



ERSEL

POLICY DIRITTI UMANI

Documento N°	135
Data	29/09/2026
Approvato da	Consiglio di Amministrazione
Società Interessate	Ersel Banca Privata S.p.A. – Ersel Asset Management – OnLine SIM – Simon Fiduciaria – Ersel Gestion Internationale s.a.
Decorrenza	29/09/2026
Versione	01
Pubblicazione su sito internet	SI



Sommario

1. Premessa e scopo della policy	3
2. Ambito di Applicazione	3
3. Riferimenti normativi	3
4. Principi fondamentali	3
5. Impegni Operativi	4
6. Ruoli e responsabilità	4
7. Meccanismi di Segnalazione	4
8. Monitoraggio	5
9. Gestione delle Violazioni e Sistema Sanzionatorio	5
10. Aggiornamento e Revisione della Policy	5



1. Premessa e scopo della policy

Il Gruppo Ersel riconosce la centralità dei diritti umani come fondamento imprescindibile della propria attività e si impegna a rispettare, promuovere e proteggere tali diritti in tutte le sue operazioni, relazioni e decisioni, riconoscendo nel capitale umano una risorsa strategica e un fattore chiave per il perseguimento degli obiettivi aziendali, la crescita sostenibile e la generazione di valore per tutti gli stakeholder.

L'impegno si fonda sui principali standard internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, il Global Compact delle Nazioni Unite e le Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali.

2. Ambito di Applicazione

La presente Policy si applica a tutte le società del Gruppo, agli amministratori, ai dipendenti e a coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato (ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 1, lettera h-novies del Testo Unico Bancario), ai fornitori e partner commerciali, ai clienti e alle comunità locali. L'impegno si estende a tutti gli stakeholder con cui il Gruppo interagisce, promuovendo il rispetto dei diritti umani lungo l'intera catena del valore.

3. Riferimenti normativi

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU, 1948)

Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)

Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (2011)

Global Compact delle Nazioni Unite

Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali

Codice Etico e Codice di Comportamento del Gruppo

4. Principi fondamentali

Il Gruppo riconosce la tutela dei diritti umani e della dignità della persona quale principio fondamentale nella conduzione delle proprie attività e nella gestione delle relazioni con dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner commerciali e, più in generale, con tutti gli stakeholder.

In coerenza con i valori adottati e con i principali standard nazionali e internazionali di riferimento, il Gruppo orienta il proprio operato ai seguenti principi:

- **Non discriminazione e pari opportunità:** Il Gruppo garantisce l'uguaglianza di trattamento senza distinzioni di genere, etnia, religione, orientamento sessuale, età, disabilità, opinioni politiche o sindacali, stato di salute o qualsiasi altra condizione personale o sociale.
- **Condizioni di lavoro dignitose, salute e sicurezza:** Promozione di un ambiente di lavoro sicuro, salubre e rispettoso della dignità, con tutela della salute e sicurezza di tutti i lavoratori.



- **Divieto di lavoro forzato e minorile:** Rifiuto di qualsiasi forma di lavoro forzato, coatto o minorile, in conformità alle Convenzioni OIL.
- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva:** Riconoscimento e tutela del diritto dei lavoratori di associarsi liberamente e di partecipare alla contrattazione collettiva.
- **Rispetto della privacy e della dignità personale:** Protezione dei dati personali e rispetto della sfera privata di tutti gli stakeholder.
- **Prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi:** Tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia, abuso o intimidazione.
- **Responsabilità nella catena di fornitura:** Selezione e monitoraggio di fornitori e partner commerciali affinché rispettino i diritti umani e gli standard etici della Banca.
- **Impegno verso la comunità e l'ambiente:** Attenzione all'impatto sociale e ambientale delle attività, promozione dello sviluppo sostenibile e dell'inclusione finanziaria.

5. Impegni Operativi

Al fine di dare concreta attuazione ai principi enunciati, il Gruppo assume i seguenti impegni operativi:

- **Due diligence sui diritti umani:** il Gruppo si impegna a sviluppare e rafforzare progressivamente processi proporzionati di identificazione, valutazione, prevenzione e mitigazione dei rischi connessi ai diritti umani, tenendo conto della natura delle attività, delle controparti e del livello di rischio.
- **Rapporti con i fornitori:** il Gruppo è attento a privilegiare fornitori e controparti commerciali che non presentino *bad news* in merito al rispetto dei diritti umani e dei principi di sostenibilità.

6. Ruoli e responsabilità

Consiglio di Amministrazione: Approvazione e supervisione della Policy sui Diritti Umani.

Compliance e Legale: Aggiornamento normativo.

Risorse Umane: Promozione della cultura del rispetto e dell'inclusione, presidio delle iniziative formative e gestione, per gli ambiti di competenza, delle tematiche relative al rapporto di lavoro, in coordinamento con Compliance, Legale e con le altre funzioni coinvolte.

Sostenibilità: Rendicontazione, dialogo con gli stakeholder e promozione di iniziative sociali e ambientali.

Tutti i dipendenti e collaboratori Rispetto e promozione dei principi della Policy e segnalazione di eventuali violazioni.

7. Meccanismi di Segnalazione

Le segnalazioni sono effettuate attraverso i canali e secondo le modalità disciplinate dalla Procedura Whistleblowing di Gruppo, cui si rinvia per l'individuazione dei soggetti competenti, le garanzie di riservatezza, le modalità di gestione e le tutele riconosciute al segnalante.



Canali di Segnalazione: Sono stati istituiti canali di comunicazione sicuri e riservati, che garantiscono la confidenzialità dell'identità del segnalante. Tali canali includono una piattaforma informatica dedicata e un indirizzo e-mail.

Garanzie per il Segnalante: La Banca assicura la massima tutela contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chiunque effettui, in buona fede, una segnalazione. Qualsiasi atto ritorsivo sarà severamente sanzionato (art. 52-bis e 52-ter D.Lgs. 385/1993).

Gestione delle Segnalazioni: Ogni segnalazione viene analizzata e si avvia un'indagine interna qualora si ritenga fondata. L'esito dell'indagine viene gestito nel rispetto della normativa e delle procedure interne, garantendo un riscontro al segnalante, ove possibile.

8. Monitoraggio

L'efficacia del sistema di tutela dei diritti umani è soggetta a un costante processo di verifica.

Monitoraggio Continuo: Le funzioni di controllo di primo, secondo e terzo livello, in base alle valutazioni proprie di rischio, effettuano un monitoraggio costante sull'applicazione delle procedure e sull'efficacia delle misure di mitigazione.

Flussi Informativi: I risultati delle attività di monitoraggio e audit vengono formalizzati in report periodici destinati alla Direzione, al fine di individuare eventuali carenze e promuovere le necessarie azioni correttive.

9. Gestione delle Violazioni e Sistema Sanzionatorio

Le violazioni accertate della presente Policy non saranno tollerate.

Procedimento Disciplinare: Le violazioni accertate, ove riconducibili a dipendenti o collaboratori soggetti al potere disciplinare della Società, sono valutate secondo la loro natura e gravità e possono comportare l'applicazione delle misure previste dalla legge, dal contratto collettivo applicabile, dal Codice disciplinare e dalle procedure aziendali, nel rispetto dei principi di proporzionalità e del diritto di difesa..

Sanzioni: Le sanzioni saranno proporzionate alla gravità della violazione e potranno includere il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sospensione dal servizio e dalla retribuzione e, nei casi più gravi, il licenziamento per giusta causa.

Responsabilità Ulteriori: Le sanzioni disciplinari non pregiudicano l'eventuale avvio di azioni civili per il risarcimento dei danni e la segnalazione dei fatti alle autorità giudiziarie o di vigilanza competenti, qualora la violazione integri una fattispecie di reato o un illecito amministrativo (D.Lgs. 231/2001).

10. Aggiornamento e Revisione della Policy

La presente Policy è un documento dinamico.

Viene sottoposta a revisione periodicamente, e ogni qualvolta si verifichino modifiche significative nel contesto normativo, organizzativo o di business della Banca.

Ogni aggiornamento è esaminato dalle funzioni competenti e approvato dal Consiglio di Amministrazione. La versione aggiornata viene tempestivamente comunicata a tutti i destinatari.