

Politica Aziendale su Lavoro e Diritti Umani Marchiol S.p.A.

Indice

1	AMBITO APPLICATIVO DELLA POLITICA	4
2	IMPEGNI E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA	5-6
3	IMPEGNI E INIZIATIVE SPECIFICHE DI MARCHIOL S.P.A.	7
3.1	Salute e Sicurezza dei Dipendenti	7
3.2	Condizioni di Lavoro	8
3.3	Dialogo Sociale	9
3.4	Gestione della Carriera e Formazione	10
3.5	Lavoro Minorile, Lavoro Forzato & Tratta di Esseri Umani	11-12
3.6	Diversità, Equità, Inclusione, Discriminazione e Molestie	13
4	RESPONSABILITÀ E IMPLEMENTAZIONE	14
5	MECCANISMI DI SEGNALEAZIONE PER QUESTIONI SUI DIRITTI UMANI E DIRITTI DEL LAVORO	15
6	AGGIORNAMENTI E REVISIONI	16

Il presente documento **Politica Aziendale su Lavoro e Diritti Umani** è custodito presso l’Ufficio Legale di Marchiol dal Responsabile Affari Legali e Sostenibilità, sede legale di Roncade (TV), Strada Treviso Mare, 10.

Approvato da A.D. di MARCHIOL S.p.A.
il giorno 01 settembre 2025.

Versione Originale



PARTE 1

Ambito applicativo della Politica su Lavoro e Diritti Umani

Marchiol S.p.A. (di seguito “**Marchiol**” o “la **Società**”), fondata a Treviso nel 1951, con sede legale e direzionale a Roncade (TV), è oggi una delle realtà di riferimento in Italia nel settore della distribuzione di materiale elettrico, automazione, domotica e soluzioni per l’efficienza energetica. Con una rete capillare di oltre 20 filiali operative nel Nord-Est Italia e una presenza anche nel mercato sloveno, la Società rappresenta un modello di impresa familiare evoluta, capace di coniugare tradizione e innovazione con un approccio sempre più consapevole ai temi ambientali, sociali e di governance (ESG).

In un contesto globale caratterizzato da disuguaglianze sociali, crisi ambientali, migrazioni e trasformazioni tecnologiche, Marchiol riconosce l’importanza di un impegno chiaro e trasparente nella tutela dei diritti umani e dei lavoratori. La presente Politica Aziendale su Lavoro e Diritti Umani rappresenta una dichiarazione formale di tale impegno e riflette la volontà della Società di agire come attore responsabile, promuovendo il rispetto della dignità, della salute e della sicurezza delle persone in ogni ambito della propria attività.

Questa Politica si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori, subappaltatori, consulenti e partner commerciali che operano per conto di Marchiol, indipendentemente dalla posizione, dalla sede di lavoro e dal tipo di contratto, e si integra con gli strumenti di governance aziendale esistenti, tra cui il Codice Etico e di Condotta dei Fornitori e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, la Politica Anticorruzione e ogni altra procedura interna in materia di legalità, trasparenza e sostenibilità.



PARTE 2

Impegni e Principi Generali della Politica su Lavoro e Diritti Umani

In linea con i propri valori aziendali riassunti nel payoff sotto il nuovo logo “Persone, Competenze, Soluzioni” Marchiol si impegna a rispettare i più alti standard di tutela dei diritti umani e dei lavoratori, riconoscendo che il rispetto della dignità e dei diritti fondamentali di ogni individuo è essenziale per una crescita sostenibile e responsabile.

Questa Politica si ispira ai principali riferimenti internazionali in materia di diritti umani e responsabilità d’impresa, tra cui:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Le Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- Le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali;
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs);
- La normativa europea in materia di due diligence e sostenibilità aziendale, incluse la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD).

In un’ottica di responsabilità proattiva e al fine di anticipare future evoluzioni normative, Marchiol ha intrapreso volontariamente, all’inizio del 2025, un’analisi di Doppia Materialità in linea con gli standard ESRS, sviluppata in collaborazione con ANTEO s.r.l., con l’obiettivo di integrare in modo strutturato i principi della sostenibilità nella propria strategia aziendale. Sulla base di tale analisi, e considerando i temi identificati come prioritari da standard internazionali, quali MSCI e SASB, Marchiol ha individuato alcune aree di intervento strategiche come basi per la costruzione di un percorso di miglioramento continuo, che verranno approfondite nei paragrafi successivi della presente Politica.



Sulla base di tali riferimenti, Marchiol si impegna a:



Rispettare, promuovere e proteggere i diritti umani
in tutte le proprie attività e lungo l'intera catena del valore



Garantire trasparenza e responsabilità
nella comunicazione con tutti gli stakeholder, interni ed esterni



Prevenire ogni forma di abuso, sfruttamento, discriminazione o violazione dei diritti fondamentali
promuovendo un ambiente equo e rispettoso



Assicurare condizioni di lavoro sicure, dignitose e inclusive
tutelando il benessere fisico e psicologico di tutti i lavoratori



Favorire comportamenti etici lungo la catena di fornitura
incoraggiando i partner commerciali ad adottare principi di due diligence sui diritti umani

Tali impegni riflettono la missione che Marchiol ha intrapreso per contribuire alla costruzione di un ecosistema industriale e sociale più equo e inclusivo, fondato su responsabilità, innovazione e rispetto per le persone.

Per rimanere fedele alla propria missione e mantenere i propri impegni, Marchiol si ispira ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e si impegna a operare nel rispetto degli strumenti internazionali da essi richiamati, come i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite.

PARTE 3

Impegni e Iniziative Specifiche di Marchiol S.p.A.

3.1 Salute e Sicurezza dei Dipendenti

Marchiol considera la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro un valore fondamentale e una responsabilità condivisa a tutti i livelli aziendali. Garantire ambienti sicuri, salubri ed ergonomici non è solo un obbligo normativo, ma una condizione essenziale per la qualità della vita lavorativa e la sostenibilità dell'impresa.

In conformità al D. Lgs. n. 81/2008, Marchiol adotta un sistema strutturato per la gestione della salute e sicurezza, che comprende:

- la valutazione periodica dei rischi e la redazione/aggiornamento di DVR e DUVRI;
- l'individuazione di misure preventive e correttive;
- il coinvolgimento di tutte le figure aziendali preposte alla sicurezza (Datore di Lavoro, Delegati di Funzione, Dirigenti, Preposti, RSPP, ASPP, RLS, Medico Competente);
- la formazione obbligatoria, differenziata in base al livello di rischio, erogata sia in presenza sia online al fine di garantire accessibilità, tracciabilità e aggiornamento continuo.

In considerazione dei rischi legati in particolare alle numerose attività di logistica e movimentazione merci, la Società ha avviato, in occasione della realizzazione del nuovo Polo Logistico e Direzionale di Roncade, una revisione approfondita delle mansioni e dei rischi connessi.

Tale revisione ha portato all'adozione di un **Piano di Miglioramento** dedicato, che prevede:

- azioni correttive specifiche con responsabilità e tempistiche definite;
- indicatori di avanzamento e riesame dei rischi post-implementazione;
- coinvolgimento attivo delle figure della sicurezza aziendale nella progettazione delle nuove procedure;
- maggiore condivisione di informazioni con l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, in accordo con le organizzazioni sindacali, è stata prevista l'istituzione di un **Comitato Interno Ambiente e Sicurezza**, composto da rappresentanti aziendali e sindacali, con il compito di monitorare e rafforzare le politiche di prevenzione nei luoghi di lavoro.

AZIONI PREVISTE E TARGET	TEMPISTICHE/TARGET
Conclusione del "Progetto BBS", per favorire un approccio alla sicurezza sul lavoro basato sulla gestione dei comportamenti umani	Entro il 2026
Monitoraggio continuo del tasso di infortuni sul lavoro (gravi e non gravi), con l'obiettivo di mantenere zero infortuni gravi e ridurre progressivamente il tasso di infortuni non gravi, promuovendo una cultura della sicurezza proattiva e partecipativa	Obiettivo Continuo
Implementazione di un sistema di gestione Salute e Sicurezza in linea con la normativa ISO 45001. Gli aggiornamenti relativi all'andamento di tale implementazione verranno comunicati dal Responsabile HSE e RSPP all'Organismo di Vigilanza.	Entro il 2027

3.2 Condizioni di Lavoro

Marchiol si impegna a garantire un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale, contribuendo al miglioramento continuo dell'organizzazione. Il modello adottato promuove la valorizzazione del capitale umano, attraverso percorsi di crescita professionale accessibili, inclusivi e orientati al merito.

Le pari opportunità sono assicurate lungo tutto il ciclo di vita lavorativa: dalla selezione al percorso di inserimento in azienda, dallo sviluppo delle competenze all'avanzamento di carriera.

L'organizzazione del lavoro e la configurazione degli spazi aziendali sono pensate per rispondere in modo concreto ai bisogni delle persone, favorendo benessere, collaborazione e senso di appartenenza.

La Società riconosce che il contributo di ogni singola persona è essenziale per il raggiungimento degli obiettivi collettivi. Marchiol si impegna a sostenere i propri collaboratori non solo nel raggiungimento dei traguardi professionali, ma anche nel perseguimento di un equilibrio tra vita personale e lavorativa, coerente con una visione di sviluppo sostenibile e centrata sulle persone.

Retribuzione e Benefici Sociali	La Società assicura una retribuzione equa e un sistema di welfare che valorizza il contributo dei collaboratori. Il premio di risultato riconosciuto dalla contrattazione integrativa di secondo livello, legato agli obiettivi aziendali, può essere convertito in beni e servizi secondo le preferenze individuali. Tra i benefici disponibili per i collaboratori figurano: assistenza sanitaria tramite Fondo Est e QuAS, previdenza complementare con contributo aziendale, servizi e contributi offerti dall'Ente Bilaterale del Commercio (Ebicom) al quale l'azienda aderisce, mensa aziendale, convenzioni con fornitori di prodotti e servizi ed una piattaforma di benefit personalizzabili.
Equilibrio tra Vita lavorativa e Vita privata	La Società promuove un ambiente di lavoro flessibile e attento alle esigenze personali. Sono previsti strumenti come smart working, orari flessibili e permessi aggiuntivi per effettuare visite mediche, giornate di congedo per i padri ed ulteriori istituti a supporto della genitorialità (come ad esempio il part time), oltre al riconoscimento di congedi anche in caso di unioni civili. Inoltre sono disponibili un buono nascita per i nuovi genitori, aspettative non retribuite per motivi familiari o di salute, e una banca ore solidale a supporto dei colleghi in difficoltà.
Soddisfazione dei Dipendenti	La Società monitora regolarmente il benessere interno attraverso questionari e indagini rivolte a tutto il personale. Questi strumenti permettono di raccogliere feedback su clima organizzativo, sicurezza e sostenibilità, orientando interventi di miglioramento e decisioni strategiche.

3.3 Dialogo Sociale

Marchiol riconosce il dialogo sociale come elemento centrale per costruire relazioni di lavoro stabili, collaborative e orientate al miglioramento continuo. È garantita a tutti i dipendenti la libertà di associazione e il diritto alla rappresentanza sindacale. La Società applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio – Terziario, Distribuzione e Servizi a tutti i collaboratori, inclusi magazzinieri ed autisti dipendenti.



Nel 2023 è stato sottoscritto un nuovo Accordo Integrativo Aziendale di secondo livello, frutto del confronto con le rappresentanze aziendali, FILCAMS CGIL e FISASCAT CISL a livello territoriale e nazionale.

La Società mantiene un rapporto costruttivo e continuativo con le organizzazioni sindacali, favorendo anche la costituzione di rappresentanze interne. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono presenti in ogni sede e partecipano attivamente ai processi decisionali relativi alla tutela della salute e sicurezza. Inoltre, nella gestione degli appalti di servizi, viene richiesto obbligatoriamente che le imprese affidatarie adottino contratti collettivi nazionali di settore tra quelli maggiormente rappresentativi a livello nazionale, con controlli rigorosi sulla corretta applicazione delle normative retributive, fiscali e previdenziali.

Marchiol promuove una comunicazione interna trasparente, attraverso strumenti formali e digitali, bacheche, riunioni periodiche e momenti di confronto organizzati. Il coinvolgimento attivo dei lavoratori e delle loro rappresentanze consente di affrontare i cambiamenti organizzativi in modo condiviso e partecipato, contribuendo al benessere del personale e alla coesione interna. Il dialogo continuo tra direzione e collaboratori è considerato un fattore strategico per rafforzare l'integrità del modello organizzativo e promuovere una cultura aziendale fondata sulla responsabilità reciproca.

AZIONI PREVISTE E TARGET	TEMPISTICHE/TARGET
Effettuazione di almeno tre incontri annuali con le rappresentanze sindacali, al fine di garantire un dialogo costante e costruttivo su salute, sicurezza e condizioni di lavoro	Obiettivo Annuale

3.4 Gestione della Carriera e Formazione

Marchiol promuove la crescita professionale dei propri collaboratori attraverso percorsi formativi continui, strutturati e accessibili a tutti i livelli aziendali. La formazione è riconosciuta come una leva strategica per sviluppare competenze tecniche, trasversali e manageriali, sostenendo l'evoluzione individuale e collettiva.

 Nel 2024 sono state erogate oltre 20.000 ore di formazione, con una media di 26 ore per dipendente.

I programmi formativi comprendono contenuti tecnici (su prodotti e servizi), gestionali (leadership, organizzazione, gestione del tempo), normativi (privacy, antitrust, D. Lgs. n. 231/2001), digitali (integrazione SAP-WMS), e professionali, anche tramite affiancamento tra colleghi. Tutti i nuovi assunti partecipano a un percorso di inserimento strutturato che include incontri con le varie funzioni aziendali e almeno 20 ore di formazione sul campo.

L'evoluzione organizzativa ha portato alla creazione di nuove figure professionali, come i Manager di Territorio e i Coordinatori dei Punti Vendita, supportate da piani di formazione dedicati. Parallelamente, è stato avviato un processo di managerializzazione per rafforzare autonomia, capacità relazionali e senso di responsabilità diffusa.

Nel 2025 è stato introdotto un **processo strutturato di valutazione delle competenze**, basato su osservazioni dirette e strumenti standardizzati, che consente di mappare sia le competenze tecniche sia quelle comportamentali dei dipendenti. Questo sistema mira a individuare punti di forza e aree di miglioramento, favorire percorsi di crescita mirati e contribuire ad un allineamento strategico tra profili professionali e obiettivi aziendali. I manager della Società sono stati formati per la gestione di questo processo strutturato a partire dall'osservazione dei propri collaboratori fino alla gestione del feedback e la definizione dei piani di miglioramento.

Attraverso questi strumenti, Marchiol mira a costruire un ambiente di lavoro dinamico, dove ciascun collaboratore sia messo nelle condizioni di esprimere il proprio potenziale, contribuendo attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali e alla costruzione di un'organizzazione, preparata ai cambiamenti e orientata al miglioramento continuo.

AZIONI PREVISTE E TARGET	TEMPISTICHE/TARGET
Mantenimento una media di almeno 20 ore di formazione per dipendente all'anno, promuovendo lo sviluppo continuo delle competenze professionali	Obiettivo Annuale
Introduzione di una piattaforma di e-learning con la quale verrà gestita anche la formazione obbligatoria in ambito legale nel percorso di inserimento per tutti i nuovi assunti	Entro il 2026

3.5 Lavoro Minorile, Lavoro Forzato e Tratta di Esseri Umani

Marchiol ribadisce il proprio impegno nel contrastare con fermezza ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile, lavoro forzato e tratta di esseri umani, sia all'interno delle proprie attività che lungo l'intera catena di fornitura. Questi principi sono chiaramente sanciti nel Codice Etico e di Condotta dei Fornitori, che vietano espressamente l'impiego di manodopera minorile e qualsiasi forma di coercizione o limitazione della libertà personale a fini lavorativi.

L'intera catena di fornitura. Questi principi sono chiaramente sanciti nel Codice Etico e di Condotta dei Fornitori, che vietano espressamente l'impiego di manodopera minorile e qualsiasi forma di coercizione o limitazione della libertà personale a fini lavorativi.

In coerenza con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'OIL e i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, l'azienda sta adottando procedure interne di due diligence volte a identificare, prevenire e mitigare i rischi di violazioni dei diritti umani.

Nel processo di qualifica dei fornitori sono integrati criteri sociali e di conformità normativa, e nel 2024 il 100% dei nuovi partner è stato sottoposto a tale valutazione. Attualmente è attiva la componente sociale della due diligence, mentre l'estensione ai criteri ambientali è prevista in una fase successiva. In tale prospettiva, Marchiol sta implementando un processo strutturato di accreditamento dei fornitori, con un focus mirato sugli standard ESG, al fine di rafforzare il presidio della sostenibilità lungo la catena di fornitura.

Tutti i fornitori e appaltatori sono formalmente contrattualizzati, con l'inserimento obbligatorio della clausola etica. In particolare, la Società verifica scrupolosamente che tutti gli appaltatori di servizi che lavorano per conto di Marchiol applichino ai propri collaboratori contratti collettivi



sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale, per evitare il fenomeno dei cc.dd. “CCNL Pirata”. La Società svolge abitualmente controlli di natura operativa, finanziaria, fiscale e legale sugli appaltatori di servizi.

I partner commerciali sono contrattualmente vincolati al rispetto del Codice Etico e di Condotta dei Fornitori e del Modello 231, con clausole risolutive in caso di gravi inadempienze e in caso una revisione, e potenziamenti, di queste clausole.

La catena di fornitura di Marchiol è prevalentemente localizzata in Europa, con una esposizione minima verso aree ad alto rischio di violazione di diritti umani: nel 2024, solo un fornitore attivo proveniva da una zona a rischio elevato, con un’incidenza inferiore all’1% sul valore complessivo degli acquisti. Anche in questo caso, il fornitore è vincolato contrattualmente al rispetto della clausola etica aziendale e sono allo studio ulteriori strategie di reshoring.

A supporto di questi impegni, Marchiol ha attivato un sistema di whistleblowing accessibile a tutti gli stakeholder, che garantisce la riservatezza del segnalante e il divieto di ritorsione. Le segnalazioni vengono gestite con tempestività dagli organi preposti, assicurando l'adozione di eventuali misure correttive.

Infine, la Società promuove una cultura della consapevolezza e della responsabilità attraverso attività di sensibilizzazione continua e formazione dedicata, veicolate tramite i propri canali interni.

AZIONI PREVISTE E TARGET	TEMPISTICHE/TARGET
Garanzia che il 100% dei nuovi fornitori sia valutato secondo criteri sociali e di conformità normativa, inclusi il rispetto del Codice Etico e di Condotta dei Fornitori e l'adesione alle clausole contrattuali	Obiettivo Continuo
Assicurazione che il 100% dei nuovi fornitori sottoscriva la Clausola Etica e di Condotta aziendale aggiornata, che integra i principi della Politica Ambientale e della Politica in materia di Lavoro e Diritti Umani	Obiettivo Continuo
Favorire relazioni commerciali con appaltatori di servizi che applicano contratti collettivi nazionali (CCNL) sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale	Obiettivo Continuo
Completamento ed attivazione del progetto di accreditamento fornitori secondo criteri ESG, al fine di rafforzare la sostenibilità e la responsabilità lungo la catena di fornitura	Entro il 2026

3.6 Diversità, Equità, Inclusione, Discriminazione e Molestie

Marchiol riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione come valori fondamentali per generare innovazione, rafforzare la competitività e creare un ambiente di lavoro rispettoso e collaborativo.

La Società vieta ogni forma di discriminazione fondata su età, genere, orientamento sessuale, etnia, stato di salute, religione, opinioni personali o appartenenza culturale, e di molestia, nonché l'utilizzo di linguaggi o comportamenti allusivi, volgari o comunque lesivi della dignità individuale, come esplicitamente indicato nel proprio Codice Etico e di Condotta dei Fornitori.

La gestione delle risorse umane è orientata alla valorizzazione del merito e alle pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro: dalla selezione all'avanzamento di carriera, fino alla gestione dei congedi. Marchiol adotta pratiche inclusive anche per le categorie protette, assicurando condizioni eque e supporto adeguato.

Nel 2024, il 33,33% delle nuove assunzioni ha riguardato persone sotto i 30 anni, a conferma dell'impegno della Società nel favorire l'ingresso di giovani talenti e nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, in cui tutte le persone sono valorizzate indipendentemente dall'età, riconoscendo al contempo il valore della coesistenza intergenerazionale come leva per l'innovazione e la crescita condivisa.

Marchiol valorizza attivamente la diversità anche nelle fasce organizzative, assicurando un bilanciamento generazionale tra i propri collaboratori. Le azioni in materia di inclusione comprendono anche il supporto a persone con disabilità e l'adozione di ambienti e strumenti di lavoro accessibili.

Ulteriori dettagli sulle politiche contro la discriminazione e le molestie sono disponibili nel Codice Etico e di Condotta dei Fornitori, pubblicati sul sito ufficiale della Società.



PARTE 4

Responsabilità e Implementazione

Per dare attuazione concreta agli impegni assunti, Marchiol integra la presente Politica all'interno dei propri strumenti organizzativi, promuovendo competenze e consapevolezza diffuse lungo l'intera catena del valore.

A tal fine, sono state identificate nella Responsabile Risorse Umane ed Organizzazione e nel Responsabile Sostenibilità, le figure deputate al processo di diffusione, implementazione e monitoraggio della Politica Aziendale sul Lavoro e i Diritti Umani. La Politica sarà resa pubblicamente accessibile sul sito web aziendale e comunicata in modo trasparente a dipendenti, fornitori e stakeholder.

Marchiol si impegna a promuovere percorsi di formazione continua, in aggiunta alla formazione prevista nei programmi di inserimento, attraverso iniziative regolari che includono workshop, momenti di sensibilizzazione e aggiornamenti tematici in ambito di Sostenibilità. La Società assicura che ogni dipendente partecipi ad almeno un incontro formativo all'anno in ambito di Sostenibilità, con l'obiettivo di rafforzare le competenze, promuovere la consapevolezza sui temi rilevanti e sostenere un miglioramento costante.

La Società adotta un approccio proattivo alla due diligence in materia di diritti umani, fondato sull'analisi dei rischi e allineato ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani. Le attività di due diligence sono integrate nei processi decisionali, nelle valutazioni ESG e nei criteri di selezione e monitoraggio dei fornitori. In tale ambito, è in fase di definizione un procedimento strutturato di due diligence, che sarà sviluppato alla luce del processo di accreditamento dei fornitori secondo criteri ESG, con l'obiettivo di rafforzare l'identificazione, la prevenzione e la gestione dei rischi lungo la catena del valore.

L'efficacia delle azioni intraprese viene monitorata con continuità, anche attraverso il coinvolgimento degli stakeholder e l'aggiornamento delle competenze interne. La due diligence rappresenta uno strumento essenziale per rafforzare l'integrità etica dell'organizzazione, prevenire rischi legali e reputazionali e promuovere una cultura aziendale improntata alla responsabilità.

Infine, Marchiol si impegna a garantire la massima trasparenza nella gestione degli impatti ambientali, sociali e di governance, attraverso la pubblicazione annuale del Bilancio di Sostenibilità.

PARTE 5

Meccanismi di Segnalazione per Questioni su Diritti Umani e Diritti del Lavoro

Il sistema di controllo interno prevede meccanismi di segnalazione anche in forma anonima (whistleblowing) accessibili a dipendenti, fornitori e stakeholder esterni, in conformità alle normative vigenti.

La “Procedura Segnalazioni e Whistleblowing” di Marchiol garantisce a tutti gli individui operanti all'interno dell'organizzazione (ed anche a soggetti esterni) un canale sicuro, riservato e accessibile per segnalare eventuali violazioni di normative nazionali o europee, comportamenti non etici o inosservanze delle politiche interne, inclusa la presente Politica Aziendale su Lavoro e Diritti Umani. La procedura assicura la massima tutela del soggetto segnalante, prevedendo il divieto assoluto di qualsiasi forma di ritorsione e offrendo la possibilità di effettuare le segnalazioni anche in forma anonima.

- Le segnalazioni possono essere inviate attraverso:
- Contatti interni della società, i cui indirizzi e-mail sono consultabili sul sito di Marchiol S.p.A.;
 - Organismo di Vigilanza, tramite contatto diretto scritto, orale o tramite una piattaforma online dedicata, consultabile a [questo link](#);
 - un canale esterno istituito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Marchiol si impegna a promuovere un ambiente di lavoro etico e trasparente; la “Procedura Segnalazioni e Whistleblowing” è in linea con la Direttiva UE 2019/1937 e protegge coloro che segnalano in buona fede. La Società assicura la riservatezza del segnalante, vieta qualsiasi forma di ritorsione e garantisce l'analisi tempestiva delle segnalazioni. La gestione delle segnalazioni e delle eventuali violazioni in materia di diritti umani è affidata all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza riferisce con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione, attraverso report e relazioni. Ulteriori informazioni sui meccanismi di rimedio a fronte di violazioni di diritti umani sono contenute nella “Procedura Segnalazioni e Whistleblowing”, (disponibile nel sito internet aziendale a [questo link](#)), che regola il processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni provenienti o trasmesse da chiunque in linea con la normativa vigente. Le politiche e le strategie citate in questo documento possono essere consultate e revisionate sul sito web di Marchiol.

AZIONI PREVISTE E TARGET	TEMPISTICHE/TARGET
Garanzia che il 100% delle segnalazioni whistleblowing venga presa in carico entro 7 giorni e venga gestita entro 3 mesi dalla ricezione, assicurando tempestività, trasparenza ed efficienza nei meccanismi di segnalazione	Obiettivo Continuo

PARTE 6

Aggiornamenti e Revisioni

Marchiol si impegna a mantenere la presente Politica Aziendale su Lavoro e Diritti Umani costantemente aggiornata e allineata alle normative vigenti, agli standard internazionali e alle migliori pratiche in materia di diritti umani. A tal fine, la Politica sarà oggetto di revisione periodica con cadenza triennale, in linea con la revisione e ridefinizione della strategia ESG o in occasione di significativi cambiamenti normativi o organizzativi.

Il processo di revisione sarà coordinato dalla Funzione Sostenibilità, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane ed Organizzazione, e supervisionato dall'Amministratore Delegato.

Durante le fasi di aggiornamento, la Società:

- valuterà l'efficacia delle misure adottate in materia di diritti umani, inclusi i processi di due diligence, le attività di formazione e sensibilizzazione, e i meccanismi di segnalazione e rimedio;
- incorporerà il feedback di dipendenti, rappresentanze sindacali, fornitori e altri stakeholder rilevanti, per garantire che la Politica rimanga pertinente e attuabile;
- analizzerà indicatori chiave come il numero e la tipologia delle segnalazioni ricevute, i risultati delle attività di audit e le valutazioni di impatto sui diritti umani, per identificare aree di miglioramento e implementare azioni correttive;
- esaminerà efficacemente il panorama normativo attuale e futuro in materia di diritti umani e lavoro, monitorando in modo sistematico le evoluzioni delle normative locali, nazionali ed europee. La Società garantirà inoltre, se necessario, l'aggiornamento tempestivo della presente Politica per assicurare la piena conformità a nuove normative;
- si assicurerà che tutte le modifiche apportate siano comunicate in modo chiaro a tutto il personale e agli stakeholder, aggiornando anche il materiale informativo e formativo correlato.

Questa Politica è approvata dal Presidente e dall'Amministratore Delegato della Società e riflette l'impegno continuo di Marchiol a favore di un ambiente di lavoro etico, inclusivo e rispettoso dei diritti fondamentali della persona.



Strada Treviso Mare, 10 - 31056 RONCADE (TV)

Tel. 0422 4271 - info@marchiol.com

marchiol.com