

Politica
su equità e
diritti umani

Introduzione

La cura delle persone e il rispetto per la natura sono stati sempre essenziali per C&A. Sebbene sia compito dei governi proteggere e far applicare i diritti umani, riconosciamo di avere una responsabilità nel rispettare i diritti umani e nel prevenire, mitigare e porre rimedio attivamente a un potenziale impatto negativo sulle persone. Abbiamo a fare la nostra parte per un mondo in cui chiunque possa godere di diritti umani ed equità.

Il nostro impegno per diritti umani ed equità

Ci impegniamo per creare e promuovere una cultura basata sul rispetto dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e stabiliti nei [Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani](#). Ci impegniamo a rispettare la Carta internazionale dei diritti umani (ovvero la Dichiarazione dei diritti umani delle Nazioni Unite, il Patto internazionale sui diritti civili e politici e il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali), i [principi del Global Compact delle Nazioni Unite](#) e la Dichiarazione su principi e diritti fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in tutte le nostre attività, i nostri rapporti commerciali e la catena di fornitura.

I nostri impegni si basano sugli standard contenuti nei Patti internazionali e sulle raccomandazioni riportate in ciascuna sezione della presente Politica sui diritti umani. Inoltre, rispettiamo [le Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali](#) e la [Guida OCSE alla Due Diligence per catene di fornitura responsabili nel settore dell'abbigliamento e delle calzature](#).

Per noi è particolarmente importante rispettare i diritti di bambini, donne e persone appartenenti a gruppi storicamente emarginati.

Nel fare ciò, ci lasciamo guidare dagli standard sui diritti internazionali delineati, tra l'altro, nella Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, nella Convenzione ONU per l'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne, nella Convenzione OIL su violenza e molestie sul lavoro (N. 190), nella Convenzione internazionale per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nella Convenzione sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie, nella Convenzione sullo status dei rifugiati, nella Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità, i diritti dell'infanzia e i principi d'impresa, nei [Principi per l'empowerment femminile dell'ONU](#), nella [Guida al genere dei Principi guida dell'ONU](#) e negli [Standard di condotta dell'ONU per il contrasto alla discriminazione delle persone LGBTI](#).

Come minimo, rispettiamo le leggi e i regolamenti dei Paesi in cui operiamo, ma ci atteniamo agli standard sui diritti umani internazionali riportati nella presente Politica, quando tali standard sono prioritari. In caso di leggi locali che limitano la realizzazione degli standard sui diritti umani, lavoriamo per creare modi alternativi per rispettare tali standard.

Ambito di applicazione della Politica

In questa Politica si definiscono le modalità con cui C&A si occupa dei diritti umani nei suoi rapporti con i seguenti gruppi e soggetti interessati:

- Tutti i dipendenti C&A, inclusi i tirocinanti e i lavoratori temporanei, nel complesso definiti “dipendenti”.
- Lavoratori interinali, dipendenti dei nostri partner commerciali e le persone che lavorano nella nostra catena di fornitura, nel complesso definiti “lavoratori”.
- Entità aziendali che rientrano nella catena di fornitura dei nostri prodotti, tra cui fornitori, le unità di produzione da loro utilizzate, i subfornitori, nonché qualsiasi fornitore di merce preliminare, come tessuti e materie prime (nel complesso definiti “fornitori”).
- Altri partner commerciali con cui C&A instaura un rapporto contrattuale per la fornitura di prodotti o servizi non relativi alle merci (nel complesso definiti “partner commerciali”).
- Le persone e le comunità interessate dalla nostra attività commerciale, come ad esempio i residenti nelle comunità locali.
- I clienti di C&A.

Coinvolgimento dei soggetti interessati

Le opinioni dei vari soggetti interessati, in particolare di quelli sui cui potenzialmente si ripercuote la nostra attività, sono essenziali per migliorare il modo in cui mettiamo in atto i diritti umani e promuovere esiti equi. Pertanto, ci impegniamo a consultare continuamente i soggetti interessati per costruire un dialogo bilaterale con i rappresentanti delle comunità, la società civile e le organizzazioni guidate da persone appartenenti ai gruppi sottorappresentati.

Dipendenti e lavoratori

- Rappresenta una nostra preoccupazione fondamentale garantire un dialogo aperto con i nostri dipendenti e coinvolgerli attivamente, fissando regolarmente riunioni con i rappresentanti dei nostri dipendenti e acquisendo informazioni dai sondaggi brevi e dai sondaggi sul coinvolgimento, dai gruppi di attenzione e dai canali di reclamo.
- Ci aspettiamo inoltre che vengano chieste e ascoltate attivamente le opinioni dei lavoratori della nostra catena di fornitura. Chiediamo ai nostri fornitori e partner commerciali di coinvolgere lavoratori e relativi rappresentanti con mezzi idonei, quali il dialogo sociale e i canali di reclamo.

Clienti e comunità

- Riconosciamo il fatto che ovunque svolgiamo la nostra attività commerciale, la creazione di rapporti positivi sia con i clienti che con le comunità rappresenta un prerequisito per la nostra “licenza sociale ad operare”. Ci impegniamo a coinvolgerli attivamente, ad ascoltare tutti i punti di vista, a comunicare con loro e ad imparare da loro, nonché a considerare seriamente i punti di vista compatibili con i valori di equità e diritti umani.
- Ci adopereremo attivamente per intraprendere misure per prevenire, eliminare o almeno ridurre al minimo il potenziale impatto negativo sui diritti umani delle comunità interessate dalla nostra attività commerciale.
- Contribuiamo a uno sviluppo socio-economico positivo e a dare migliori opportunità attraverso la creazione di posti di lavoro e il nostro programma di impatto sulla comunità per le donazioni aziendali e dei dipendenti.

- Diamo grande valore alle opinioni dei clienti. Coinvolgeremo i nostri clienti per conoscere le loro opinioni ed esperienze sul modo in cui mettiamo in pratica i diritti umani. I clienti, inoltre, sono incoraggiati ad esprimere i loro punti di vista attraverso i canali del servizio clienti e i nostri canali di segnalazione e reclamo.

Gruppi vulnerabili e svantaggiati

- Riconosciamo la crisi continua di disuguaglianza tra e all'interno dei Paesi e l'impatto impari che le nostre attività commerciali possono avere sulle persone appartenenti a generi e identità diversi e sulle loro intersezioni. Alcuni gruppi di persone titolari di diritti si trovano in una posizione più marginale di altri nella nostra società e richiedono quindi un'attenzione specifica. Cerchiamo di capire cosa rende le persone vulnerabili in vari contesti lavorativi, in quanto la vulnerabilità varia a seconda delle circostanze geografiche e sociali.
- Abbiamo a migliorare continuamente il modo in cui mettiamo in pratica i diritti umani, con particolare attenzione ai rischi specifici affrontati dalle comunità vulnerabili. Nelle nostre attività, rientrano nelle comunità vulnerabili i gruppi sottorappresentati nonché coloro che si trovano ad affrontare molti svantaggi intersezionali. Nella nostra catena di fornitura, rientrano nelle comunità vulnerabili le donne, i lavoratori a domicilio, i lavoratori interinali, i lavoratori temporanei, i lavoratori migranti e gli indigeni.
- Grazie a un'analisi dei rischi regolare e, laddove possibile, coinvolgendo direttamente le persone che hanno vissuto esperienze di svantaggio sociale, abbiamo a identificare tutti i gruppi potenzialmente a rischio e a prendere in considerazione le loro posizioni.

Il nostro approccio

Ci impegniamo a onorare i diritti umani e promuovere una cultura di rispetto degli stessi implementando e mantenendo un solido sistema di gestione dei rischi correlati ai diritti umani, per mitigare i rischi e l'impatto negativo su persone e comunità che fanno parte delle nostre attività, dei nostri rapporti commerciali e della catena di fornitura. Di seguito si specifica nel dettaglio il significato di quanto appena detto:

- Applicazione di approcci basati sui diritti nelle politiche interne, nei processi operativi e nelle pratiche commerciali.
- Promozione della consapevolezza dei diritti umani mediante corsi di formazione, apprendimento online e campagne di comunicazione.
- Implementazione di processi efficaci di Due Diligence per identificare, prevenire, mitigare e, laddove possibile, porre rimedio agli impatti negativi subiti dalle persone interessate dalla nostra attività commerciale, inclusi i clienti e le comunità. Facciamo tutto questo sia su base regolare che ad hoc, ad esempio per lo sviluppo di nuovi prodotti o l'ingresso in nuovi mercati, prendendo in considerazione in particolare le esigenze dei gruppi vulnerabili.
- Mantenimento o potenziamento continuo di meccanismi di reclamo accessibili ed efficaci aperti ai soggetti interessati sia interni che esterni, tra cui fornitori/partner commerciali e relativi lavoratori, dipendenti C&A ed eventuali terzi. Abusi e violazioni dei diritti umani, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo gli standard di lavoro inadeguati, possono essere segnalati grazie ai nostri canali [Fairness Channel](#) e Customer Service. Stiamo anche lavorando per sviluppare meccanismi di reclamo propri degli stabilimenti in tutta la catena di fornitura.
- Adozione tempestiva di azioni per indagare sui reclami in materia di diritti umani e, laddove necessario, porre fine o almeno mitigare l'impatto avverso sulle persone. Le azioni includono rimedi extragiudiziali, ad esempio azioni correttive, ricompensa per i reclami, misure disciplinari nei confronti dei responsabili e sanzioni per fornitori/partner commerciali. Partecipiamo anche a determinati canali di reclamo esterni, extragiudiziali.

- Tracciamento dell'implementazione e dei risultati delle misure di rimedio, nonché comunicazione su come sono affrontati gli impatti a lungo termine. Allo scopo di impedire che si verifichino nuovamente gli impatti negativi sui diritti umani, aggiorneremo regolarmente le misure correttive rilevanti sia nelle nostre Politiche che nella pratica.
- I dettagli relativi ai risultati dell'analisi dei rischi, alla strategia di implementazione e alle misure concrete, ad esempio ciò che abbiamo imparato dalle valutazioni e dai programmi di creazione delle capacità, vengono pubblicati regolarmente in conformità alle leggi applicabili, nonché nei nostri Rapporti sulla sostenibilità, nei quali relazioniamo in merito al progresso dell'implementazione.
- Rispettando il diritto alla difesa dei diritti umani, non ci rivaliamo né tolleriamo alcuna forma di rivalsa nei confronti di chiunque, in buona fede, dovesse sollevare dubbi in merito ai diritti umani o aiutare a indagare nell'ambito di un reclamo sui diritti umani. Ci aspettiamo che fornitori e partner commerciali seguano questo stesso principio.

Il nostro focus

Grazie all'analisi continua dei rischi, puntiamo a dare priorità alle aree salienti dei diritti umani in cui i rischi sono più gravi e con maggiore probabilità di verificarsi nelle nostre attività, con i nostri partner commerciali e nella nostra catena di fornitura. A questo scopo, sulla base dei rischi attualmente identificati per i diritti umani, prestiamo particolare attenzione ai diritti umani delineati di seguito.

Diritti dei bambini

- Non tolleriamo il lavoro minorile e ci assicuriamo che non vengano assunti bambini di età inferiore ai 16 anni, ad eccezione dei programmi di apprendistato e formazione professionale. Ci atterremo agli standard sull'età minima delineati dalle convenzioni internazionali o dalle leggi nazionali e dagli standard industriali, laddove prioritari.
- Laddove dovessimo identificare casi di lavoro minorile, ci assicuriamo che la situazione dei bambini non peggiori a seguito della violazione, ma anzi che essi ricevano istruzione e supporto. I giovani lavoratori non devono eseguire lavori pericolosi e devono ricevere istruzioni specifiche e adeguate, nonché una formazione professionale.
- In merito a quanto appena detto, ci aspettiamo che i nostri fornitori/partner commerciali seguano gli stessi principi.
- Adotteremo ulteriori misure per proteggere i diritti dei bambini nelle nostre attività, inclusa l'identificazione dell'impatto delle nostre pratiche di assunzione sui diritti dei bambini dei nostri dipendenti, garantendo ambienti nei negozi e prodotti sicuri e a prova di bambino.
- Ci assicuriamo che i bambini possano esprimere liberamente il loro punto di vista, mettendo sempre i loro interessi al primo posto quando saranno protagonisti delle nostre pratiche di marketing. Presteremo particolare attenzione al potenziale impatto negativo, non intenzionale, che il nostro marketing può avere sui bambini.

Lavoro forzato e sfruttamento del lavoro

- Proibiamo tutte le forme di lavoro forzato oppure obbligato, compreso lo sfruttamento del lavoro per debiti, il lavoro in carcere, il lavoro in regime di schiavitù, il lavoro a seguito di tratta di essere umani e qualsiasi altra forma di lavoro non volontario. Tutto il lavoro deve essere eseguito su base volontaria e mai sotto la minaccia di punizioni, sanzioni o coercizione politica.

- Nel lavorare con collaboratori esterni e agenzie di reclutamento, presteremo particolare attenzione a garantire che non siano pagate tariffe per il reclutamento e che i dipendenti abbiano il controllo dei loro documenti d'identità.
- Non tolleriamo altre forme di sfruttamento del lavoro con conseguenze devastanti dal punto di vista fisico, mentale o finanziario. I dipendenti devono essere assunti sulla base di un rapporto di lavoro legalmente riconosciuto, devono avere a disposizione un ambiente di lavoro e, se del caso, di vita sicuro e privo di rischi per la salute e devono godere di un'equa retribuzione e di tempi di riposo.
- In merito a quanto appena detto, ci aspettiamo che i nostri fornitori/partner commerciali seguano gli stessi principi.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

- Ribadiamo il nostro supporto al diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva di dipendenti e lavoratori.
- Rispettiamo il diritto di formare o aderire a un'associazione di lavoratori a propria scelta, come consentito dalle leggi locali, senza alcuna interferenza o limitazione. In buona fede, ci impegniamo ad avviare una contrattazione collettiva e a negoziare i termini dell'impiego con i rappresentanti dei nostri dipendenti.
- In riferimento a quanto appena detto, ci aspettiamo che i nostri fornitori e partner commerciali facciano lo stesso, consentendo strumenti alternativi per il dialogo sociale tra i lavoratori e quando le leggi locali prevedono restrizioni alla formazione o all'adesione ad associazioni di lavoratori o alla contrattazione collettiva.

Salute e sicurezza

- Lavorare in un ambiente sicuro protetto dai rischi per la salute è un diritto fondamentale. Adottiamo misure adeguate per prevenire ogni tipo di malattia professionale, infortunio e incidente sul lavoro e per promuovere un clima di lavoro sano. Ci aspettiamo che fornitori/ partner commerciali seguano questo stesso principio.
- Quando c'è un rischio grave e imminente per la salute e la sicurezza dei dipendenti, li allontaneremo dal posto di lavoro. Affermiamo il diritto dei lavoratori di allontanarsi dal posto di lavoro in caso di pericolo di lesioni causato da rischi urgenti per la sicurezza.
- Ci impegniamo ad adottare misure adeguate per garantire la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e igienico, tra cui l'accesso a strutture sanitarie e la formazione regolare dei nostri dipendenti e lavoratori in materia di salute e sicurezza.
- Mettiamo la salute e la sicurezza dei clienti al primo posto e garantiamo che i beni e i servizi che forniamo soddisfino tutti gli standard concordati e richiesti dalla legge per la salute e la sicurezza dei consumatori.

Ore di lavoro e salari

- Rispettiamo il diritto al riposo e al tempo libero, che include un orario di lavoro ragionevole fino a 48 ore settimanali, le ferie legali con retribuzione e almeno un giorno libero a settimana.
- Garantiremo che tutti i nostri dipendenti siano retribuiti per le assenze per malattia e per il congedo parentale in conformità con la legge nazionale sul lavoro, impegnandoci a migliorare continuamente.

- Gli straordinari dovrebbero essere consentiti solo in via eccezionale per soddisfare le esigenze aziendali a breve termine, con il limite di 60 ore settimanali, e sempre entro i limiti consentiti dalla legislazione nazionale o dai contratti collettivi. Rispetteremo il “diritto alla disconnessione”² dei nostri dipendenti, per permettere un sano equilibrio tra vita lavorativa e privata.
- Ci aspettiamo che i nostri fornitori/ partner commerciali seguano questi stessi principi.
- Il nostro obiettivo è fornire ai nostri dipendenti e lavoratori salari adeguati, il che significa che questi dovrebbero almeno soddisfare le esigenze di base delle persone e dei loro familiari a carico e consentire un reddito disponibile per condurre una vita modesta, ma dignitosa. Nell’ambito della nostra Strategia 2028 per l’equità, l’inclusione e i diritti umani, ci siamo impegnati a identificare e affrontare i divari salariali dei nostri dipendenti. Per i nostri fornitori e partner commerciali, siamo impegnati in diverse iniziative, tra cui quelle con ACT (Action Collaboration and Transformation), per ottenere salari adeguati per i lavoratori.
- Riconosciamo che le nostre pratiche di acquisto possono svolgere un ruolo chiave nel consentire ai nostri fornitori/partner commerciali di pianificare la produzione, evitare il lavoro straordinario regolare e garantire il pagamento ai lavoratori. Ci impegniamo a valutare e mitigare questi rischi per evitare di contribuire a un orario di lavoro eccessivo per i lavoratori dei nostri fornitori e partner commerciali.

Trattamento rispettoso, libertà da molestie e abusi

Tutti i dipendenti e lavoratori devono essere trattati con rispetto e dignità. Ci impegniamo a garantire un ambiente sicuro per tutti, privo di violenza e molestie.

- I comportamenti inaccettabili includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, qualsiasi forma di intimidazione, molestie scritte o grafiche, molestie economiche, molestie sul lavoro, molestie gestuali, attacchi fisici e molestie verbali implicite o esplicite che portino a danni fisici, psicologici, sessuali o economici.
- Riconosciamo che gli abusi possono verificarsi in un’ampia gamma di situazioni legate al lavoro, anche al di fuori del luogo di lavoro. Queste situazioni possono verificarsi negli spazi di riposo e sanitari, durante i viaggi di lavoro, nelle comunicazioni di lavoro facilitate dalle tecnologie di comunicazione, negli alloggi forniti dal datore di lavoro e sui mezzi di trasporto di lavoro. Le molestie e gli abusi possono essere esplicitamente rivolti a persone a causa del loro genere o colpire in modo sproporzionato persone di un determinato genere, il che spesso comporta molestie sessuali.
- Adotteremo misure adeguate per prevenire il verificarsi di questi comportamenti, identificando i rischi e i pericoli, compresi quelli di natura psicosociologica, e fornendo regolarmente informazioni e formazione ai nostri dipendenti e ai dirigenti.
- Non tollereremo alcuna forma di trattamento irrispettoso, violenza e molestie sul posto di lavoro, tratteremo con serietà gli incidenti segnalati e indagheremo prontamente su tutte le accuse in merito.
- Riconoscendo che la violenza e le molestie si verificano spesso in situazioni di rapporti di potere diseguali, adotteremo misure adeguate per garantire la protezione dalle ritorsioni durante e dopo l’indagine. Nel corso della procedura di reclamo, offriremo consulenza ai dipendenti, compreso il supporto per le molestie sessuali basate sul genere.
- I dirigenti che ricevono denunce di molestie (sessuali) e i nostri dipendenti che vengono a conoscenza di (potenziali) casi di molestie sessuali sono tenuti a segnalare immediatamente tali comportamenti ai rappresentanti di Persone & Cultura (People & Culture) o attraverso i canali di reclamo di C&A. Le segnalazioni possono essere effettuate in modo riservato o anonimo. Incoraggiamo inoltre i lavoratori a denunciare le sospette violazioni attraverso i canali di reclamo di C&A, qualora non si fidino delle procedure interne al loro posto di lavoro.

¹ Il “diritto alla disconnessione” si riferisce al diritto del lavoratore di staccarsi dal lavoro e astenersi dall’effettuare comunicazioni elettroniche legate al lavoro, come e-mail o altri messaggi, durante le ore non lavorative (EurWORK).

- Non includeremo il divieto di discutere le accuse di molestie sessuali negli accordi di non divulgazione firmati dai nostri dipendenti, né imporremo tali limitazioni nei termini di un accordo. Le forme di molestie sessuali che costituiscono reati penali ai sensi della legge saranno denunciate alla polizia.
- Ci aspettiamo che i nostri fornitori e partner commerciali seguano questi stessi principi.

Equità, inclusione e libertà dalla discriminazione

- Riteniamo che la parità di trattamento di tutti i dipendenti e lavoratori, così come interpretata dalle principali convenzioni dell'OIL, sia un principio fondamentale.
- Reclutiamo, assumiamo, inseriamo, formiamo, compensiamo e facciamo progredire le persone solo in base alle loro prestazioni, capacità, esperienza e ai requisiti della posizione.
- Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta basata sull'età, la disabilità, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, l'etnia, la razza, la nazionalità, la religione, il contesto socio-economico, la gravidanza, lo stato civile o familiare, l'appartenenza a un sindacato o qualsiasi altra dimensione dell'identità e delle sue intersezioni. Sosteniamo l'azione positiva per garantire le pari opportunità previste dalla legge.
- Ci impegniamo a valutare regolarmente l'equità dei risultati per i dipendenti di C&A di ogni provenienza e identità. Utilizzeremo metodi di raccolta dati qualitativi e quantitativi, guidati dall'approccio basato sui diritti e laddove legalmente consentito.
- Ci impegniamo a garantire l'equità retributiva tra persone di tutti i generi e di tutte le identità. Misureremo e adotteremo azioni per colmare i divari salariali per donne e gruppi sottorappresentati, al di là del rispetto della parità retributiva minima e laddove tali misure siano legalmente consentite.
- Agiamo in un'ottica di equità nei processi e nei risultati, tenendo conto delle differenze tra i nostri dipendenti.
- Riconosciamo le esperienze di emarginazione storica, esclusione e iniquità sistemica vissute, tra gli altri, da donne e persone non binarie, persone appartenenti a comunità razzializzate, gruppi etnici sottorappresentati, comunità LGBTI+ e persone con disabilità. Lavoreremo costantemente per identificare e rimuovere le barriere all'accesso a pari ed eque opportunità in base alle esigenze dei nostri dipendenti e per sostenere tutti nel raggiungimento del loro pieno potenziale, indipendentemente dalle circostanze individuali.
- L'impegno per l'equità comprende la progettazione di modi per soddisfare le esigenze delle persone che necessitano di assistenza speciale o di adattamenti sul posto di lavoro, come misure o strutture per le persone con disabilità, esigenze religiose o responsabilità familiari.
- Nel servire i nostri clienti, ci atteniamo agli stessi valori. Ci impegniamo nel promuovere un ambiente di vendita al dettaglio che accolga persone di ogni età, con qualsiasi abilità, ogni tipo di corpo, genere e orientamento sessuale, di qualunque etnia e con qualsiasi precedente esperienza di vita. Mettiamo l'inclusione al centro delle nostre strategie di sviluppo dei prodotti.
- Utilizzeremo pratiche di marketing responsabili e inclusive che riflettano e celebrino la diversità dei nostri clienti e rompano proattivamente gli stereotipi.
- Ci aspettiamo che i nostri fornitori/partner commerciali garantiscano la libertà dalla discriminazione nelle loro pratiche.
- Ci impegniamo a promuovere l'equità nella società utilizzando la leva della nostra attività, anche attraverso le nostre pratiche di approvvigionamento e acquisti indiretti. Ciò include l'incentivazione della dedizione all'equità e all'inclusione, nonché la collaborazione con imprese gestite da donne e da gruppi sottorappresentati.

Privacy

- Rispettiamo la privacy e ci impegniamo a proteggere i dati personali dei nostri dipendenti, clienti e lavoratori di fornitori/partner commerciali.
- Trattiamo i dati personali in linea con le normative sulla privacy applicabili, tra cui il Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) dell'Unione europea (UE).
- Raccogliamo i dati personali necessari solo per scopi legittimi e forniamo una comunicazione trasparente al riguardo attraverso la nostra Politica sulla protezione dei dati.

Impatto ambientale

Affermiamo il diritto a un ambiente pulito, salutare e sostenibile. Riconosciamo la correlazione intrinseca tra cambiamento climatico e i diritti umani delle generazioni attuali e future. Crediamo che prevenire il degrado ambientale sia fondamentale per il rispetto dei diritti umani.

I nostri impegni per la riduzione delle emissioni di gas serra, la gestione oculata delle acque, l'uso di sostanze chimiche più sicure, la riduzione dei rifiuti e l'uso di materiali più sostenibili sono illustrati nella nostra [Strategia 2028 per la sostenibilità](#). La maggior parte di questi impegni riguarda la nostra catena di fornitura, poiché il grosso dell'impatto ambientale si verifica durante l'approvvigionamento delle materie prime e la fabbricazione dei prodotti. Nell'ottica di prevenire e mitigare l'impatto ambientale negativo e di rispettare il diritto umano a un ambiente pulito, lavoriamo per:

- obiettivi climatici chiari, basati sulla scienza e regolarmente rivisti;
- ridurre le nostre emissioni di gas serra in base ai nostri obiettivi;
- eliminare l'uso di sostanze chimiche pericolose e sostituirle con alternative più sicure, valutando e verificando al contempo i sistemi e le pratiche di gestione delle sostanze chimiche e delle acque reflue in loco per evitare qualsiasi rilascio dannoso nell'ambiente;
- ridurre il consumo di acqua blu; e
- concentrarci sull'approvvigionamento di materiali più sostenibili e sulla collaborazione in iniziative rilevanti con più soggetti interessati.

Lotta alla corruzione e integrità

- Riconosciamo che la corruzione ha un impatto negativo sullo sviluppo socio-economico e può causare violazioni dei diritti umani. La corruzione mina la giustizia, la democrazia e il principio di legalità.
- Agiamo sempre con integrità e non ci impegniamo né accettiamo alcuna forma di corruzione diretta o indiretta, estorsione o concussione.
- Tutta la nostra condotta aziendale deve essere conforme, come minimo, alla legislazione anticorruzione e anticoncussione e ci aspettiamo che i nostri fornitori/partner commerciali rispettino sempre la legislazione applicabile.
- Abbiamo inserito gli impegni relativi alle misure di lotta alla corruzione nel nostro "Codice etico" e nel "Codice di condotta", che ci guideranno ulteriormente nell'individuare e prevenire qualsiasi forma di corruzione.

Gestione e attuazione

In C&A Europe, la responsabilità dell'attuazione di questa Politica spetta in ultima istanza al European C&A Management Team. Tale responsabilità comprende la considerazione dei potenziali impatti sui diritti umani legati alle principali decisioni strategiche aziendali nelle nostre operazioni e nella nostra catena di fornitura, nonché l'approvazione di strategie che sono strumentali al miglioramento continuo delle prestazioni di C&A in materia di diritti umani.

La supervisione e il monitoraggio della conformità ai diritti umani e dei processi di Due Diligence sono affidati al Consiglio di governance dei diritti umani, che comprende i dirigenti responsabili.

Attuazione nelle nostre attività:

- Abbiamo adottato la Strategia 2028 per l'equità, l'inclusione e i diritti umani che ci guida nel raggiungimento dell'equità, dell'inclusione e del rispetto dei diritti umani, corroborata da un piano d'azione pluriennale.
- Per quanto riguarda le nostre attività, i nostri ulteriori impegni sono riportati nel dettaglio nel nostro "Codice etico"², che facciamo evolvere continuamente affinché funga da linea guida per i dipendenti, al fine di garantire che i nostri comportamenti e la nostra condotta aziendale siano conformi ai principi di questa Politica.

Attuazione nei rapporti commerciali e nella nostra catena di fornitura:

- Nei nostri rapporti commerciali, cerchiamo di fare affari con aziende che condividono i nostri valori e principi.
- Ci impegniamo a collaborare con i nostri fornitori/partner commerciali e altri soggetti interessati esterni per prevenire, evitare e affrontare potenziali impatti negativi sui lavoratori e sulle comunità locali.
- Attraverso il nostro "Codice di condotta" e le relative Linee guida di supporto, abbiamo definito le aspettative nei confronti dei nostri fornitori per quanto riguarda la conformità legale, il lavoro e i diritti umani, la tutela dell'ambiente e gli standard etici, comprese le misure da adottare per garantirne l'osservanza. Valutiamo le unità produttive in base al nostro Codice di condotta, identificando le non conformità e ponendovi rimedio. Inoltre, i team locali di C&A supportano la sensibilizzazione, la formazione e lo sviluppo delle capacità per migliorare costantemente le condizioni di lavoro e affrontare le cause alla base delle non conformità.
- Utilizzeremo i rapporti con i nostri fornitori/partner commerciali per sollecitarli ad adottare misure adeguate per la tutela dei diritti umani. Solo se i nostri fornitori/partner commerciali non sono disposti ad assumersi la responsabilità di rispettare i diritti umani, ci riserviamo il diritto di interrompere questi rapporti, tenendo conto del nostro impegno per un'uscita responsabile in linea con i rispettivi Termini e Condizioni.
- Riconoscendo i rischi intrinseci ai diritti umani nella nostra catena di fornitura, lavoriamo per affrontare i rischi e gli impatti sui diritti umani in tutta la nostra catena di fornitura delle merci, progressivamente fino alla fase delle materie prime. Riflettiamo continuamente sui potenziali impatti negativi sui diritti umani delle nostre pratiche di approvvigionamento e di acquisto, introducendo gli adattamenti necessari. I nostri impegni sono riportati nel dettaglio nella nostra Strategia 2028 per la sostenibilità.

Prospettive

Siamo consapevoli del fatto che il rispetto dei diritti umani e la cura della natura sono impegni continui e in continua evoluzione. Ci sforziamo di migliorare senza sosta le nostre prestazioni in queste aree, nonché di rivedere ed estendere i nostri sforzi in relazione ai progressi ottenuti e al feedback dei soggetti interessati interni ed esterni e dei gruppi interessati a questo scopo. Pertanto, relazioniamo in merito ai nostri progressi tramite una comunicazione trasparente.

La presente Politica sui diritti umani è stata redatta dal Gruppo Persone & Cultura (People & Culture) e dal dipartimento Sostenibilità globale (Global Sustainability Department) e approvata dal Management Team di C&A, in occasione della Giornata Internazionale dei diritti umani. Agiremo per rispettare la lettera e lo spirito dei trattati internazionali sui diritti umani e per promuovere la dignità di tutte le persone direttamente e indirettamente interessate dalla nostra attività.

La presente Politica sarà rivista e aggiornata almeno una volta ogni cinque anni.

Düsseldorf, dicembre 2022

Firmata dal CEO per conto del Management Team di C&A Europe