

Policy

Diritti Umani

Impegno per il Rispetto dei Diritti Umani e delle Diversità

INDICE

PREMESSA.....	3
1. SCOPO.....	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	4
3. RIFERIMENTI.....	4
4. SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUES	5
4.1. LAVORO MINORILE	6
4.2. LAVORO FORZATO, MODERN SLAVERY E HUMAN TRAFFICKING	6
4.3. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	6
4.4. CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE.....	7
4.5. SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	7
4.6. DIRITTO ALLA PRIVACY	8
4.7. DIRITTI DELLE COMUNITÀ LOCALI	8
4.8. TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA BIODIVERSITÀ.....	8
5. DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE.....	9
6. IL PROCESSO DI DUE DILIGENCE	10
6.1. IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO	12
6.2. MECCANISMI DI SEGNALAZIONE	12
7. RESPONSABILITÀ E AGGIORNAMENTO	12

PREMESSA

Per il Gruppo Fincantieri (di seguito Fincantieri, Gruppo o Azienda) il rispetto dei diritti umani è un valore imprescindibile, alla base della cultura e della strategia aziendale, e costituisce una priorità in tutte le aree di business. La missione del Gruppo è perseguire una crescita sostenibile e responsabile, generando valore sociale e contribuendo allo sviluppo delle comunità in cui opera. Per questo motivo, Fincantieri si impegna a diffondere attivamente la consapevolezza su tali tematiche, promuovendo l'importanza dei principi contenuti nel presente documento.

Il Gruppo, attraverso tale Policy, esprime il proprio impegno a tutela dei diritti umani, assicurando che tutte le attività rispettino i più elevati standard etici e normativi. Fincantieri è consapevole del potenziale delle aziende nel creare impatti positivi sulla società. Pertanto, ritiene che il rispetto dei diritti umani sia il fondamento essenziale per promuovere uno sviluppo sostenibile che superi il mero rispetto delle normative in vigore.

L'impegno del Gruppo Fincantieri e la centralità dei diritti umani nella normativa aziendale si evincono, inoltre, dai contenuti del Codice di Comportamento, del Codice Etico Fornitori e della Carta degli Impegni di Sostenibilità.

1. SCOPO

Fincantieri si impegna ad adottare e diffondere i principi sui diritti umani, sia attraverso la presente Policy, sia mediante l'adozione e l'applicazione di altri documenti interni, fra i quali il Codice di Comportamento, il Codice Etico Fornitori, la Reportistica di Sostenibilità e le altre Policy adottate dal Gruppo.

Questa Policy rappresenta l'impegno pubblico sui diritti umani che Fincantieri assume in rispetto a quanto definito nei *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*¹.

Fincantieri, con la presente Policy, ribadisce i propri valori e le linee guida che devono ispirare le scelte e i comportamenti di tutti coloro che lavorano nel Gruppo, a prescindere dal livello, dall'esperienza e dalla posizione ricoperta, siano essi dipendenti di Fincantieri o delle Società Controllate, in tutti i Paesi in cui opera, purché entro i confini giuridici del Gruppo.

I valori del Gruppo *Persone, Sicurezza, Integrità, Attenzione al Cliente e Innovazione* richiamano i principi sui diritti umani definiti nella presente Policy:

¹ I Principi Guida su imprese e diritti umani sono un set di regole per gli Stati e le imprese per prevenire, affrontare e porre rimedio alle violazioni dei diritti umani commesse in attività di business. Questi Principi Guida si fondano sul riconoscimento:

- a) degli obblighi esistenti sugli Stati di rispettare, proteggere e realizzare i diritti umani e le libertà fondamentali;
- b) del ruolo svolto dalle imprese in qualità di organi specializzati della società titolari di specifiche funzioni e destinatari dell'obbligo di rispettare le leggi applicabili e i diritti umani;
- c) della necessità che i diritti e gli obblighi siano sorretti da un sistema di rimedi appropriati ed effettivi nel caso di loro violazioni.

Questi Principi Guida si applicano a tutti gli Stati e a tutte le imprese, transnazionali e di ogni altro tipo, indipendentemente dalla loro dimensione, settore, localizzazione, assetto proprietario e struttura.

- **Persone:** “Le nostre azioni sono orientate alla crescita, alla formazione e alla valorizzazione delle persone, attraverso un’attenzione quotidiana alla qualità del lavoro e dei rapporti umani”;
- **Sicurezza:** “Assicuriamo elevati livelli di sicurezza sul lavoro per garantire la salute e il benessere del personale”;
- **Integrità:** “Agiamo in maniera responsabile e lavoriamo con il massimo impegno attenendoci a principi rigorosi di etica, lealtà e correttezza professionale”;
- **Attenzione al Cliente:** “Soddisfiamo le esigenze dei nostri clienti e rispettiamo rigorosamente gli impegni presi”;
- **Innovazione:** “Siamo tesi verso la continua innovazione tecnologica dei prodotti e dei metodi di lavoro”.

Personale altamente qualificato ed elevati standard di processo rappresentano un patrimonio fondamentale per il successo del Gruppo e sono fattori chiave all’interno di una catena del valore estremamente complessa. Il rafforzamento dell’attenzione ai diritti umani, specialmente sul luogo di lavoro, testimonia come per il Gruppo le persone siano al centro di ogni processo aziendale e di ogni relazione economica e commerciale.

Fincantieri promuove il rispetto di principi e regole che appartengono all’agire sostenibile lungo l’intera catena di fornitura, in quanto è nel suo interesse garantire un connubio tra competitività, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale. A tal fine, richiede ai propri fornitori² di adottare, rispettare e promuovere i principi espressi nella presente Policy.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a Fincantieri S.p.A. e alle Società del Gruppo, controllate direttamente o indirettamente, con sede in Italia e all’estero.

Il Gruppo Fincantieri si impegna altresì a promuovere e diffondere i principi definiti nel presente documento nei confronti dei soggetti terzi che operano e collaborano con l’Azienda attraverso eventuali previsioni contrattuali dedicate, nonché mediante il Codice Etico Fornitori e i canali di comunicazione aziendale.

3. RIFERIMENTI

Il Gruppo Fincantieri si impegna a promuovere e proteggere i diritti civili, politici, economici, sociali, culturali, nell’insieme noti come *diritti umani*, di tutti i suoi stakeholders³. Più precisamente, la presente Policy si ispira ai principi enunciati nei più importanti strumenti internazionali di tutela dei diritti umani, quali l’*International*

² Per maggiori informazioni si veda il Codice Etico Fornitori.

³ Con stakeholder, o portatori di interesse, si fa riferimento agli individui o gruppi di individui potenzialmente o effettivamente colpiti da un impatto negativo, come i lavoratori e/o le comunità locali e/o i loro rappresentanti (ad es., organizzazioni della società civile, associazioni non governative e sindacati).

Bill of Human Rights, che comprende la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU) e le due Convenzioni, ad essa collegata, sui Diritti Civili e Politici e sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, la **Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo**, le **Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**⁴, nonché a quanto richiesto dalla **Direttiva relativa al Dovere di Diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)**.

A ulteriore dimostrazione del proprio impegno, Fincantieri ha deciso di aderire al **Global Compact dell'ONU**, accogliendo la richiesta dell'Organizzazione di condividere, sostenere e applicare, nei confini della propria sfera di influenza, i dieci principi fondamentali riguardanti i diritti umani, gli standard lavorativi, la tutela dell'ambiente e la lotta alla corruzione.

L'Azienda si impegna a contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030⁵ dell'ONU, operando in linea con quanto suggerito dagli standard internazionali in materia di diritti umani, più specificatamente, rispettando i **Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP - United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)**, il più importante e condiviso framework sulla condotta delle imprese, e le **Linee Guida OCSE per le Imprese Multinazionali**.

In aggiunta, Fincantieri pone particolare attenzione ai diritti di individui o gruppi di individui che, per via della loro vulnerabilità o rischio di emarginazione, potrebbero essere maggiormente esposti a rischi di violazione dei diritti umani, come le donne e le ragazze, i bambini, le persone con disabilità, i lavoratori migranti e i popoli indigeni. Per questo motivo, il Gruppo si impegna a rispettare i principi di *Women's Empowerment*, istituiti da *UN Women*, e le **Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, e sui diritti delle persone con disabilità**, oltre ai principi costituzionali di parità di genere e inclusione.

4. SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUES

In linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite (UNGPs) e con gli standard internazionali, tra cui le Linee Guida OCSE, l'impegno di Fincantieri sui Diritti Umani si concentra prioritariamente sui cosiddetti "**Salient Human Rights Issues**" (nel seguito anche *Salient Issues*). I *salient issues* di un'azienda si riferiscono ai diritti umani che rischiano di subire un grave impatto negativo derivante dalle attività o dalle relazioni commerciali dell'azienda. Questo concetto di "rilevanza" utilizza come prospettiva il rischio per le persone, non per l'azienda,

⁴ Nello specifico, la presente Policy si ispira alle Convenzioni ILO n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 182, e alla Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro. In particolare, il Gruppo Fincantieri si impegna a rispettare le quattro norme fondamentali del lavoro dell'ILO, come stabilito nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva; eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio; effettiva abolizione del lavoro minorile; eliminazione di tutte le forme di discriminazione in materia di impiego e occupazione.

⁵ L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile con i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile è un programma di azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai Governi dei 193 Paesi membri dell'ONU che si sono impegnati a raggiungere tre obiettivi chiave entro il 2030: sconfiggere la povertà, combattere le disuguaglianze e le ingiustizie e contrastare il cambiamento climatico. L'agenda dell'ONU, universale, inclusiva e indivisibile, è una richiesta di intervento a tutti i Paesi, le aziende e gli individui al fine di migliorare ovunque la vita delle persone.

pur riconoscendo che laddove i rischi per i diritti umani delle persone sono maggiori, c'è una forte coincidenza con il rischio per l'azienda.

Questi temi, considerati i più significativi per il Gruppo, sono stati identificati in consultazione con gli stakeholder rilevanti, e sulla base delle attività di business e dei contesti operativi, adottando un approccio basato sul rischio.

I *salient issues* individuati, indicati di seguito⁶, sono soggetti a revisione e aggiornamento periodici.

4.1. LAVORO MINORILE

Fincantieri rifiuta l'impiego di qualsiasi forma di lavoro minorile e di persone con età inferiore a quella minima stabilita dalla legge⁷, così come previsto dalle normative vigenti nei Paesi in cui il Gruppo opera.

4.2. LAVORO FORZATO, MODERN SLAVERY E HUMAN TRAFFICKING

Fincantieri è contraria all'uso di lavoro forzato o obbligatorio e a qualsiasi forma di schiavitù moderna, compreso il traffico di esseri umani. Il Gruppo si impegna a garantire condizioni di lavoro conformi alle leggi e ai regolamenti vigenti. La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori⁸ e delle lavoratrici ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica.

4.3. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Fincantieri riconosce a tutto il personale dipendente il diritto fondamentale di costituire o prendere parte a sindacati e associazioni per la difesa e la promozione dei loro interessi, in ottemperanza alla legislazione e alle prassi vigenti nei diversi Paesi in cui i lavoratori e le lavoratrici sono impiegati/e⁹. Analogamente, Fincantieri garantisce il diritto del proprio personale dipendente di essere rappresentato da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, vietando qualsiasi forma di discriminazione¹⁰ o ritorsione legata allo svolgimento di queste attività.

Il Gruppo, in ogni Paese in cui opera, favorisce il dialogo tra l'Azienda e i rappresentanti delle/dei dipendenti, riconoscendo l'importanza di una collaborazione e di una comunicazione aperta e trasparente. La contrattazione collettiva¹¹ è considerata lo strumento privilegiato per raccogliere le istanze e le richieste dei lavoratori e delle lavoratrici, oltre che per definire le condizioni contrattuali del personale dipendente. Questo approccio

⁶ L'ordine con il quale vengono riportati i *salient issues* identificati non vuole definire una scala di rilevanza per i diritti individuati; trattandosi di diritti umani universalmente riconosciuti, infatti, non è possibile attribuire un'importanza maggiore ad un diritto rispetto ad un altro.

⁷ Come definito dalla Convenzione n. 138 dell'ILO sull'Età Minima e n. 182 sulle Forme Peggiori di Lavoro Minorile.

⁸ Come definito dalla Convenzione n. 29 dell'ILO sul Lavoro Forzato e n. 105 sull'Abolizione del Lavoro Forzato.

⁹ Come definito dalla Convenzione n. 87 dell'ILO sulla Libertà Sindacale e la Protezione del Diritto Sindacale, n. 98 sul Diritto di Organizzazione e di Negoziazione Collettiva e n. 135 sui Rappresentanti dei Lavoratori.

¹⁰ Come definito dalla Convenzione n. 135 dell'ILO sui Rappresentanti dei Lavoratori.

¹¹ Come definito dalla Convenzione n. 98 dell'ILO sul Diritto di Organizzazione e di Negoziazione Collettiva.

garantisce che le voci delle/dei dipendenti siano ascoltate e che le loro necessità siano adeguatamente considerate.

4.4. CONDIZIONI DI LAVORO DIGNITOSE

Fincantieri si impegna a garantire e promuovere la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici lungo tutta la propria catena di attività¹², chiedendo il rispetto e l'applicazione dei principi che guidano il Gruppo anche ai propri fornitori e alle terze parti con cui instaura rapporti commerciali¹³.

Il Gruppo applica politiche retributive che garantiscano un livello di vita adeguato a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, promuovendo condizioni contrattuali che assicurino che tutto il personale riceva compensi e benefit giusti ed equi secondo la tipologia di lavoro svolto, l'inquadramento contrattuale e il Paese in cui viene impiegato¹⁴. Il Gruppo Fincantieri riconosce il principio della parità di retribuzione per lavoro di egual valore, soprattutto fra i diversi sessi¹⁵.

In Fincantieri la retribuzione minima del personale non è inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative in forza nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera, anche in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO.

4.5. SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Per il Gruppo Fincantieri la salvaguardia dei diritti fondamentali della persona è imprescindibile in qualunque manifestazione della convivenza sociale, sul luogo di lavoro, così come nella vita privata. Il Gruppo ritiene quindi imprescindibile il diritto delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori ad operare in ambienti e in condizioni idonee ad assicurare in ogni momento la salute e la sicurezza. Fincantieri, come indicato anche nella *Politica di Fincantieri S.p.A. su Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente ed Energia*, si impegna a migliorare continuamente le condizioni di salute e di sicurezza negli ambienti di lavoro e a promuovere la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza a tutto il personale, a diverso titolo coinvolto nei processi produttivi, attraverso attività di formazione e/o informazione, e con l'adozione di sistemi di gestione certificati, atti a garantire i più elevati standard in materia.

Il Gruppo adotta, inoltre, una serie di misure e iniziative volte alla promozione del benessere e del “*work-life balance*” delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovendo anche programmi di formazione e sensibilizzazione.

¹² Intesa come l'insieme delle attività dei partner commerciali a monte (*upstream*) e a valle (*downstream*) nella catena del valore della società.

¹³ Per maggiori informazioni si veda il Codice Etico Fornitori.

¹⁴ Come definito dalla Convenzione n. 100 dell'ILO sull'Uguaglianza di Retribuzione e n. 131 sulla Fissazione del Salario Minimo.

¹⁵ Come definito dalla Convenzione n. 100 dell'ILO sull'Uguaglianza di Retribuzione.

4.6. DIRITTO ALLA PRIVACY

Fincantieri si impegna affinché i dati personali e le informazioni riservate della propria popolazione aziendale e degli stakeholder con cui entra in rapporto vengano correttamente utilizzati e conservati.

Il diritto alla privacy è tutelato in conformità alle disposizioni degli standard internazionali e delle normative locali ove applicabili.

4.7. DIRITTI DELLE COMUNITÀ LOCALI

Fincantieri si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali nei Paesi in cui opera e a ridurre l'impatto sociale e ambientale delle attività sviluppate nei siti produttivi. Il Gruppo contribuisce alla crescita sociale ed economica delle comunità e si impegna ad attuare comportamenti rispettosi dei contesti nei quali si colloca, esercitando un'influenza positiva sui territori.

Fincantieri agisce per costruire un solido rapporto di cooperazione con i propri stakeholder, con l'obiettivo di creare valore a lungo termine e opportunità di crescita e sviluppo¹⁶, nonché per promuovere un dialogo aperto e trasparente e rapporti basati sulla fiducia reciproca.

4.8. TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA BIODIVERSITÀ

Fincantieri è conscia che la sfida dei cambiamenti climatici rappresenti un ostacolo significativo affinché le persone possano godere appieno dei propri diritti, attuali e futuri. La protezione dell'ambiente, delle risorse naturali, della biodiversità, unitamente alla lotta ai cambiamenti climatici, sono elementi strettamente connessi al benessere dei lavoratori e delle comunità in cui l'Azienda opera. La preservazione dell'ambiente è essenziale per garantire il godimento di diritti fondamentali, come il diritto alla vita, alla salute, al cibo e, pertanto, la gestione responsabile delle risorse naturali è cruciale per garantire il rispetto dei diritti umani ad esse connessi.

Tali valori si uniscono a quanto dichiarato nella *Politica di Fincantieri S.p.A. in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente ed Energia*, i cui principi sono condivisi con tutte le società del Gruppo e che promuove l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e di prodotti a minore impatto ambientale. Tale Politica mira ad accrescere la consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori di Fincantieri, a diverso titolo impiegati nel processo produttivo, sull'importanza del loro contributo nella riduzione degli impatti ambientali attraverso iniziative di sensibilizzazione mirate.

Fincantieri segue attentamente e partecipa attivamente all'evoluzione della normativa e delle pratiche di mercato riguardanti gli impegni volontari in materia di clima e diritti umani, anche attraverso la costante interazione con comunità locali, enti di ricerca, università e associazioni del territorio. Questo impegno è finalizzato ad allinearsi alle migliori pratiche internazionali e alla normativa applicabile.

¹⁶ Per maggiori informazioni si veda la Politica "Iniziative del Gruppo Fincantieri per le Comunità e i Territori".

5. DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

Fincantieri rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità e origine sociale¹⁷. Fincantieri si impegna a mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza o molestia.

Per Fincantieri la diversità rappresenta un elemento strategico per la competitività aziendale e lo sviluppo delle proprie persone. Il Gruppo, caratterizzato da una forte internazionalità, crede che team eterogenei in termini di competenze, esperienze e background arricchiscano l'ambiente di lavoro e stimolino la creatività, favorendo uno stile di leadership più efficace e alimentando una cultura aziendale sempre più aperta e pronta a rispondere alle esigenze degli stakeholder.

Non Discriminazione, Pari Opportunità e Inclusione sono i valori che permeano l'operato del Gruppo.

Il cammino intrapreso da Fincantieri punta alla definizione di una strategia orientata al superamento di ogni stereotipo culturale, pregiudizio di genere o discriminazione, individuando e ponendo rimedio agli ostacoli che impediscono la creazione di un **ambiente inclusivo**, che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità a tutte le persone del Gruppo, attuali e future.

In questa prospettiva, Fincantieri si impegna a:

- formalizzare una metodologia che assicuri il rispetto dei principi di **pari opportunità** e **imparzialità** nei **processi di selezione e assunzione**, garantendo che le persone coinvolte nei processi di *recruiting* siano adeguatamente formate sulla parità di genere e sui *bias* cognitivi che potrebbero influenzare negativamente la selezione dei/delle candidati/e, portando a decisioni non necessariamente basate sulle capacità e sul merito;
- promuovere **Piani di Sviluppo e Crescita** professionale liberi da ogni tipo di discriminazione, guidati solo da principi meritocratici e necessità aziendali. Fincantieri si impegna inoltre a rispettare il bilanciamento di genere nelle posizioni di *leadership* aziendale, favorendo *l'empowerment femminile*¹⁸;
- definire una strategia volta a prevenire il **divario retributivo di genere** (*gender pay gap*) e a garantire **l'equità salariale a parità di ruolo**¹⁹;
- perseguire la parità di genere anche nella comunicazione, sia interna che esterna, favorendo l'utilizzo di un **linguaggio neutro** rispetto al genere, laddove possibile. Fincantieri valorizza la *diversity* e la *gender equality* anche nelle attività di formazione, nell'organizzazione di eventi, convegni, etc.;

¹⁷ Come definito dalla Convenzione n. 111 dell'ILO sulla Discriminazione (Impiego e Professione).

¹⁸ Fincantieri mira a promuovere la rappresentazione femminile ai vertici della sua organizzazione e si impegna a rispettare i 7 *WEP - Women Empowerment Principles*, formulati da UN Global Compact e UN Women.

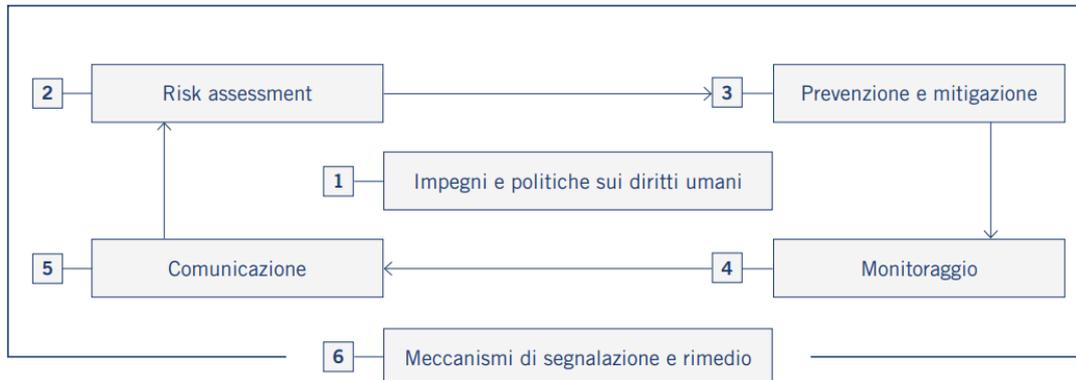
¹⁹ Come definito dall'Art. 37 della Costituzione italiana e dall'Art. 23 (2) della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Queste disposizioni sanciscono il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di equal valore, detto anche "*parità salariale*".

- accrescere la **consapevolezza di tutto il personale dipendente su diversità e pari opportunità** all'interno del Gruppo, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità, l'inclusione e la parità di genere, diffondendo una cultura non omologante, inclusiva e accogliente;
- offrire **servizi e strumenti di welfare aziendale** volti a migliorare il benessere di tutta la popolazione aziendale, e in particolare si impegna a:
 - garantire tutela e supporto alla genitorialità e favorire il *back-to-work*;
 - supportare le categorie più vulnerabili, come ad esempio i caregivers;
 - realizzare misure concrete atte a sostenere lo sviluppo e l'inclusione delle persone con disabilità;
 - dotarsi di misure volte a garantire l'equilibrio vita-lavoro;
- rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità e non discriminazione, anche in riferimento al quadro normativo dei Paesi in cui opera e alle best practice rilevate. In Fincantieri non vengono tollerati episodi di **molestia, violenza di genere** o qualsiasi tipo di **abuso**, sia esso fisico, verbale o digitale. L'Azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutto il personale dipendente;
- favorire l'impegno di tutti le collaboratrici e i collaboratori del Gruppo ad **agire con integrità e rispetto dei principi sanciti nel presente documento** e nel **Codice di Comportamento** nello svolgimento delle proprie attività e in ogni relazione con colleghe/i, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- esigere che i **fornitori** non ricorrano all'applicazione di pratiche discriminatorie nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori e che operino ispirati dai **principi di equità e pari opportunità**. Il Gruppo chiede inoltre che questi si impegnino nel prevenire e **rifiutare** ogni forma di **abuso, molestia o minaccia**, così come definito anche nel Codice Etico Fornitori.

6. IL PROCESSO DI DUE DILIGENCE

Fincantieri si impegna a sottoporre le proprie attività, quelle delle sue Società Controllate e le attività dei propri partner commerciali a un processo di **Human Rights Due Diligence**²⁰, rappresentato qui di seguito.

²⁰ Nel contesto dei Principi Guida su Business e Diritti Umani (Principi 17-21), il termine si riferisce a un sistema di gestione continuo che un'azienda adotta tenendo conto del settore in cui opera, dei contesti operativi, delle sue dimensioni e di altri fattori, per garantire il rispetto dei diritti umani e per evitare di essere complici in abusi su questi. Tale modello è volto a "identificare, prevenire, mitigare e rendicontare" gli effetti negativi potenzialmente causati dall'Azienda.



Tale processo si ispira agli standard e alle linee guida internazionali, peraltro ripresi dalla Direttiva relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, che prevedono sei fasi fondamentali²¹, tutte caratterizzate dal coinvolgimento costante e significativo degli stakeholder (c.d. portatori di interessi).

Per valutare gli impatti attuali e potenziali sui Diritti Umani, il Gruppo definisce strategie e soluzioni specifiche, impegnandosi a migliorare l'efficacia delle proprie azioni di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi. Il modello implementato, soggetto a revisioni periodiche e aggiornamenti, si articola principalmente in tre fasi: i) *Human Rights Maturity Assessment*; ii) *Human Rights Risk Assessment*; iii) *Definizione di un piano di azione e di monitoraggio*.

Il processo inizia con l'identificazione dei diritti umani salienti e prosegue con la definizione del perimetro dell'attività di *assessment*, mediante l'individuazione delle aree e dei rischi connessi a tali diritti nell'ambito delle attività dell'Azienda e di quelle che si verificano nella sua catena di attività.

Viene quindi implementato un sistema di controllo per monitorare l'efficacia delle misure adottate secondo il piano di azione.

Nel corso degli anni, Fincantieri ha aumentato l'attenzione verso la propria catena di fornitura, promuovendo un dialogo continuo con i fornitori e richiedendo loro di aderire ai valori del Gruppo tramite la sottoscrizione e il recepimento del Codice Etico Fornitori quale clausola contrattuale vincolante. L'Azienda si impegna a promuovere il rispetto dei diritti umani lungo la propria catena di fornitura, anche attraverso l'adozione di vari strumenti e meccanismi di controllo, quali ad esempio l'invio di questionari di autovalutazione su aspetti sociali, lo svolgimento di audit periodici e controlli documentali regolari volti a identificare eventuali criticità e a implementare misure di miglioramento.

²¹ Le sei fasi del processo di Human Rights Due Diligence, così come previste dalle Linee Guida OECD e recepite nella Direttiva relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità: 1) integrazione degli impegni in materia di diritti umani nelle politiche aziendali; 2) identificazione e valutazione degli impatti negativi effettivi e potenziali lungo tutta la filiera; 3) definizione di azioni per prevenire, mitigare e rimediare agli impatti negativi; 4) monitoraggio dell'attuazione e dell'efficacia di queste azioni e dei relativi risultati; 5) comunicazione delle azioni intraprese per la gestione degli impatti negativi; 6) rimedio di eventuali impatti negativi, attraverso la presenza di efficaci meccanismi di reclamo e piani di rimedi.

A ulteriore conferma dell'importanza di questo tema per il Gruppo, si sviluppano attività di monitoraggio sugli appaltatori, che operano all'interno degli stabilimenti produttivi. Nei casi più gravi, Fincantieri si riserva il diritto di interrompere i rapporti commerciali con le terze parti che non soddisfano i requisiti richiesti entro i termini stabiliti.

6.1. IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO

Il Gruppo si impegna a diffondere i contenuti della presente Policy tramite percorsi formativi ed eventi dedicati, nonché a monitorarne l'effettiva attuazione.

Per garantire comportamenti coerenti all'interno del Gruppo e verificare l'efficacia delle azioni implementate in ragione del processo di Due Diligence sopra menzionato, overosia per mitigare, prevenire o far cessare gli eventuali impatti negativi sui diritti umani conseguenti alle attività dell'Azienda, Fincantieri implementa gradualmente strumenti di monitoraggio relativi ai contesti e territori in cui opera.

Fincantieri promuove la condivisione e il rispetto dei diritti umani anche all'interno della propria catena di fornitura attraverso l'adozione e la diffusione di un Codice Etico Fornitori. La firma di questo codice da parte dei fornitori e il rispetto dei valori e dei principi in esso contenuti è un requisito essenziale per avviare una relazione commerciale con il Gruppo.

Inoltre, la presente Policy è resa disponibile a tutto il personale dipendente attraverso la pubblicazione nella Intranet aziendale ed è altresì consultabile dagli stakeholder esterni tramite il sito internet istituzionale di Fincantieri.

6.2. MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Fincantieri e le sue Società Controllate offrono meccanismi preposti all'invio di segnalazioni (*whistleblowing*), accessibili anche agli stakeholder, nel rispetto della riservatezza delle fonti, delle informazioni e degli obblighi di legge.

È altresì possibile inviare le segnalazioni via posta all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Fincantieri c/o CO-ATC Via Genova 1 - 34121 Trieste - RISERVATO OdV.

Il Gruppo garantisce che qualsiasi segnalazione o reclamo inviato attraverso i canali dedicati sarà preso in considerazione.

7. RESPONSABILITÀ E AGGIORNAMENTO

La Capogruppo è responsabile del monitoraggio e del controllo della Policy "Diritti Umani - Impegno per il Rispetto dei Diritti Umani e delle Diversità".

La Policy sarà sottoposta a revisioni periodiche e validata da parte del Comitato per la Sostenibilità e, al fine di garantirne l'effettiva attuazione e l'adeguatezza, sarà adattata a eventuali mutamenti del contesto esterno.

La Policy e le successive revisioni saranno oggetto di approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 30 settembre 2024