

Politica Sasol sui Diritti Umani



Data di decorrenza

01 ottobre 2025

Categoria del documento

Politica globale

Prossima revisione

Revisione biennale

Responsabile del documento **VP: Conformità, Etica e Governance**

Amministrazione **La presente Politica sui diritti umani sarà gestita dal team Diritti Umani di Sasol o da altra funzione designata dal Vicepresidente Esecutivo di Sasol: Commerciale e Legale di Sasol**

La presente Politica sui Diritti Umani si applica all'intero gruppo di società Sasol, includendo tutti i dipendenti, il personale temporaneo e i prestatori di servizi di Sasol Limited e delle sue controllate. La Politica si applica inoltre alle joint venture di Sasol, nella misura in cui Sasol detenga una partecipazione di maggioranza e/o il controllo gestionale, ed è subordinata alla relativa accettazione e approvazione da parte dei rispettivi consigli di amministrazione o di altro organo societario decisionale competente. Ci aspettiamo che anche le entità nelle quali Sasol non detiene una partecipazione di maggioranza e/o il controllo gestionale, nonché i fornitori, rispettino la presente Politica sui Diritti Umani o una policy analoga applicabile alle loro attività. Oltre al rispetto di tutti gli obblighi di legge applicabili, li incoraggiamo ad adottare e applicare la nostra Politica sui Diritti Umani e/o a implementare policy analoghe all'interno delle proprie

1. I nostri impegni per i Diritti Umani

1.1 Introduzione

In qualità di azienda globale attiva nel settore dell'energia e della chimica, Sasol riconosce che il rispetto della dignità umana e dei diritti di tutte le persone, come enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, è fondamentale per la sostenibilità del proprio business.

Ci impegniamo a rispettare e difendere i Diritti Umani:

- evitando, o laddove non fosse possibile evitarli, o mitigando se non è possibile evitarli, gli impatti negativi sui diritti umani che potremmo causare o contribuire a causare attraverso le nostre attività e le relazioni commerciali con dipendenti, comunità, partner in joint venture (JV) e altri partner commerciali, clienti, fornitori e prestatori di servizi; e
- svolgendo la nostra attività sulla base di pratiche eque, lecite e trasparenti.

1.2 Definizioni

- **Dipendente:** qualsiasi persona che abbia stipulato un contratto di lavoro con Sasol e che percepisca o abbia diritto a percepire una retribuzione; sono inclusi tutti i dirigenti esecutivi e gli amministratori;
- **Diritti umani:** tutti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, inclusi, come minimo, i diritti e le libertà sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948 e codificati tramite il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali e dalle otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- **Schiavitù moderna:** situazione in cui una persona è sfruttata da altri a fini di guadagno personale o commerciale, mediante inganno, coercizione o costrizione, con perdita della propria libertà; comprende, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la tratta di esseri umani, il lavoro forzato e il lavoro vincolato per debiti, la schiavitù minorile, i matrimoni forzati e le forme di schiavitù basate sulla discendenza; e
- **Sasol:** Sasol Limited e le sue controllate e altre società del gruppo.

1.3 Applicazione degli standard internazionali

Nel rispetto delle proprie policy organizzative interne e in conformità agli standard internazionali e alle leggi applicabili nei Paesi in cui opera, incluse quelle che vietano la schiavitù moderna, Sasol si impegna a rispettare:

- la Carta internazionale dei diritti umani;
- la Dichiarazione universale dei diritti umani;
- i Principi guida delle Nazioni Unite (ONU) su imprese e diritti umani (UNGPs);
- i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC), di cui è firmataria;
- le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le imprese multinazionali sulla condotta d'Impresa responsabile (Linee guida OCSE);
- gli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite;
- la Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro (ILO);
- gli Standard di Performance dell'International Finance Corporation (IFC) in materia di acquisizione di terreni, reinsediamento involontario e popolazioni indigene;
- i Principi volontari delle Nazioni Unite sulla sicurezza e sui diritti umani e il Codice di condotta internazionale per i prestatori di servizi di sicurezza privata;
- le Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali;
- la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni; e
- il diritto internazionale umanitario.

Incoraggiamo i nostri partner commerciali, fornitori e prestatori di servizi ad aderire a solidi principi in materia di Impresa e Diritti Umani e, ove applicabile nel settore estrattivo, a impegnarsi a rispettare i Principi Volontari delle Nazioni Unite sulla Sicurezza e i Diritti Umani.

1.4 I nostri impegni

Ci impegniamo

- **Rispettare la diversità**
nei confronti delle persone interessate o influenzate dalla nostra attività

nel rispetto delle leggi e degli altri requisiti normativi applicabili nei Paesi in cui Sasol opera, promuovere la diversità, garantire pari opportunità ed eliminare ogni forma di discriminazione
- **Pratiche di lavoro eque**
Offrire condizioni di impiego, retribuzioni, salari e benefit equi e competitivi
- **Ambiente di lavoro sicuro, protetto e salubre**
disporre di ambienti di lavoro sicuri e sani e condizioni che non violino i Diritti Umani
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**
salvaguardare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva
- **Impatto ambientale**
gestire in modo responsabile il nostro impatto ambientale
- **Catena di fornitura**
affrontare gli impatti sui Diritti Umani individuati all'interno delle nostre catene di fornitura
- **Fusioni e acquisizioni (incluse le joint venture)**
incoraggiare i nostri partner in joint venture e partner commerciali a rispettare la presente Politica sui Diritti Umani e/o ad adottare politiche analoghe nelle proprie organizzazioni
- **Diritti delle comunità e dei popoli indigeni**
Rispettare i diritti delle comunità situate in prossimità delle nostre attività

operative e dei popoli indigeni che possano essere attività aziendali, inclusi i diritti fondiari e l'accesso alle risorse idriche
- **Gestione degli stakeholder**
coinvolgere i nostri stakeholder e collaborare con loro sollecitando feedback al fine di migliorare le nostre prestazioni sui Diritti Umani, il coinvolgimento degli stakeholder associati e la creazione di valore sociale. Ci impegniamo inoltre a rispettare i diritti dei difensori dei Diritti Umani e a non ostacolare né impedire la loro partecipazione civica pacifica e sicura
- **Privacy dei dati**
rispettare il diritto fondamentale alla riservatezza di tutti i nostri stakeholder e trattare i dati personali in modo lecito, etico e sicuro
- **Prevenzione della corruzione e della concussione**
operare con integrità, opponendoci a qualsiasi forma di corruzione e disonestà, in conformità con la nostra Politica Anticorruzione.
- **Meccanismi di reclamo**
porre rimedio o facilitare l'accesso a rimedi per eventuali impatti negativi sui Diritti Umani che dovessimo identificare come causati o ai quali abbiamo contribuito attraverso le nostre attività, senza ostacolare l'accesso ad altri rimedi eventualmente disponibili. Ci impegniamo a collaborare con i meccanismi giudiziari e non giudiziari applicabili e, ove opportuno, a lavorare con i nostri partner commerciali, al fine di garantire un adeguato accesso ai rimedi

2. I nostri ambiti prioritari in materia di Diritti Umani

Gli impatti sui Diritti Umani identificati come maggiormente rilevanti per Sasol sono suddivisi nelle seguenti aree:

Rispetto della diversità	<ul style="list-style-type: none">▪ Nel rispetto delle leggi e degli altri requisiti normativi applicabili nei Paesi in cui opera, Sasol promuove diversità, equità e inclusione sul luogo di lavoro, in linea con i principi applicabili delle società aperte e democratiche, fondati sulla dignità umana, l'uguaglianza e la libertà. Il nostro obiettivo è attrarre e trattenere le competenze necessarie al raggiungimento dei nostri obiettivi strategici. Ci impegniamo ad applicare politiche e pratiche di lavoro eque, conformi ai requisiti di legge locali e alle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che stabiliscono standard internazionali in materia di lavoro, tra cui la corresponsione di salari dignitosi e la tutela del benessere dei dipendenti, compreso il ricorso a straordinari volontari e retribuiti in conformità alla normativa applicabile.▪ Per promuovere diversità, equità, inclusione e senso di appartenenza nel luogo di lavoro, poniamo particolare attenzione alla parità di genere, all'inclusione delle persone con disabilità, all'equità occupazionale e allo sviluppo delle competenze, nonché alla promozione di una cultura e di pratiche inclusive.
Ambiente di lavoro sicuro e salubre	<ul style="list-style-type: none">▪ La sicurezza non solo è un principio imprescindibile ma è anche il fondamento di un'impresa sostenibile. Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro sicuro e a perseguire l'obiettivo di Zero Infortuni, mantenendo al contempo la produzione di prodotti ad alto valore.▪ Ci impegniamo a:<ul style="list-style-type: none">▪ garantire condizioni di lavoro sicure e adeguate e la continuità operativa, vietando il lavoro forzato e il lavoro minorile;▪ allineare le nostre procedure di sicurezza ai Principi Volontari delle Nazioni Unite su Sicurezza e Diritti Umani e al Codice Internazionale di Condotta per i Fornitori di Servizi di Sicurezza Privata;▪ in linea con le nostre politiche in materia di risorse umane e segnalazioni interne e con le leggi applicabili in materia di tutela dei segnalanti, vietare discriminazioni, ritorsioni, rappresaglie, intimidazioni, violenze, comportamenti abusivi, molestie e vittimizzazioni nei confronti di chi, in buona fede, segnali o esprima preoccupazioni rispetto a sospette violazioni dei Diritti Umani;▪ mettere a disposizione meccanismi di reclamo adeguati, interni ed esterni, garantendo che le segnalazioni e le preoccupazioni sui Diritti Umani siano indagate e comunicate correttamente, senza ostacolare i meccanismi giudiziari e non giudiziari statali che assicurano l'accesso ai rimedi. Ai segnalanti non è richiesto di rinunciare ai propri diritti legali; e▪ mantenere relazioni costruttive e collaborare con sindacati e rappresentanze dei lavoratori in tutte le giurisdizioni in cui operiamo, nel rispetto della libertà di associazione e dei diritti correlati.

<p>Catena di fornitura</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valutiamo in modo proattivo gli impatti sui Diritti Umani, sia nelle nostre attività sia lungo la catena di fornitura; Informiamo e supportiamo fornitori e prestatori di servizi sui requisiti ambientali, sociali e di governance; Esigiamo che i nostri fornitori e prestatori di servizio applichino gli stessi standard che applichiamo a noi stessi; Il nostro approccio alla crescita economica integra principi di sostenibilità attraverso pratiche di approvvigionamento responsabili sotto il profilo sociale e ambientale. ▪ In linea con le nostre politiche aziendali, tra cui il Codice di Condotta Sasol, il Codice di Condotta per i Fornitori, la Politica Anticorruzione Sasol e la Politica sui Conflitti di Interesse, ci aspettiamo e richiediamo che fornitori e prestatori di servizi operino con integrità, si oppongano a qualsiasi attività illecita o non etica e promuovano la conoscenza dei principi sui Diritti Umani all'interno delle proprie organizzazioni, anche attraverso attività formative sui Diritti Umani. ▪ Sasol si oppone a qualsiasi forma di schiavitù moderna o tratta di esseri umani. Incoraggiamo tutti i Dipendenti e gli stakeholder a segnalare eventuali comportamenti sospetti, non etici o collegati a reati economici, affinché Sasol e i suoi fornitori e prestatori di servizi rispettino i principi di approvvigionamento etico e responsabile.
<p>Rispetto dei diritti delle comunità e dei popoli indigeni</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rispettiamo i diritti, le tradizioni e le culture delle comunità e dei popoli indigeni con cui interagiamo nel corso delle nostre attività. <p>Ci impegniamo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ collaborare con le comunità situate in prossimità delle nostre attività e ridurre al minimo gli impatti negativi, sulla base di processi di due diligence e valutazioni d'impatto; ▪ riconoscere e rispettare i diritti fondiari e adottare un approccio basato sul rischio nell'uso delle risorse, tenendo in debita considerazione le comunità situate in prossimità delle nostre attività, i popoli indigeni e l'ambiente; ▪ evitare reinsediamenti involontari nella progettazione delle nostre iniziative; ▪ mitigare gli impatti sui Diritti Umani legati alla sicurezza, allineando processi e procedure ai Principi Volontari delle Nazioni Unite su Sicurezza e Diritti Umani e al Codice Internazionale di Condotta per i Fornitori di Servizi di Sicurezza Privata; ▪ bilanciare la tutela del patrimonio culturale, le aspettative delle comunità, lo sviluppo economico e gli impatti ambientali. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nella gestione di eventuali reinsediamenti di una comunità, ci impegniamo a rispettare le leggi locali applicabili e lo Standard di Performance 5 dell'IFC sull'acquisizione di terreni e il reinsediamento involontario, nonché le linee guida delle Nazioni Unite e altre linee guida volontarie in materia di diritti fondiari. ▪ Nella consultazione con i popoli indigeni, applichiamo le linee guida internazionali, inclusi lo Standard di Performance 7 dell'IFC sui Popoli Indigeni e la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni. Ci impegniamo a ottenere il consenso libero, previo e

	<p>informato delle comunità e dei popoli indigeni per operazioni che coinvolgano terre e risorse naturali, nel rispetto della Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni, e in conformità alle leggi applicabili.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sasol richiede inoltre ai propri partner commerciali, in relazione ai diritti fondiari, di impegnarsi a ottenere il consenso libero, previo e informato in conformità alla Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni e nel rispetto delle leggi locali, nonché a garantire il rispetto dell'accesso alle risorse idriche. ▪ I nostri processi di coinvolgimento degli stakeholder assicurano che Sasol sia in grado di ricevere e valutare le segnalazioni provenienti da comunità e popoli indigeni, verificando l'eventuale presenza di impatti sui Diritti Umani.
<p>Gestione dell'impatto ambientale di Sasol</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ci impegniamo ad adottare un approccio basato sul rischio per l'uso responsabile delle risorse ambientali e ad affrontare le sfide ambientali tenendo conto dei diritti e degli interessi di tutti i nostri stakeholder, comprese comunità e popolazioni indigene. ▪ Siamo consapevoli della diversità dei nostri obblighi in materia di conformità nelle numerose giurisdizioni in cui operiamo. Dimostriamo tale impegno rispettando le leggi, i regolamenti e standard locali e internazionali applicabili. Seguiamo un processo rigoroso di segnalazione e mitigazione degli incidenti ambientali, comprese eventuali deviazioni dai requisiti normativi. Il nostro approccio si basa su un sistema di classificazione degli incidenti che ne valuta il potenziale impatto in termini di degrado o inquinamento ambientale significativo. Collaboriamo con le autorità competenti in occasione delle ispezioni ambientali presso i nostri siti; Le nostre risposte ai riscontri includono interventi correttivi mirati al mantenimento della conformità. ▪ In linea con il nostro approccio di gestione responsabile dei prodotti, ci adoperiamo affinché l'approvvigionamento di sostanze chimiche e materie prime non alimenti conflitti, sia conforme alla legge e, per quanto possibile, limiti l'impatto sulla salute umana e sull'ambiente.

3. La nostra governance e gestione in materia di Diritti Umani

3.1 Ruoli e responsabilità

- Il Consiglio di Amministrazione di Sasol Limited (Consiglio) ha la responsabilità ultima di supervisionare l'impegno di Sasol nel rispetto dei Diritti Umani, in conformità alle policy aziendali;
- Il Comitato Sicurezza, Sociale ed Etica di Sasol (SSEC), un sottocomitato del Consiglio, è responsabile della supervisione dell'attuazione del Quadro Sasol su Imprese e Diritti Umani (Business and Human Rights Framework) e dell'approccio complessivo di Sasol in materia di Diritti Umani; e
- Il Vicepresidente esecutivo di Sasol: Commerciale e Legale di Sasol ha la responsabilità esecutiva di garantire l'attuazione del programma Sasol su Imprese e Diritti Umani; Un team interno dedicato ai Diritti Umani supporta l'implementazione del programma in tutta l'organizzazione.

La responsabilità di attuare il programma Sasol sui Diritti Umani, nonché i relativi processi e procedure, inclusa l'integrazione di azioni volte a rafforzare l'approccio aziendale ai Diritti Umani nelle attività operative, ricade sulla leadership di ciascuna Operating Model Entity ("OME") del gruppo Sasol. La leadership di ciascuna OME è responsabile dell'attuazione operativa dei requisiti di due diligence in materia di Diritti Umani e della conformità ai requisiti formativi sui Diritti Umani destinati ai Dipendenti individuati.

È responsabilità dei Dipendenti conoscere e comprendere gli obblighi e i requisiti in materia di Diritti Umani previsti dalla presente Policy. I Dipendenti sono tenuti a segnalare immediatamente eventuali violazioni della presente Politica al proprio responsabile, al consulente legale o tramite la EthicsLine di Sasol.

3.2 Due diligence in materia di Diritti Umani

Sasol si impegna a rispettare e promuovere i Diritti Umani in tutte le proprie attività e relazioni commerciali. A tal fine, Sasol mantiene processi di due diligence per identificare, gestire e segnalare potenziali impatti sui Diritti Umani, inclusi i rischi legati alla schiavitù moderna.

3.2.1 *Questionario di autovalutazione su Imprese e Diritti Umani*

Sasol ha adottato un Questionario di Autovalutazione su Imprese e Diritti Umani, utilizzato internamente per identificare e valutare potenziali impatti sui Diritti Umani, compresi i rischi di esposizione alla schiavitù moderna, che potrebbero insorgere quale risultato e/o in connessione alle proprie attività o relazioni commerciali.

Il Questionario viene compilato da ciascuna OME con cadenza biennale oppure ogniqualvolta intervengano modifiche nelle attività o nella strategia della stessa. Successivamente viene esaminato dal team Sasol per Imprese e Diritti Umani al fine di individuare eventuali impatti sui Diritti Umani e garantire l'adozione di misure di controllo e mitigazione adeguate ed efficaci.

3.2.2 *Due diligence della catena di fornitura*

Puntiamo all'eccellenza nell'approvvigionamento e nella fornitura sostenibile di beni, servizi e prodotti, al fine di massimizzare il valore per la nostra organizzazione e i nostri clienti. Ci opponiamo a qualsiasi forma di schiavitù moderna e tratta di esseri umani nella nostra catena di fornitura e in qualsiasi parte della nostra attività.

Sasol si adopera per mitigare i potenziali impatti sui Diritti Umani nelle proprie attività e catene di fornitura in quanto principio irrinunciabile, al fine di tutelare la propria reputazione quale cittadino di impresa con valori etici ed evitare rischi operativi, legali e finanziari connessi a tali condotte illecite.

Riconosciamo che il comportamento dei nostri partner commerciali nella catena di fornitura può influire su Sasol; pertanto, collaboriamo esclusivamente con partner che dimostrino integrità e siano allineati con i nostri valori.

Cerchiamo di garantire che i nostri partner commerciali della catena di fornitura operino in conformità alle leggi applicabili, al Codice di Condotta Sasol, al Codice di Condotta per i Fornitori e alla presente Politica sui Diritti Umani.

Il nostro Codice di Condotta fornisce linee guida su come svolgiamo le nostre attività, confermando l'impegno di Sasol verso pratiche di lavoro eque, in conformità ai requisiti di legge applicabili e alle otto convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Il nostro Codice di Condotta per i Fornitori stabilisce in modo esplicito che i fornitori e i prestatori di servizi di Sasol non devono partecipare né trarre beneficio da alcuna forma di lavoro forzato e/o lavoro minorile; ci aspettiamo inoltre che applichino requisiti analoghi anche ai propri fornitori e prestatori di servizi.

a tal proposito, Sasol ha sviluppato un Questionario di Due Diligence su Imprese e Diritti Umani per i Fornitori (BHR DDQ), basato su un approccio fondato sul rischio, volto, in relazione ai fornitori o prestatori di servizio, a:

- identificare potenziali rischi in materia di Diritti Umani;
- dimostrare le misure adottate dal fornitore per identificare e gestire tali rischi in maniera efficace;
- favorire il dialogo con Sasol su questioni legate ai Diritti Umani, al fine di affrontare e gestire i principali rischi o le criticità individuate.

Le risposte al BHR DDQ vengono valutate secondo la Matrice di Rischio su Imprese e Diritti Umani, che consente di classificare fornitori e prestatori di servizi in base al livello di rischio per i Diritti Umani che potrebbe rappresentare per Sasol, tenendo conto delle risposte di un fornitore o di un prestatore di servizi al BHR DDQ, della verifica dei precedenti e di altre informazioni pubbliche disponibili, per garantire che vengano adottate misure di mitigazione del rischio appropriate.

Al fine di ridurre al minimo il rischio di non conformità agli obblighi e ai requisiti dei Diritti Umani, le OME sono tenute ad:

- applicare un approccio basato sul rischio nell'implementazione del BHR DDQ per fornitori esistenti e potenziali, nonché prima di avviare nuovi rapporti commerciali con terze parti in tutte le giurisdizioni in cui Sasol opera;
- integrare il BHR DDQ nei processi di selezione e verifica (due diligence) dei fornitori e/o nei controlli di mitigazione, inclusi quelli che prevedono specifiche clausole contrattuali BHR;
- valutare i rischi in materia di Diritti Umani e classificare i fornitori sulla base delle risposte fornite al BHR DDQ, delle verifiche dei precedenti e di altre informazioni disponibili; tali valutazioni faranno parte del processo di contrattualizzazione e di onboarding dei fornitori o dell'avvio di nuove relazioni commerciali con terze parti; e
- la categoria di rischio attribuita al fornitore determinerà le misure appropriate che la OME dovrà adottare per mitigare il rischio in materia di Diritti Umani associato a tale fornitore.

È responsabilità della leadership di ciascuna OME garantire che i suddetti processi di screening e di revisione della due diligence siano effettivamente svolti e che venga applicato un approccio basato sul rischio. Qualora una OME intenda procedere con un'operazione nonostante siano emerse criticità ("red

flag”) relative a specifici rischi in materia di Diritti Umani durante la due diligence, tale operazione dovrà essere approvata dalla leadership della OME, in consultazione con le funzioni Legale, Proprietà Intellettuale e Compliance, e solo nel caso in cui la OME interessata disponga di un piano credibile per mitigare efficacemente tale rischio o ridurne la probabilità di accadimento.

3.2.3 Due diligence in materia di Diritti Umani nelle operazioni

Per mitigare i potenziali rischi legali, finanziari, operativi e reputazionali che potrebbero derivare dal mancato rispetto dei Diritti Umani da parte di Sasol o dei suoi partner commerciali, Sasol integra considerazioni relative ai Diritti Umani nei propri processi di due diligence e decisionali riguardanti fusioni e acquisizioni (M&A), joint venture e altre operazioni con partner commerciali.

La Guida Sasol alla Due Diligence sui Diritti Umani nelle operazioni di M&A definisce gli aspetti relativi ai Diritti Umani che Sasol prende in considerazione durante i processi di due diligence per fusioni, acquisizioni e joint venture. I potenziali partner di joint venture sono tenuti a compilare un questionario di due diligence sui Diritti Umani per poter avviare rapporti commerciali con Sasol.

3.2.4 Due diligence sui clienti

Sasol riconosce la propria responsabilità di identificare, prevenire, mitigare e rendicontare le modalità con cui affronta eventuali impatti negativi sui Diritti Umani connessi ai propri rapporti con clienti, acquirenti o utilizzatori finali terzi. Ciò include gli impatti negativi prevedibili sui Diritti Umani legati all'uso previsto dei prodotti Sasol, al loro uso improprio o al cosiddetto uso duale.

Sasol attribuisce priorità alla sicurezza dei prodotti e tiene conto di eventuali utilizzi impropri dei propri prodotti al fine di prevenire e mitigare, per quanto possibile, gli impatti sui Diritti Umani che possano derivare da un uso non previsto o improprio dei propri prodotti, alcuni dei quali sono pericolosi e potrebbero, a seconda delle circostanze, causare danni gravi e irreparabili.

Attraverso la funzione di Gestione responsabile dei prodotti e Cura responsabile e il Gruppo di Tossicologia e Valutazione del Rischio interno, Sasol si impegna a produrre e fornire prodotti sicuri per le persone e per l'ambiente, tenendo conto del loro uso previsto.

3.3 Formazione e sensibilizzazione

Sasol ha implementato e mantiene nel tempo un programma efficace di formazione e sensibilizzazione in materia di Diritti Umani, con l'obiettivo di sviluppare e promuovere una responsabilità condivisa nel rispetto di tali diritti.

Con cadenza biennale, Sasol fornisce formazione sui Diritti Umani ai Dipendenti individuati come destinatari specifici di tale programma.

Applichiamo un approccio basato sul rischio al nostro programma di formazione sui Diritti Umani, per garantire che i Dipendenti individuati come destinatari di tale formazione:

- comprendano i rischi associati alle violazioni dei Diritti Umani, alla tratta di esseri umani e alla schiavitù;
- conoscano le proprie responsabilità nel garantire la conformità alla presente Policy e agli altri processi e procedure in materia di Diritti Umani adottati di volta in volta da Sasol; e
- ricevano una formazione specifica per ruolo, adeguata ed efficace, che consenta loro di adempiere alle proprie responsabilità.

È responsabilità di ciascuna OME individuare le esigenze formative e garantire che i Dipendenti identificati come destinatari della formazione completino il relativo corso obbligatorio sui Diritti Umani.

Ove applicabile, Sasol fornisce formazione anche ai propri fornitori, al fine di garantire che siano consapevoli delle loro responsabilità nel rispettare e promuovere i Diritti Umani.

3.4 Meccanismi di reclamo e rimedio

In linea con il nostro Codice di Condotta, Sasol si impegna a vietare ed eliminare ogni forma di discriminazione, ritorsione, rappresaglia, intimidazione, molestia o vittimizzazione nei confronti di chi, in buona fede, segnali o sollevi una preoccupazione che ritenga ragionevolmente costituire una violazione dei Diritti Umani.

Sasol non tollera, non sostiene né contribuisce ad alcuna forma di ritorsione o minaccia nei confronti dei propri Dipendenti, dei lavoratori dei propri partner commerciali e/o di qualsiasi altra persona (compresi i loro rappresentanti) che sollevi segnalazioni relative a potenziali impatti negativi sui Diritti Umani connessi a Sasol e alle sue attività, inclusa qualsiasi minaccia di azione legale finalizzata esclusivamente a intimidire chi abbia presentato una segnalazione o un reclamo credibile e in buona fede.

Sasol si impegna inoltre a rispettare i diritti dei difensori dei Diritti Umani e a non ostacolare o impedire la loro attività civica pacifica e sicura.

Sasol ha istituito meccanismi di reclamo, sia interni sia esterni, per garantire che le segnalazioni e i reclami in materia di Diritti Umani siano adeguatamente esaminati e riportati, senza ostacolare i meccanismi di ricorso giudiziari e non giudiziari previsti dallo Stato. Tali segnalazioni e reclami vengono esaminati tempestivamente, ove appropriato e possibile, per verificarne la fondatezza e, se necessario, vengono adottate adeguate misure correttive. Sasol si impegna a collaborare con i meccanismi giudiziari e non giudiziari applicabili e, ove opportuno, con i nostri partner commerciali, al fine di garantire un adeguato accesso ai rimedi.

La EthicsLine di Sasol è un sistema riservato e indipendente, disponibile in diverse lingue, 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, che consente a chiunque di segnalare in forma anonima qualsiasi sospetta violazione del Codice di Condotta Sasol, dei valori Sasol, delle policy Sasol e delle leggi e/o regolamenti applicabili, inclusi quelle in materia di Diritti Umani. I dettagli della EthicsLine di Sasol sono disponibili sul sito web aziendale di Sasol (Sasol EthicsLine) e sull'intranet di Sasol.

Approvazione

Designazione dell'approvatore **Presidente Sasol e Amministratore Delegato**

Nome dell'approvatore

Simon Baloyi

Firma

REGISTRO DELLE MODIFICHE E DELLE REVISIONI

Registrazione della modifica

Numero revisione	Data	Stato/modifica
001	19 aprile 2022	Garantire l'allineamento agli standard internazionali applicabili
002	01 ottobre 2025	Illustrare in modo esaustivo gli impegni di Sasol in materia di Diritti Umani e i principali impatti sui Diritti Umani