

POLICY GLOBALE DI PANDORA SUI DIRITTI UMANI

VERSIONE 2.0

PANDORA

Policy sui diritti umani | V 2.0 | 0

Classification: Pandora Public

DESCRIZIONE DEL DOCUMENTO

DIPARTIMENTO DI RIFERIMENTO	Corporate Communications and Sustainability
RICHIESTE SUL CONTENUTO	sustainability@pandora.net
APPROVAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	2 dicembre 2021 Codice di condotta di Pandora Codice di condotta dei fornitori Policy di approvvigionamento responsabile Dichiarazione di trasparenza nella catena di approvvigionamento
DOCUMENTI CORRELATI	

1 OBIETTIVO

Pandora riconosce l'importanza dei diritti umani e si impegna a condurre la propria attività nel pieno rispetto delle leggi e degli standard in materia di diritti umani definiti nella sezione quattro della presente Policy.

La presente Policy ha lo scopo di evidenziare il nostro impegno a rispettare i diritti umani e a sensibilizzare l'opinione pubblica sul loro impatto sulla nostra azienda.

2 SCOPO

Il nostro impegno per il rispetto dei diritti umani si applica alle operazioni e alla value chain di Pandora in tutto il mondo. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti, fornitori e altre terze parti, inclusi i franchisee, mantengano i valori e gli impegni delineati nella presente Policy sui diritti umani e assistano Pandora nei suoi sforzi per rispettare i diritti umani.

In caso di discrepanze tra la versione inglese della Policy e le eventuali traduzioni locali, prevarrà la versione inglese. Inoltre, in caso di discrepanze tra la presente Policy e qualsiasi normativa o appendice locale corrispondente, ci atterremo a tutte le leggi applicabili cercando soluzioni che rientrino nello spirito di rispetto dei diritti umani e della presente Policy.

3 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Sebbene i diritti umani siano responsabilità di tutti all'interno di Pandora, la supervisione della Policy sui diritti umani spetta al nostro VP, Corporate Communications and Sustainability. Corporate Sustainability e i relativi responsabili funzionali aziendali e i team implementano i nostri impegni in materia di diritti umani.

La presente Policy è disciplinata dal Pandora Sustainability Board, che esamina e affronta i rischi emergenti in materia di diritti umani. Il Sustainability Board è presieduto dal Chief Financial Officer di Pandora ed è composto da otto membri, tra cui sia i membri dell'Executive Leadership Team che i leader interfunzionali senior. Il Consiglio di amministrazione di Pandora, che ha approvato la presente policy, supervisiona gli sforzi dell'azienda per la sostenibilità, incluso il rispetto dei diritti umani, e riceve aggiornamenti su base semestrale.

I rischi per la sostenibilità, inclusi i potenziali rischi per i diritti umani, vengono segnalati al Global Risk Office, che supporta il Comitato di gestione del rischio nel segnalare i rischi chiave identificati all'Executive Management, al nostro Comitato di revisione e al Consiglio di amministrazione. Il nostro Consiglio di Amministrazione è in ultima analisi responsabile d'implementare un'efficace identificazione, valutazione e mitigazione del rischio.

I Dipendenti sono tenuti a osservare e agire in conformità alla presente Policy e, in caso di dubbi, a consultare il responsabile di riferimento o il team di Global Compliance all'indirizzo sustainability@pandora.net.

4 IMPEGNI GENERALI

Ci impegniamo a rispettare tutti i diritti umani riconosciuti nei seguenti standard internazionali:

- Dichiarazione universale dei diritti umani
- Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro
- Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna
- Convenzione internazionale sui diritti dell'infanzia

Ci impegniamo ad allinearci alle aspettative delineate nei Principi guida su imprese e diritti umani (UNGP) delle Nazioni Unite. Attraverso una due diligence proattiva, cerchiamo di evitare di causare o contribuire a impatti negativi sui diritti umani attraverso le nostre attività ed evitare la complicità negli impatti negativi causati dai nostri fornitori o da altri rapporti commerciali con terzi. Integriamo la due diligence in materia di diritti umani nelle funzioni aziendali pertinenti e diamo priorità alle azioni appropriate per identificare, prevenire o mitigare tali impatti nelle nostre operazioni e nella catena del valore.

Ci impegniamo a fornire accesso a rimedi efficaci nel caso in cui causiamo o contribuiamo a un impatto negativo. Tale impegno si estende alla collaborazione con le parti interessate per trovare soluzioni e non ostacolare l'accesso ad altri rimedi che riducono gli impatti negativi sui diritti umani, in particolare per i gruppi vulnerabili, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i lavoratori migranti, le minoranze etniche e le donne.

Non tolleriamo né contribuiamo a minacce, intimidazioni e attacchi contro i difensori dei diritti umani in relazione alle nostre operazioni e alla nostra catena del valore.

Pandora continuerà a cercare modi per promuovere e far progredire i diritti umani dove può, in particolare per i gruppi vulnerabili.

Ogni dipendente ha la responsabilità di assistere Pandora nei suoi sforzi per rispettare le normative e gli standard in materia di diritti umani. Violazioni alla presente Policy non saranno tollerate e possono comportare provvedimenti disciplinari.

5 DICHIARAZIONE DELLA POLICY

5.1 QUESTIONI SALIENTI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Nell'ambito della nostra costante due diligence in materia di diritti umani, è stata condotta una mappatura sulle questioni più salienti a livello aziendale per identificare quelle più significative relative ai diritti umani nel nostro business attraverso una terza parte indipendente. Continueremo a condurre la due diligence sui diritti umani regolarmente e in base ai nostri impatti più salienti, che possono includere valutazioni dell'impatto sui diritti umani, valutazioni del rischio, coinvolgimento dei titolari dei diritti e sviluppo continuo dei nostri sistemi gestionali. In base alla nostra ultima valutazione, sono state individuate le seguenti questioni prioritarie (vedi le definizioni alla sezione 6):

- Accesso ai meccanismi di reclamo
- Lavoro minorile e giovanile
- Discriminazione e uguaglianza
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Molestie e impatti di genere

- Schiavitù moderna e lavoro forzato
- Pubblicità online
- Privacy
- Orari di lavoro, retribuzioni e benefit

5.2 PRINCIPALI STAKEHOLDER

Per individuare i rischi legati ai diritti umani e sviluppare misure di mitigazione, ci impegniamo in modo proattivo e regolare con i nostri stakeholder, inclusi i titolari dei diritti interessati e/o i loro rappresentanti legittimi.

I nostri principali gruppi di stakeholder includono dipendenti, franchisee, clienti, fornitori e i loro lavoratori e comunità locali.

Sono stati identificati i seguenti gruppi di stakeholder:

Tabella 1. I principali stakeholder di Pandora

<p>I nostri dipendenti</p>	<p>Rispettiamo i diritti umani dei nostri dipendenti e sviluppiamo pratiche e politiche, tra cui il nostro Codice di condotta, che consentono loro di crescere sul posto di lavoro. Tutti i dipendenti sono tenuti a completare il corso di formazione sul Codice di condotta per assicurare la comprensione dei nostri impegni.</p> <p>Pandora si impegna a mantenere un luogo di lavoro sicuro per i propri dipendenti e dispone di programmi dedicati alla sicurezza, alla salute e all'ambiente (SHE) per ridurre o eliminare i rischi sul luogo di lavoro. Inoltre, ci impegniamo ad aiutare i nostri dipendenti a realizzare il loro pieno potenziale tramite retribuzioni calibrate, strumenti, formazione e supporto volti a sviluppare le loro competenze e crescere professionalmente.</p> <p>L'inclusione e la diversità sono componenti essenziali del brand Pandora e la nostra strategia mira a garantire un ambiente di lavoro inclusivo per tutti i dipendenti e la parità di genere a livello di leadership.</p> <p>Rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti alla libertà di associazione e contrattazione collettiva.</p>
<p>I nostri Franchisee</p>	<p>Poiché i franchisee operano sotto il nostro brand, la nostra responsabilità in materia di rispetto dei diritti umani si estende ai lavoratori dei negozi e agli appaltatori in loco. Ci impegniamo a lavorare con i nostri franchisee per identificare le aree di miglioramento e garantire condizioni di lavoro dignitose.</p>
<p>I nostri clienti</p>	<p>Abbiamo la responsabilità di rispettare i diritti umani dei nostri clienti durante gli acquisti nei nostri negozi oppure online. Uno dei modi in cui lo facciamo è garantire la privacy dei consumatori e la protezione dei dati. L'uso appropriato dei dati personali dei consumatori è descritto nella nostra Informativa sulla privacy, che illustra il tipo di dati raccolti, le finalità per le quali raccogliamo e utilizziamo i dati, come vengono gestiti, con chi possono essere condivisi e quali scelte hanno i consumatori in merito al nostro utilizzo e alla cancellazione dei loro dati.</p> <p>Pandora si impegna, inoltre, ad adottare pratiche di marketing responsabili quando pubblicizza i gioielli ai clienti. Il nostro Responsible Marketing Standards</p>

stabilisce i principi e gli standard che guidano il nostro approccio alla gestione e alla progettazione di campagne di marketing globali e locali per garantire pratiche di marketing responsabili e inclusive. Questo prevede anche di riflettere la diversità sociale nel nostro coinvolgimento dei consumatori come parte essenziale della nostra strategia di inclusione e diversità.

I nostri fornitori

Abbiamo la responsabilità di rispettare i diritti umani delle persone che contribuiscono alla produzione dei nostri gioielli, inclusi quelli associati all'estrazione di metalli e minerali, nonché dei metalli riciclati e delle catene di approvvigionamento della produzione.

La nostra responsabilità si estende anche alle persone che contribuiscono alla nostra attività in altri modi, come fornitori di imballaggi, centri di distribuzione e logistica, appaltatori in loco e altri fornitori indiretti. Delineiamo i nostri impegni e le nostre aspettative in materia di diritti umani per tutti i fornitori nel nostro [Codice di condotta per i fornitori](#) e ne garantiamo l'implementazione attraverso la nostra [Politica di approvvigionamento responsabile](#) che delinea il nostro approccio alla valutazione, al monitoraggio e alle misure correttive presso le strutture dei fornitori e dei subfornitori, inclusi i problemi di tolleranza zero. Questo include il nostro impegno a seguire le linee guida dell'OCSE in materia di due diligence per le catene di approvvigionamento responsabile dei minerali provenienti da aree ad alto rischio e interessate da conflitti.

La nostra comunità

Abbiamo la responsabilità di rispettare i diritti umani delle persone che vivono nelle comunità in cui abbiamo un impatto. Ci impegniamo a sfruttare la nostra presenza per favorire il progresso e il benessere di queste comunità e a condurre ulteriori azioni a sostegno della comunità attraverso sforzi filantropici.

5.3 ATTUAZIONE

Riconosciamo che la due diligence in materia di diritti umani è un processo continuo e disponiamo di politiche, processi, sistemi di formazione e monitoraggio per incorporare le considerazioni sui diritti umani nelle decisioni aziendali pertinenti.

Svilupperemo e implementeremo la formazione sui diritti umani per i dipendenti Pandora, i fornitori interessati e altre terze parti; inoltre, comunicheremo i nostri progressi relativi all'implementazione di questi impegni nel nostro Report di sostenibilità annuale, nella Comunicazione del Global Compact delle Nazioni Unite sui progressi compiuti e nella nostra Dichiarazione sulla trasparenza nelle catene di fornitura.

I dipendenti Pandora che rilevano una violazione della presente Politica sono tenuti a segnalare i propri dubbi al loro responsabile diretto. Qualora un problema non venga affrontato correttamente da un responsabile diretto, i dipendenti possono anche rivolgersi alle Risorse umane locali, alla Direzione locale, all'Audit interno, alle Risorse umane globali, al dipartimento Global Legal and Compliance o Corporate Sustainability.

Inoltre, Pandora dispone di una [Politica per le segnalazioni](#) e di una Linea diretta per le segnalazioni, che consentono a tutti i dipendenti, fornitori, altre terze parti e stakeholder esterni di segnalare in modo confidenziale qualsiasi questione grave o sensibile, inclusi comportamenti scorretti o non etici, violazioni del Codice di condotta, di qualsiasi politica sottostante o di norme, regole o regolamenti applicabili. Tutte le segnalazioni sono soggette a un'indagine attenta,

approfondita e riservata e tutte le persone che segnalano un problema grave in buona fede saranno protette da rappresaglie o ritorsioni. Qualora necessario, viene fornito un rimedio appropriato. Questa disposizione non vieta né impedisce ai dipendenti di presentare segnalazioni alle autorità governative competenti.

A livello di fornitori, sosteniamo i comitati per i lavoratori e i sindacati in cui possono essere espressi reclami e verifichiamo che siano disponibili per i lavoratori attraverso il nostro Programmadi approvvigionamento responsabile.

6 DEFINIZIONI

PAROLA CHIAVE	DEFINIZIONE
Accesso ai meccanismi di segnalazione	Un processo di reclamo che i lavoratori possono utilizzare per sollevare preoccupazioni sugli impatti negativi che potrebbero aver subito a causa di determinate pratiche aziendali. I lavoratori devono essere informati dei meccanismi a loro disposizione per segnalazioni efficaci e accessibili. Questi meccanismi possono essere amministrati da aziende, sindacati o più parti interessate che lavorano collettivamente, attraverso terze parti fidate e indipendenti o lo Stato.
Lavoro minorile e giovanile	<p>Il lavoro minorile priva i bambini della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità ed è dannoso per il loro sviluppo sociale, fisico e mentale. Il lavoro minorile può privare i bambini dell'opportunità di frequentare la scuola, obbligarli a lasciare la scuola prematuramente o richiedere loro di combinare la frequenza scolastica per un lavoro impegnativo. L'età minima per l'occupazione a tempo pieno è specificata dalla convenzione ILO 138 e non deve essere inferiore all'età del completamento dell'istruzione obbligatoria e, in ogni caso, non inferiore a 15 anni.</p> <p>Viene definito lavoro minorile il lavoro tra i 15 e i 18 anni di età. È sempre necessario ottenere il consenso dei genitori/tutori ed è necessario effettuare ulteriori valutazioni sui rischi per la salute e la sicurezza, al fine di garantire che il luogo di lavoro sia adatto per un giovane lavoratore e che i rischi siano mitigati. In nessun caso i giovani lavoratori devono essere assunti per posizioni che richiedono un lavoro pericoloso, lavoro notturno, straordinario o che potrebbero mettere a rischio la loro salute, sicurezza o moralità.</p>
Discriminazione e uguaglianza	La discriminazione si verifica quando le persone vengono trattate in modo diverso o vengono offerte opportunità disuguali a causa della razza, etnia, casta, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, stato civile, gravidanza, età o di qualsiasi altra caratteristica che una persona o una comunità può avere e per cui può essere discriminata. Per uguaglianza si intende che tutte le persone, istituzioni ed enti, pubblici e privati, incluso lo Stato stesso, sono soggetti a leggi giuste, congrue ed eque e hanno il diritto, senza alcuna discriminazione, all'uguale tutela della legge senza distinzione.
Dipendente	Le persone che hanno un contratto di lavoro con Pandora, indipendentemente dal loro ruolo, titolo o sede, sono inclusi dipendenti part-time, studenti o stagisti.
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	La libertà di associazione è il diritto di tutti i lavoratori e datori di lavoro di istituire e aderire a organizzazioni di loro scelta senza autorizzazione preventiva e senza interferenze, ad es. sindacati o comitati per i lavoratori. La contrattazione collettiva è la negoziazione tra le organizzazioni dei lavoratori e il proprio datore di lavoro, ad es. relativamente alle condizioni di lavoro.
Molestie e impatti di genere	Le molestie sono una minaccia o un tentativo di abuso fisico o verbale, di aggravamento sessuale o altre forme di intimidazione. Per impatto di genere si intendono quei risultati o esiti che, sebbene derivino dalla stessa azione o serie di azioni, hanno conseguenze, negative o positive, che sono dissimili tra i gruppi di uomini o donne interessati per grado e/o caratteristiche.
Difensori dei diritti umani	I Difensori dei diritti umani sono definiti dall' Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti Umani delle Nazioni Unite (OHCHR) come persone che, singolarmente o insieme ad altri, agiscono per promuovere o proteggere i diritti umani.

Schiavitù moderna e lavoro forzato	La schiavitù moderna è un termine generico che comprende pratiche come il lavoro forzato, la servitù per debito, la servitù e il traffico di esseri umani. Il lavoro forzato si verifica quando le persone sono coercite a lavorare attraverso l'uso della violenza o dell'intimidazione. È involontario ed esiste una minaccia di sanzione.
Pubblicità online	La pubblicità online include tecniche quali promozioni, sponsorizzazioni, relazioni con i media, nonché marketing diretto e comunicazioni di marketing digitale e deve essere interpretata in generale per indicare qualsiasi comunicazione prodotta direttamente da o per conto di venditori destinata principalmente a promuovere prodotti o a influenzare il comportamento dei consumatori. Tutte le comunicazioni di marketing devono rispettare la dignità umana e non devono incitare o tollerare alcuna forma di discriminazione.
Privacy	Libertà da intrusioni non autorizzate. Il diritto alla privacy nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo stabilisce che nessuno sarà soggetto a interferenze arbitrarie con la propria privacy, famiglia, casa o corrispondenza, né ad attacchi per il proprio onore e la propria reputazione, e tutti hanno il diritto di essere tutelati dalla legge nei confronti di tali interferenze o attacchi. Un elemento importante del diritto alla privacy, definito come diritto umano separato in alcuni standard nazionali e internazionali, è il diritto alla protezione dei dati personali. Questo diritto è particolarmente rilevante per le attività digitali.
Terze parti	Qualsiasi persona fisica o giuridica che sia i) un rivenditore di prodotti Pandora, come franchisee, distributori, partner di joint venture e qualsiasi altra parte, ii) un fornitore di qualsiasi prodotto, materiale, servizio o qualsiasi altro tipo di fornitore, o iii) qualsiasi altra persona fisica o giuridica che abbia o che intenda stipulare un accordo contrattuale con Pandora.
Orari di lavoro, retribuzioni e benefit	L'orario di lavoro è il tempo durante il quale la persona occupata è a disposizione del datore di lavoro. Gli stipendi sono il denaro che un datore di lavoro paga a un dipendente in cambio del lavoro. I benefit sono contributi del datore di lavoro, in contanti o in natura, destinati a garantire l'accesso alle cure mediche e ai servizi sanitari, nonché la sicurezza del reddito per l'intero ciclo di vita, in particolare in caso di malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro, maternità, responsabilità familiari, invalidità, perdita del capofamiglia, nonché durante il pensionamento e l'età avanzata.

7 STORICO VERSIONI DEL DOCUMENTO

VERSIONE	DATA	AUTORE
1.0	Marzo 2019	Sostenibilità del Gruppo
2.0	Dicembre 2021	Corporate Sustainability

