. IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI CON RIFERIMENTO ALLA CATENA DI FORNITURA

3.2.1 Processo di selezione dei fornitori

Nella scelta dei fornitori il Gruppo adotta la massima trasparenza ed efficienza per garantire l'imparzialità in ogni fase del procedimento di acquisto. Il Gruppo intende assicurare a tutti i fornitori parità di condizioni nella partecipazione al processo di selezione che è basato su valutazioni obiettive, secondo principi di correttezza, economicità, qualità, innovazione, continuità ed eticità in linea con quanto stabilito dalla Politica di Gruppo sugli acquisti e nel rispetto dei Codici Etici di tutte le società del Gruppo.

In linea con la procedura organizzativa di Gruppo "Qualifica, censimento e valutazione dei fornitori" tutti i fornitori coinvolti nel processo di selezione devono essere qualificati per essere iscritti all'albo fornitori⁴.

L'iscrizione all'albo fornitori prevede da parte degli stessi la presa visione e il rispetto dei principi contenuti nel Modello 231, del Codice Etico e delle Policy di Sostenibilità del Gruppo.

I fornitori sono quindi qualificati sulla base:

- di criteri oggettivi, che includono i requisiti tecnici, l'ultimo bilancio disponibile, la presenza di certificazioni laddove necessarie
- del rispetto delle normative a tutela dei Diritti Umani e delle condizioni di lavoro
- del rispetto delle normative ambientali e adozione dei principali standard di riferimento sulla base della rilevanza
- dell'accettazione di specifica documentazione⁵
- delle risposte fornite a specifici questionari proposti⁶.

Il mancato rispetto di tali idoneità comporta l'esclusione dall'elenco dei fornitori accreditati in precedenza. Al fine di mitigare ogni possibile rischio, l'eventuale ricorso ai subfornitori è soggetto a un'esplicita approvazione e verifica da parte di Nexi.

3.2.2 Valutazione e mitigazione del rischio dei fornitori

Per Nexi la gestione responsabile della catena di fornitura ha un'importanza strategica atta a garantire l'alta qualità dei prodotti e servizi. L'obiettivo di Nexi è quello di garantire il pieno rispetto dei principi e standard internazionali in materia di etica, lavoro, salute, sicurezza

e ambiente da parte dei fornitori di prodotti e servizi, e di mitigare i rischi reputazionali e di continuità operativa della catena di fornitura del Gruppo.

L'identificazione dei fornitori potenzialmente esposti a rischio viene svolta sulla base delle informazioni registrate in fase di qualifica e sono riferite al Paese in cui opera il fornitore, la categoria merceologica e la presenza di attività specifiche che possano avere un impatto ambientale o sociale. I fornitori a rischio sono quindi sottoposti ad analisi approfondite anche attraverso la compilazione di un questionario di autovalutazione con l'obiettivo di ottenere maggiori informazioni relativamente all'esposizione al rischio ambientale, sociale e di governance.

Il Gruppo applica una griglia di valutazione per assegnare a ogni fornitore un proprio livello di rischio (alto, medio o basso) e per individuare l'elenco dei fornitori per cui è necessario procedere con attività di verifica, incluso eventuali ispezioni in loco. Nel caso in cui venisse riscontrato il mancato rispetto dei principi sui Diritti Umani, sulle giuste ed eque condizioni di lavoro o altre non-conformità da parte di un fornitore, lo stesso è soggetto a esclusione dall'albo dei fornitori o a un processo di miglioramento volto a risolvere tempestivamente gli elementi emersi se di minore gravità.

4 SEGNALAZIONE DI EVENTUALI VIOLAZIONI

Come ulteriore garanzia per tutti gli stakeholder, chiunque può segnalare eventuali inosservanze di principi ovvero comportamenti in violazione a norme, regolamenti e procedure interne inclusi nel presente Statement. Le segnalazioni di presunta violazione dei diritti umani possono essere effettuate attraverso i canali previsti dai Codici Etici delle società del Gruppo.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

5 TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE

Il Gruppo fornisce informativa sui processi applicati, sui risultati conseguiti e sulla presenza di eventuali episodi di violazione dei Diritti Umani accertati attraverso la Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi del D.Lgs. 254/2016 e della Delibera Consob n. 20267 del 18 gennaio 2018 e successivi aggiornamenti. La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è diffusa secondo le modalità e i canali pubblici istituzionali previsti, tra cui il sito internet del Gruppo.

6 MODALITÀ DI DIFFUSIONE

Il presente documento è consegnato a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, che ne fanno richiesta ed è disponibile sul sito internet del Gruppo.

³ Per esempio, tutte le chiamate ricevute dal call centre per bloccare le carte di pagamento sono registrate.

⁴ Sono tenuti alla qualifica i fornitori che erogano beni o servizi al Gruppo con eccezione di fornitori Istituzionali, non sostituibili o con ordinato inferiore ai 30.000 euro annui.

⁵ Come ad esempio le Condizioni Generali di fornitura del Gruppo.

⁶ Per esempio, per la verifica dei requisiti in materia di protezione dei dati personali.