



POLITICA DEL CAPITALE UMANO

di Eurodies Italia S.r.l.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.11.2025



Indice

1. Premessa	3
2. Scopo del documento	3
3. Campo di applicazione	4
4. Ruoli e responsabilità	4
5. Impegni e obiettivi sociali di Eurodies Italia S.r.l.:	5
Salute e sicurezza sul lavoro	5
Condizioni di lavoro	6
Contrattazione collettiva e dialogo sociale	6
Formazione, sviluppo dei talenti e gestione delle carriere	7
Parità di genere, prevenzione delle molestie e delle discriminazioni	7
Diritti umani, lavoro minorile e lavoro forzato	7
Privacy e sicurezza delle informazioni	8
6. Segnalazioni:	8
Canali Whistleblowing	9
Canali per la Responsabilità Sociale	9
8. Aggiornamento, diffusione e comunicazione	10



1. Premessa

Eurodies Italia S.r.l. (di seguito anche “Eurodies”, “Società” o “Azienda”) riconosce il valore centrale del capitale umano e considera la **tutela della salute, della sicurezza e dell’integrità fisica e morale** di ogni lavoratore una priorità fondamentale nella gestione delle proprie attività.

In un contesto produttivo altamente specializzato come quello del settore automotive, le competenze, l’esperienza, la responsabilità e la collaborazione delle persone rappresentano un elemento essenziale per garantire qualità, continuità operativa e sviluppo sostenibile dell’Azienda.

La sicurezza è parte integrante della cultura aziendale di Eurodies, che promuove la consapevolezza dei rischi e l’adozione di comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, interni ed esterni. L’Azienda ha adottato un **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro** conforme alla norma ISO 45001:2018 e conferma il proprio impegno a presidiare la prevenzione degli infortuni, la protezione della salute e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

L’impegno e l’attenzione per il proprio Capitale Umano è perseguito da Eurodies anche attraverso la certificazione secondo lo standard SA8000 per la **Responsabilità Sociale**, che rappresenta un riferimento strutturato per la tutela dei diritti dei lavoratori, il rispetto della dignità della persona, la promozione di condizioni di lavoro eque e il monitoraggio dei principi di responsabilità sociale all’interno dell’organizzazione e, ove applicabile, nella relazione con i soggetti esterni.

Nel perseguire tali obiettivi, Eurodies si impegna a operare in coerenza con i **principali standard e strumenti internazionali in materia di diritti umani, lavoro dignitoso e responsabilità sociale** d’impresa, tra cui le Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e le Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali. Tali riferimenti orientano l’Azienda nella prevenzione di comportamenti lesivi della dignità della persona, nella promozione di condizioni di lavoro corrette e sicure e nel rafforzamento di **una cultura aziendale fondata su rispetto, responsabilità e integrità**.

2. Scopo del documento

Questa Politica del Capitale Umano (di seguito, per brevità, anche “Politica”) delinea gli impegni e gli obiettivi dell’Azienda nella gestione dei propri dipendenti. Per quanto riguarda le relative norme di comportamento si rimanda al **Codice Etico**, alle **Procedure interne di sicurezza**, alle **istruzioni operative** e a tutte le **Procedure di Gestione delle Risorse Umane** della Società.

Questa Politica ha quindi lo scopo di:

- **promuovere il valore delle persone che lavorano per Eurodies** in ogni processo e ambito aziendale, garantendo la valorizzazione e la tutela di tutti i collaboratori;
- promuovere una **cultura aziendale fondata su rispetto, correttezza, inclusione, dialogo e responsabilità condivisa**, favorendo relazioni interne improntate alla lealtà e alla considerazione della persona in quanto tale;



- ribadire l'impegno di tutta l'organizzazione a **rispettare**, nei contenuti e nei principi, **le norme di legge in materia di Salute e Sicurezza** e igiene industriale applicabili alle attività, e **assicurare la conformità alle normative** cogenti;
- perseguire un **continuo miglioramento** della gestione della qualità e della sicurezza, anche attraverso l'individuazione dei rischi associati e la **definizione di obiettivi** per la loro riduzione;
- **valorizzare le competenze**, le attitudini e il contributo professionale delle persone, sostenendo percorsi di formazione, consapevolezza e crescita coerenti con le esigenze aziendali e con le aspirazioni individuali;
- **fornire le risorse**, compatibilmente con i budget disponibili, necessarie a garantire una gestione del Capitale Umano adeguata alla realtà aziendale;
- **prevenire ogni forma di discriminazione**, molestia, comportamento lesivo della dignità personale o trattamento non equo, garantendo pari opportunità e condizioni di lavoro rispettose per tutte le persone;
- **allineare i valori etici aziendali** a quelli dei principali standard internazionali relativamente ai diritti umani, lavoro dignitoso, salute e sicurezza e condizioni lavorative, rafforzando la coerenza tra Codice Etico, certificazione SA8000 e politiche aziendali.

3. Campo di applicazione

Il contenuto di questa Politica si applica a **tutte le persone che collaborano con Eurodies Italia S.r.l.**, indipendentemente dal ruolo, dalla natura del rapporto contrattuale e della durata dell'impiego. Sono qui inclusi i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, i collaboratori, anche esterni, i consulenti e i fornitori che operano in modo continuativo all'interno delle strutture aziendali o in contesti operativi riconducibili alle attività dell'Azienda.

Essa è valida in ogni luogo in cui si svolgono le attività aziendali, incluso l'headquarter di Avigliana (TO) ed anche le sedi operative e gli ambienti di lavoro remoti. Il rispetto delle disposizioni qui espresse è fondamentale per garantire un ambiente basato su sicurezza, benessere, valorizzazione delle risorse e delle loro competenze e responsabilità sociale.

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare i principi di questa Politica per contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali, assumendo così un ruolo attivo nel miglioramento continuo delle prestazioni ambientali dell'Azienda.

4. Ruoli e responsabilità

Il **Consiglio di Amministrazione** approva questa Politica del Capitale Umano, ne promuove l'applicazione e assicura che i principi in essa contenuti siano coerenti con gli indirizzi strategici, i valori aziendali e gli impegni assunti dall'organizzazione in materia di responsabilità sociale, salute e sicurezza, tutela dei diritti dei lavoratori e valorizzazione delle persone.



Al fine di dare concreta attuazione al contenuto di questo documento, il Consiglio di Amministrazione affida al **Responsabile Risorse Umane** il coordinamento delle attività connesse alla gestione del capitale umano e al presidio degli obiettivi definiti nei capitoli successivi, in raccordo con le funzioni aziendali competenti. Il Responsabile Risorse Umane ha il compito di promuovere l'applicazione dei principi di questa Politica nei processi di gestione del personale, contribuendo alla definizione e all'attuazione di iniziative relative a selezione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, pari opportunità, inclusione, gestione delle relazioni interne e valorizzazione delle persone. Esercita inoltre un ruolo di monitoraggio sull'osservanza delle procedure aziendali pertinenti e sulla gestione di eventuali segnalazioni, criticità o non conformità riconducibili agli ambiti della Politica, favorendo l'individuazione di azioni correttive e di miglioramento, ove necessarie.

I **Responsabili di funzione e di stabilimento** collaborano con il Responsabile Risorse Umane per garantire l'applicazione della Politica nelle rispettive aree di competenza, promuovendo comportamenti coerenti con i valori aziendali, il rispetto delle procedure interne, la tutela della salute e sicurezza e il coinvolgimento delle persone nei processi di miglioramento.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Eurodies sono chiamati a rispettare i principi definiti in questa Politica, adottando comportamenti improntati a rispetto, correttezza, responsabilità, collaborazione e attenzione alla salute e sicurezza propria e altrui.

5. Impegni e obiettivi sociali di Eurodies Italia S.r.l.

Eurodies si impegna a rispettare obiettivi in linea con quanto definito nel documento, garantendo il pieno rispetto dei diritti umani e la corretta gestione del proprio capitale umano. L'Azienda si impegna inoltre a diffondere i principi della propria Politica del Capitale Umano all'interno e all'esterno dell'organizzazione, in un'ottica di trasparenza e di dialogo.

Di seguito il dettaglio degli impegni e gli obiettivi dell'Azienda:

Salute e sicurezza sul lavoro

Considerate le attività produttive svolte da Eurodies e la rilevanza del tema per una gestione responsabile del Capitale Umano, l'Azienda riconosce la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro come una priorità centrale. L'approccio adottato è orientato alla **prevenzione**, al **miglioramento continuo** e alla **gestione consapevole dei rischi**.

Eurodies presta particolare attenzione ai rischi connessi alle attività di movimentazione, assemblaggio, trasformazione e utilizzo di macchinari e apparecchiature, adottando misure organizzative e operative volte a tutelare le persone nello svolgimento delle attività quotidiane.

A supporto di tale impegno, Eurodies dispone di un Documento di Valutazione dei Rischi (indicato anche come DVR) redatto ai sensi del D.lgs. 81/2008, che considera le diverse aree aziendali, le mansioni, i rischi specifici e le misure di prevenzione e protezione adottate. Il DVR prevede il coinvolgimento delle principali figure della sicurezza, tra cui Datore di lavoro, RSPP, Medico competente e RLS, ed è oggetto di aggiornamento in funzione dell'evoluzione organizzativa, dei processi e dei rischi rilevati.



Eurodies assicura il **monitoraggio continuo degli indicatori di salute e sicurezza** individuati nel DVR.

In coerenza con elevati standard internazionali in materia di salute e sicurezza, l'Azienda ha sviluppato un sistema di misure preventive e si impegna a garantire una formazione continua sul tema salute e sicurezza al 100% dei dipendenti, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di gestione delle emergenze e promuovere il coinvolgimento attivo delle persone nell'adozione di comportamenti sicuri.

Eurodies si impegna inoltre a rafforzare progressivamente le misure di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di **ridurre in modo continuativo il numero e la gravità degli infortuni** e tendere al raggiungimento di zero infortuni entro il 2030.

Condizioni di lavoro

Eurodies si vincola a garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro positivo e stimolante, capace di **favorire la crescita professionale, il benessere delle persone e un adeguato equilibrio tra vita privata e vita lavorativa**. In questa prospettiva, l'Azienda assicura la possibilità di richiedere forme di lavoro a orario ridotto o part-time, nelle aree ove possibile, e garantisce la fruizione dei congedi parentali ai dipendenti che ne facciano richiesta.

L'Azienda riconosce che il benessere delle persone è strettamente connesso alla qualità del contesto lavorativo, all'equità delle relazioni interne e alla capacità dell'organizzazione di ascoltare e valorizzare i propri collaboratori. A tal fine, l'Azienda si impegna a realizzare con cadenza almeno annuale **indagini di valutazione della soddisfazione dei dipendenti**, utilizzandone gli esiti per individuare aree di miglioramento e definire azioni coerenti. Eurodies si pone inoltre l'obiettivo di incrementare, entro il 2028, il punteggio medio complessivo delle valutazioni di soddisfazione di almeno 10 punti percentuali rispetto al valore rilevato nell'anno 2025.

In continuità con questo impegno, Eurodies intende promuovere un ambiente di lavoro capace di tutelare la salute psicofisica delle persone, favorire il benessere organizzativo e contribuire alla costruzione di un clima aziendale positivo, collaborativo e responsabile. In tale prospettiva, l'Azienda si propone di **rafforzare progressivamente le proprie politiche di welfare aziendale**, ampliando entro il 2027 le iniziative a supporto del benessere, della conciliazione vita-lavoro e dell'ascolto dei dipendenti.

Contrattazione collettiva e dialogo sociale

L'Azienda riconosce il valore del dialogo sociale come elemento essenziale per costruire relazioni di lavoro responsabili, collaborative e attente al benessere delle persone. In questo quadro, si impegna a garantire condizioni di lavoro eque e trasparenti, nel rispetto della normativa applicabile e della contrattazione collettiva di riferimento.

L'Azienda garantisce il rispetto della contrattazione collettiva per il 100% dei contratti stipulati e persegue il mantenimento di una comunicazione aperta e trasparente con i lavoratori e i loro rappresentanti.



Formazione, sviluppo dei talenti e gestione delle carriere

Per la Società, la formazione rappresenta un elemento centrale per accompagnare la crescita professionale delle persone e favorire lo **sviluppo di competenze e conoscenze** sempre più coerenti con l'evoluzione dell'Azienda e con le esigenze tecniche, qualitative e organizzative proprie del settore automotive. In questa prospettiva, Eurodies promuove percorsi di aggiornamento continuo e intende rafforzare progressivamente la propria offerta formativa, attraverso programmi articolati e differenziati in base ai ruoli, alle responsabilità e alle specifiche esigenze professionali.

L'Azienda considera inoltre la formazione un fattore abilitante per l'inclusione, l'integrazione e l'adattabilità delle persone. Per questo motivo, si pone l'obiettivo di promuovere iniziative dedicate a temi quali etica, sostenibilità e diversità e inclusione, con l'obiettivo di migliorare la comunicazione all'interno dei team, rafforzare il senso di appartenenza e favorire la piena partecipazione alla vita aziendale.

Entro il 2027, Eurodies intende proseguire in questa direzione, incrementando del 10% almeno le ore medie di formazione per dipendente rispetto al 2026, con l'obiettivo di consolidare una cultura aziendale orientata all'apprendimento continuo, alla responsabilità e alla valorizzazione delle persone.

Parità di genere, prevenzione delle molestie e delle discriminazioni

Eurodies **ripudia ogni forma di discriminazione**, diretta o indiretta, e si impegna a promuovere pari opportunità per tutte le persone che operano in Azienda. La diversità è riconosciuta come un valore e come un fattore di crescita organizzativa, capace di arricchire competenze, prospettive e relazioni all'interno dei team.

In questa prospettiva, Eurodies promuove un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e sicuro, nel quale ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale. L'Azienda sostiene la parità di genere, l'equità nelle opportunità di sviluppo e la valorizzazione delle differenze, impegnandosi a garantire **pari opportunità in tutti gli ambiti della vita aziendale**.

I processi di selezione, inserimento, formazione, crescita professionale, valutazione, remunerazione e accesso alle posizioni di responsabilità sono orientati a criteri di equità, merito, competenza e non discriminazione.

A supporto di tale impegno, l'Azienda si pone come obiettivo quello di rafforzare progressivamente le politiche e procedure in materia di inclusione e parità di genere, formando il 100% dei dipendenti su questo tema entro il 2027. Inoltre, Eurodies intende mantenere pari a zero il numero di casi di segnalazioni accertate relative a episodi di discriminazione.

Diritti umani, lavoro minorile e lavoro forzato

Eurodies si impegna a garantire condizioni di lavoro dignitose, **condannando fermamente ogni forma di sfruttamento, lavoro minorile o lavoro forzato, sia all'interno dell'organizzazione che lungo la catena di fornitura**; l'adozione sistematica del CCNL



da parte dell'Azienda costituisce infatti un presidio fondamentale di legalità ed una garanzia concreta del rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nei temi di lavoro minorile e forzato.

Con specifico riferimento al **lavoro minorile**, Eurodies si impegna a rafforzare i propri presidi interni affinché ogni inserimento lavorativo avvenga nel pieno rispetto dell'età anagrafica del candidato, dell'eventuale obbligo scolastico e delle disposizioni normative applicabili. L'Azienda contrasta inoltre ogni forma di **lavoro forzato**, assicurando che tutti i rapporti di lavoro siano fondati sulla libera scelta, sulla volontarietà della prestazione e sull'assenza di qualsiasi forma di coercizione, minaccia, trattenimento indebito o limitazione della libertà personale.

Entro il 2027, la Società si pone l'obiettivo di potenziare il sistema strutturato in tutte le **procedure di selezione e assunzione** del personale, finalizzato alla verifica documentata dell'età anagrafica dei candidati e, ove applicabile, del rispetto dell'obbligo scolastico. L'Azienda intende inoltre sviluppare progressivamente un **sistema di dovuta diligenza sui fornitori**, volto a monitorare il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro lungo la filiera e a promuovere comportamenti coerenti con i principi espressi in questa Politica.

Privacy e sicurezza delle informazioni

Eurodies riconosce l'importanza di tutelare i dati personali dei propri collaboratori e le informazioni aziendali di cui è in possesso. Per questo motivo, adotta un approccio strutturato alla protezione delle informazioni volto a prevenire utilizzi impropri, accessi non autorizzati, perdite di dati o interferenze esterne.

La Società si impegna a garantire la sicurezza delle informazioni e degli asset digitali attraverso un sistema di gestione del rischio coerente con i principi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), supportato da procedure interne finalizzate alla prevenzione di episodi di *data breach* (o violazione dei dati) e alla corretta gestione dei dati trattati.

In tale ambito, Eurodies mira a mantenere pari a zero il numero di perdite di dati, violazioni accertate, sanzioni o contenziosi legati alla protezione dei dati personali. Inoltre, l'Azienda intende incrementare le ore di formazione dedicate alla *data protection* entro il 2026, coprendo il numero di impiegati che tratta dati personali o sensibili per rafforzare la consapevolezza dei dipendenti e la cultura della sicurezza informatica.

6. Segnalazioni

Eurodies promuove un ambiente aziendale fondato su **integrità, responsabilità e trasparenza**, incoraggiando la segnalazione tempestiva di eventuali condotte illecite, violazioni del *Modello di organizzazione, gestione e controllo* ex D.lgs. 231/2001, non conformità alle procedure aziendali o **comportamenti che possano compromettere la tutela, la valorizzazione e il benessere delle persone**.

Eurodies garantisce la **riservatezza dell'identità del segnalante**, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, nel rispetto della normativa applicabile. È inoltre assicurata la



tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione connessa alla segnalazione effettuata in buona fede, ferma restando la possibilità di effettuare segnalazioni anonime secondo le modalità previste dalla procedura aziendale.

Canali Whistleblowing

La Società ha messo a disposizione dei Destinatari un **canale interno** per la segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello, oltre ad altre situazioni potenzialmente pregiudizievoli per l'Azienda, incluse eventuali violazioni o criticità connesse alla gestione del capitale umano, al rispetto dei diritti delle persone, alla salute e sicurezza sul lavoro, alle pari opportunità, all'inclusione, alla prevenzione di discriminazioni, molestie o comportamenti non coerenti con i principi aziendali.

Tale canale opera nel rispetto del D.lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

Le segnalazioni possono essere effettuate, anche in forma anonima, secondo le seguenti modalità:

- **in forma scritta**, tramite piattaforma Whistleblowing dedicata, raggiungibile attraverso il link presente sul sito web aziendale e a questo indirizzo:
<https://eurodies.integrity.complylog.com>;
- **in forma orale** tramite registrazione, secondo le modalità previste dalla procedura aziendale.

Le segnalazioni sono trasmesse e gestite secondo le modalità descritte nel paragrafo "Segnalazioni" e nel paragrafo "Misure in applicazione della disciplina di cui al D.lgs. 24/2023" della parte generale del Modello stesso e, in particolare, sulla base della "Procedura di gestione delle segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023" adottata a tal fine dalla Società.

Canali per la Responsabilità Sociale

In coerenza con il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme allo standard SA8000, Eurodies assicura inoltre la **disponibilità di canali specifici** per la presentazione di reclami, segnalazioni, suggerimenti o richieste di chiarimento **relativi ai temi della Responsabilità Sociale**, dei diritti dei lavoratori, delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza, della non discriminazione, dell'orario di lavoro, della retribuzione e degli altri requisiti previsti dallo standard.

Tali reclami possono essere presentati attraverso i canali interni previsti dal sistema SA8000, inclusi il **Social Performance Team**, il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 che coincide con il responsabile delle risorse umane e gli ulteriori strumenti aziendali messi a disposizione, anche in forma anonima ove previsto dalle procedure interne. Le segnalazioni ricevute sono valutate con imparzialità, riservatezza e attenzione alla tutela della persona segnalante e delle persone coinvolte.

Qualora il reclamo non trovi adeguata gestione o risoluzione attraverso i canali interni, oppure nei casi in cui il segnalante ritenga opportuno rivolgersi a **soggetti esterni**, è



possibile secondo le modalità previste dal sistema SA8000, utilizzare i canali messi a disposizione dagli organismi competenti a livello internazionale, tra cui SAAS - Social Accountability Accreditation Services e SAI - Social Accountability International.

7. Aggiornamento, diffusione e comunicazione

Il Consiglio di Amministrazione di Eurodies assicura la diffusione della Politica del Capitale Umano a tutti i dipendenti, collaboratori e, ove applicabile, ai fornitori, partner e soggetti terzi coinvolti nelle attività aziendali, secondo modalità idonee a garantirne la conoscenza e l'effettiva applicazione.

La Politica è oggetto di **revisione almeno annuale** e, in ogni caso, ogniqualvolta si rendano necessari aggiornamenti in ragione di modifiche normative, evoluzione delle migliori pratiche in materia di gestione delle persone, cambiamenti organizzativi, esigenze aziendali o nuovi obiettivi legati alla valorizzazione, tutela e sviluppo del capitale umano.

Eventuali aggiornamenti della presente Politica sono approvati dal Presidente e comunicati tempestivamente ai destinatari interessati attraverso i canali ritenuti più opportuni, tra cui:

- e-mail ai dipendenti;
- affissione o pubblicazione nella bacheca aziendale;
- consegna o condivisione in fase di assunzione di nuovo personale;
- condivisione in fase di stipula o rinnovo di contratti con fornitori, partner o altri soggetti terzi rilevanti.

Eurodies si impegna inoltre a promuovere la comprensione dei contenuti della Politica del Capitale Umano attraverso adeguate iniziative di comunicazione, informazione e sensibilizzazione, affinché tutte le persone coinvolte siano consapevoli dei principi, degli impegni e delle responsabilità connessi alla tutela dei diritti delle persone, alla valorizzazione delle competenze, alla salute e sicurezza, alle pari opportunità, all'inclusione e al benessere organizzativo.

Avigliana (TO), 28.11.2025

- **La Direzione**