| Versione | Data | Descrizione | Autore |
|---|---|---|---|
| 00 | 01/08/2026 | Policy sui Diritti Umani – FIMO GROUP | BCE |

# POLICY SUI DIRITTI UMANI FIMO GROUP

Standard globale di Gruppo applicabile a tutte le società, funzioni e relazioni commerciali

| Titolo documento | FIMO Group Human Rights Policy |
|---|---|
| Ambito di applicazione | Tutte le società del Gruppo FIMO, incluse Italia, Francia, India, Stati Uniti e future controllate |
| Proprietario del documento | Group HR Director |
| Approvazione | Chief Executive Officer |
| Revisione | Almeno ogni tre anni o in caso di modifiche normative, organizzative o di rischio rilevanti |

## 1. DICHIARAZIONE DI IMPEGNO

Il Gruppo FIMO riconosce che il rispetto dei diritti umani è una responsabilità fondamentale e una condizione essenziale per una crescita sostenibile, responsabile e duratura. Il Gruppo si impegna a rispettare, promuovere e tutelare i diritti umani internazionalmente riconosciuti in tutte le proprie attività, nelle decisioni aziendali, nei rapporti di lavoro e lungo la catena del valore.

Il presente documento definisce il quadro comune di principi e comportamenti che tutte le società del Gruppo devono adottare, indipendentemente dal Paese in cui operano. Esso costituisce lo standard minimo di Gruppo e integra, senza sostituirle, le leggi nazionali, i contratti collettivi applicabili, i regolamenti aziendali e le procedure locali.

Il Gruppo FIMO non tollera comportamenti, pratiche o decisioni che comportino violazioni dei diritti umani, sia direttamente sia indirettamente. Laddove emergano rischi o impatti negativi, il Gruppo si impegna a prevenirli, mitigarli e, quando necessario, porvi rimedio con misure tempestive, proporzionate e verificabili.

## 2. RIFERIMENTI E PRINCIPI INTERNAZIONALI

La presente Policy è ispirata e allineata, per quanto applicabile, ai seguenti riferimenti:

• Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;

• Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UN Guiding Principles on Business and Human Rights);

• Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e relative Convenzioni fondamentali;

• Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa;

• Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;

• requisiti della SA8000® e della PAS 24000 e/o equivalenti;

• normativa nazionale applicabile nei Paesi in cui il Gruppo opera.

Qualora la normativa locale preveda tutele più elevate o prescrizioni più rigorose rispetto alla presente Policy, prevalgono tali disposizioni. Qualora, invece, la normativa locale risulti meno tutelante, le società del Gruppo devono applicare, per quanto legalmente possibile, i principi e gli standard più elevati definiti nella presente Policy.

## 3. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Policy si applica a:

• tutte le società direttamente o indirettamente controllate dal Gruppo FIMO;

• amministratori, dirigenti, dipendenti, lavoratori temporanei, stagisti, apprendisti e collaboratori;

• consulenti, agenti, intermediari, appaltatori e subappaltatori;

• fornitori e partner commerciali, nei limiti definiti dai contratti, dai codici di condotta e dai processi di qualifica e monitoraggio;

• operazioni straordinarie, nuove acquisizioni e joint venture, per le quali il Gruppo esercita controllo o influenza significativa.

Ogni società del Gruppo è responsabile dell'attuazione della Policy nel proprio contesto, con adeguamenti procedurali coerenti con le leggi locali. Nessun adattamento locale può tuttavia ridurre il livello di tutela previsto dal presente standard, salvo incompatibilità giuridica documentata e approvata dalle funzioni competenti.

## 4. PRINCIPI GENERALI

*4.1* Dignità, rispetto e pari opportunità

Ogni persona deve essere trattata con dignità, correttezza e rispetto. Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro inclusivo, professionale e libero da discriminazioni, molestie, violenze, intimidazioni, bullismo, ritorsioni o qualsiasi comportamento degradante.

Le decisioni relative a selezione, assunzione, formazione, sviluppo, retribuzione, assegnazione delle responsabilità, valutazione e cessazione del rapporto di lavoro devono essere fondate su criteri professionali, oggettivi e trasparenti, nel rispetto della normativa applicabile.

*4.2* Divieto di discriminazione

Il Gruppo vieta ogni discriminazione diretta o indiretta fondata, a titolo esemplificativo, su sesso, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, età, origine etnica o nazionale, colore della pelle, lingua, cittadinanza, religione, convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza sindacale, stato civile, condizioni familiari, gravidanza, disabilità, condizioni di salute o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge.

*4.3* Libertà dal lavoro forzato e dalla tratta di esseri umani

Il Gruppo vieta ogni forma di lavoro forzato, obbligatorio, coercitivo, in servitù o vincolato da debiti, nonché la tratta di esseri umani. Il rapporto di lavoro deve essere liberamente scelto. Nessun lavoratore può essere trattenuto mediante minacce, penalità, cauzioni, documenti personali, debiti, restrizioni arbitrarie della libertà di movimento o altri mezzi coercitivi.

I costi di reclutamento non devono essere posti a carico dei lavoratori. Le società del Gruppo applicano il principio secondo cui il datore di lavoro sostiene i costi di selezione e assunzione, e richiedono lo stesso comportamento alle agenzie di reclutamento e ai partner coinvolti.

*4.4* Divieto di lavoro minorile e protezione dei giovani lavoratori

Il Gruppo non impiega persone di età inferiore al limite minimo previsto dalla legge applicabile e, in ogni caso, non consente forme di lavoro che compromettano l'istruzione, la salute, la sicurezza o lo sviluppo fisico, mentale e sociale dei minori.

I giovani lavoratori legalmente impiegati devono essere protetti da turni notturni, attività pericolose e condizioni incompatibili con la loro età. Qualora venga riscontrato un caso di lavoro minorile, devono essere adottate misure di rimedio centrate sul miglior interesse del minore, evitando soluzioni che ne peggiorino la situazione economica, familiare o scolastica.

4.5 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il Gruppo riconosce il diritto dei lavoratori di costituire e aderire liberamente a organizzazioni sindacali o rappresentative di propria scelta, di non aderirvi e di partecipare alla contrattazione collettiva, nel rispetto della normativa locale.

Nessun lavoratore o rappresentante può subire discriminazioni, penalizzazioni o ritorsioni per l'esercizio legittimo dei diritti di rappresentanza. Nei Paesi in cui tali diritti siano limitati dalla legge, il Gruppo favorisce forme alternative, legittime e indipendenti di dialogo e rappresentanza dei lavoratori.

4.6 Salute, sicurezza e benessere

Il Gruppo si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri attraverso la prevenzione dei rischi, la formazione, l'informazione, la consultazione dei lavoratori, la disponibilità di dispositivi adeguati e il miglioramento continuo delle condizioni operative.

La tutela riguarda anche il benessere psicologico, la prevenzione dello stress lavoro-correlato, la gestione sostenibile dei carichi di lavoro e il contrasto a comportamenti che possano compromettere l'integrità fisica o mentale delle persone.

4.7 Orario di lavoro, retribuzione e condizioni eque

Le società del Gruppo rispettano le disposizioni applicabili in materia di orario di lavoro, riposi, ferie, lavoro straordinario, retribuzione e benefici. Il lavoro straordinario deve essere gestito in modo responsabile, non coercitivo e conforme ai limiti previsti dalla legge e dagli accordi applicabili.

La retribuzione deve essere corrisposta regolarmente, in modo trasparente e senza trattenute arbitrarie o illegittime. Ai lavoratori devono essere fornite informazioni chiare e comprensibili sulle condizioni contrattuali, sulle componenti retributive e sui diritti connessi al rapporto di lavoro.

4.8 Tutela della privacy e dei dati personali

Il Gruppo rispetta la riservatezza e la dignità delle persone anche nel trattamento dei dati personali. I dati di dipendenti, candidati, clienti, fornitori e altri stakeholder devono essere raccolti e utilizzati esclusivamente per finalità legittime, pertinenti e trasparenti, adottando misure adeguate di sicurezza e limitazione degli accessi.

4.9 Comunità, ambiente e stakeholder

Il Gruppo riconosce che le proprie attività possono incidere sulle comunità locali, sull'ambiente e sui diritti delle generazioni presenti e future. Le decisioni aziendali devono quindi considerare, in modo proporzionato, gli impatti sociali e ambientali, il dialogo con gli stakeholder e la prevenzione di danni alle comunità interessate.

## 5. DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

Il Gruppo adotta un approccio basato sul rischio per identificare, prevenire, mitigare e monitorare gli impatti negativi sui diritti umani. Il processo di due diligence è proporzionato alla dimensione, al settore, al contesto geografico e alla gravità dei rischi connessi alle attività del Gruppo e alla supply chain.

Il processo comprende, ove pertinente:

- mappatura dei rischi per Paese, settore, categoria di lavoratori e tipologia di fornitura;
- valutazione preventiva dei partner commerciali e delle agenzie di reclutamento;
- inserimento di clausole contrattuali e requisiti di condotta responsabile;
- monitoraggio mediante questionari, evidenze documentali, audit e visite;
- definizione di piani di azione correttiva con responsabilità e scadenze;
- verifica dell'efficacia delle misure adottate;
- escalation e, nei casi più gravi o reiterati, sospensione o cessazione del rapporto commerciale, tenendo conto degli effetti sui lavoratori coinvolti.

La cessazione del rapporto con un fornitore non deve costituire la prima e unica risposta quando un intervento correttivo responsabile può ridurre il rischio e tutelare meglio le persone interessate. Tuttavia, il Gruppo non mantiene rapporti con soggetti che rifiutino di porre rimedio a violazioni gravi o sistematiche.

## 6. RESPONSABILITÀ

### *6.1* Consiglio di Amministrazione e Chief Executive Officer

Definiscono l'indirizzo generale, approvano la Policy, assicurano la disponibilità di risorse adeguate e ricevono informazioni periodiche sui principali rischi, sulle violazioni rilevanti e sull'efficacia delle misure adottate.

### *6.2* Management locale e responsabili di funzione

Sono responsabili dell'applicazione concreta della Policy, dell'integrazione dei requisiti nei processi operativi e della tempestiva gestione delle criticità. Devono promuovere comportamenti coerenti, evitare pressioni organizzative che possano favorire violazioni e intervenire quando emergono segnali di rischio.

### *6.3* Risorse Umane

Assicurano l'integrazione dei principi nei processi di selezione, assunzione, gestione, sviluppo, valutazione e cessazione del rapporto di lavoro; supportano la formazione; presidiano i processi di ascolto e contribuiscono alla gestione delle segnalazioni e delle misure correttive.

6.4 Acquisti e Supply Chain

Integrano i criteri sui diritti umani nei processi di qualifica, selezione, contrattualizzazione, monitoraggio e valutazione dei fornitori, assicurando particolare attenzione ai Paesi, alle categorie merceologiche e alle forme di lavoro a più elevato rischio.

6.5 Tutti i lavoratori e collaboratori

Devono conoscere e rispettare la Policy, partecipare alle attività formative, segnalare in buona fede comportamenti o situazioni potenzialmente non conformi e collaborare alle verifiche. Ogni persona è responsabile del proprio comportamento e del contributo a un ambiente rispettoso e sicuro.

## 7. SEGNALAZIONI, ASCOLTO E PROTEZIONE DA RITORSIONI

Il Gruppo mette a disposizione canali accessibili, riservati e, ove consentito, anonimi per segnalare violazioni o rischi relativi ai diritti umani. I canali devono essere comunicati in modo chiaro e resi utilizzabili anche da lavoratori temporanei, persone vulnerabili e, ove appropriato, soggetti esterni.

Le segnalazioni sono gestite secondo i seguenti principi:

- riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte;
- imparzialità, tempestività e tracciabilità delle verifiche;
- protezione da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni;
- rispetto dei diritti di difesa e della normativa sulla privacy;
- adozione di azioni correttive e di rimedio proporzionate;
- comunicazione, ove possibile, dell'esito al segnalante.

Sono vietate le segnalazioni effettuate consapevolmente in mala fede. L'eventuale infondatezza di una segnalazione presentata in buona fede non comporta conseguenze negative per il segnalante.

## 8. RIMEDIO E AZIONI CORRETTIVE

Quando il Gruppo ha causato, contribuito a causare o è direttamente collegato a un impatto negativo sui diritti umani, deve valutare e attuare misure di rimedio adeguate. Le azioni possono includere, a seconda del caso, cessazione della condotta, restituzione di somme, ripristino di diritti, supporto medico o psicologico, reinserimento scolastico, modifica delle condizioni di lavoro, formazione, misure disciplinari, revisione dei processi e monitoraggio rafforzato.

Le misure devono essere definite considerando la gravità dell'impatto, il numero di persone coinvolte, la reversibilità del danno e la situazione di vulnerabilità delle persone interessate. Il rimedio deve essere centrato sulla persona e non deve esporla a ulteriori rischi.

## 9. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Policy è comunicata a tutte le società del Gruppo e resa disponibile in lingue comprensibili ai destinatari. Il Gruppo sviluppa programmi formativi differenziati in base ai ruoli e ai rischi, con particolare attenzione a management, Risorse Umane, Acquisti, responsabili di sito, personale coinvolto nel reclutamento e funzioni che gestiscono fornitori ad alto rischio.

La formazione deve essere periodica, documentata e aggiornata in relazione a cambiamenti normativi, nuovi rischi, risultati di audit, segnalazioni e lezioni apprese.

## 10. MONITORAGGIO, INDICATORI E RIESAME

Il Gruppo monitora l'efficacia della Policy mediante indicatori qualitativi e quantitativi, tra cui, ove pertinente:

- numero e tipologia delle segnalazioni ricevute;
- tempi di gestione e chiusura dei casi;
- esiti di audit interni ed esterni;
- percentuale di fornitori valutati e piani correttivi completati;
- partecipazione alla formazione;
- indicatori relativi a turnover, assenteismo, infortuni, pari opportunità e contenziosi;
- risultati di survey e consultazioni dei lavoratori;
- efficacia delle azioni correttive e preventive.

La Policy è riesaminata periodicamente e comunque in presenza di modifiche significative della struttura del Gruppo, del contesto normativo, del profilo di rischio o delle aspettative degli stakeholder.

## 11. RAPPORTI CON FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

Il rispetto dei diritti umani costituisce un elemento rilevante nella selezione e nel mantenimento dei rapporti commerciali. Il Gruppo richiede ai fornitori di rispettare i

principi della presente Policy e può prevedere obblighi specifici nei contratti, nei codici di condotta, nei processi di onboarding e nei programmi di audit.

I fornitori devono collaborare in modo trasparente, fornire informazioni accurate, consentire verifiche ragionevoli e adottare azioni correttive nei tempi concordati. Il Gruppo può supportare i partner nel miglioramento, senza tuttavia accettare violazioni gravi, occultamenti o ripetuti rifiuti di collaborazione.

## 12. ADOZIONE LOCALE E TRADUZIONI

Ogni società del Gruppo adotta formalmente la presente Policy secondo le regole societarie e lavoristiche applicabili nel proprio Paese. Le traduzioni locali devono essere fedeli al testo approvato e sottoposte a controllo interno. In caso di divergenza interpretativa, prevale la versione approvata a livello di Gruppo, salvo quanto inderogabilmente previsto dalla legge locale.

Le società possono emanare procedure o allegati locali per disciplinare aspetti specifici, purché siano coerenti con la presente Policy e non ne riducano le tutele.

## 13. APPROVAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE

La presente Policy entra in vigore dalla data di approvazione e sostituisce, per le materie disciplinate, eventuali precedenti dichiarazioni generali non coerenti con il presente standard di Gruppo. Restano in vigore le policy specialistiche relative, tra l'altro, a lavoro forzato, lavoro minorile, libertà di associazione, non discriminazione, molestie e salute e sicurezza, che devono essere interpretate in modo coordinato con il presente documento.

Per il Gruppo FIMO

Luca Tamberi
Chief Executive Officer