

POLICY SUI DIRITTI UMANI

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DI PRYSMIAN S.p.A. IL 30 LUGLIO 2025

INDICE

MESSAGGIO DEL CEO.....	2
1. SCOPO E OBIETTIVO.....	3
2. RESPONSABILI DELLA POLICY.....	4
3. APPLICABILITÀ.....	4
4. OBBLIGHI DEL DIPENDENTE.....	4
5. REQUISITI DELLA POLICY - REGOLE GENERALI DI CONDOTTA.....	4
5.1 NON DISCRIMINAZIONE.....	5
5.2 LAVORO MINORILE.....	5
5.3 LAVORO FORZATO, VINCOLATO E OBBLIGATORIO.....	6
5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	6
5.5 SALUTE E SICUREZZA.....	6
5.6 CONDIZIONI DI LAVORO.....	6
5.7 SALARI EQUI E PARI RETRIBUZIONE.....	7
5.8 IMPEGNO NEI CONFRONTI DELLE COMUNITÀ LOCALI.....	7
5.9 PROTEZIONE DELLA PRIVACY.....	8
6. ATTUAZIONE E RENDICONTAZIONE.....	8
7. RESPONSABILITÀ ALL'INTERNO DI PRYSMIAN.....	9
8. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DELLA POLICY.....	10
9. SEGNALAZIONE DI UNA VIOLAZIONE DELLA POLICY.....	10
10. AUDIT, MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO.....	11
11. DOCUMENTI CORRELATI.....	11

MESSAGGIO DEL CEO

Le aziende hanno la responsabilità di rispettare gli standard internazionali in materia di diritti umani, tenere in considerazione i diritti delle persone e affrontare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che potrebbero causare o contribuire a causare. Questa responsabilità universale delle imprese è definita dal quadro "Proteggere, rispettare e rimediare", accolto dal Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite nel 2008. Ispirato dai principi e dai concetti espressi nei Principi Guida Ruggie, l'impegno di Prysmian per il rispetto dei diritti umani consiste nell'adottare la presente Policy sui diritti umani, nell'attuare un processo strutturato a sostegno degli standard internazionali riconosciuti in materia di diritti umani e nell'evitare qualsiasi complicità in violazioni dei diritti umani.

La Policy abbraccia e rispetta diverse convenzioni internazionali quali la Carta Internazionale dei Diritti Umani, compresa la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, e le Convenzioni fondamentali dell'ILO descritte nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro. Essa definisce l'impegno di Prysmian a proteggere i diritti umani fondamentali, compresa la dignità delle persone che lavorano nelle sue attività, e a promuovere il rispetto di tutti i diritti umani all'interno della sua catena del valore e delle sue relazioni commerciali.

Nell'ambito dell'impegno di Prysmian per la sostenibilità, i principi etici rivestono un'importanza fondamentale. Prysmian ritiene che una condotta aziendale etica sia un fattore determinante per il successo della propria attività. Prysmian rafforza il proprio impegno a favore del rispetto dei diritti umani e delle pratiche commerciali responsabili adottate con la pubblicazione e l'attuazione del proprio [Codice Etico](#). I principi espressi nel Codice Etico di Prysmian sono conformi ai più elevati standard di comportamento etico e rispettano le leggi e i regolamenti applicabili. Prysmian ha adottato un [Codice di Condotta Commerciale](#), un documento che racchiude le pratiche commerciali responsabili di Prysmian garantendo il rispetto degli standard etici, economici, ambientali e sociali lungo tutta la catena del valore di Prysmian. I terzi non possono derivare o far valere alcun diritto dalla presente dichiarazione.

Massimo Battaini

Prysmian CEO

1. SCOPO E OBIETTIVO

I principi enunciati nella presente Policy si applicano all'ambito fisico e giuridico di Prysmian in termini di attività commerciali e operazioni svolte dai lavoratori di Prysmian S.p.A. e delle sue controllate.

Lo scopo della presente Policy è quello di impegnare Prysmian a sostenere l'adozione dei principi riportati di seguito lungo la sua catena del valore¹ e all'interno delle comunità in cui è presente. Inoltre, Prysmian incoraggia tutti i fornitori con cui lavora ad adottare la Policy, costruendo una catena del valore responsabile e sostenibile.

Prysmian si impegna a valutare progressivamente il rispetto dei principi riportati nella presente Policy da parte dei propri fornitori, attraverso un processo strutturato supportato da audit con l'obiettivo di monitorare la base fornitori per prevenire eventuali violazioni e, se necessario, intraprendere con determinazione azioni volte a identificare eventuali violazioni dei diritti umani.

La presente Policy si basa e si ispira agli standard stabiliti dalla Comunità Internazionale e alle leggi e normative applicabili, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) La Carta Internazionale dei Diritti Umani;
- b) La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- c) La Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le sue convenzioni;
- d) Il framework "Proteggere, Rispettare e Rimediare" delle Nazioni Unite, sviluppato dal Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- e) I principi OCSE sui diritti dei bambini e le imprese;
- f) Linee guida SA8000;
- g) Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali;
- h) Il Patto mondiale delle Nazioni Unite;

¹ La definizione di catena del valore include, tra gli altri, joint venture, agenti di vendita, comunità locali, clienti, fornitori e, più in generale, partner commerciali.

- i) Legge Britannica sulla Schiavitù Moderna;

2. RESPONSABILI DELLA POLICY

Il Dipartimento Sostenibilità, insieme ai Dipartimenti Risk Management, Procurement e Risorse Umane, è responsabile della presente Policy e ne garantisce la revisione e l'aggiornamento periodico, al fine di assicurarne l'adeguatezza rispetto alle modifiche organizzative o alle variazioni legislative e normative.

3. APPLICABILITÀ

La presente Policy si applica a tutti i dipendenti, stagisti, consulenti esterni, funzionari, amministratori e dirigenti di tutte le persone giuridiche di Prysmian. La presente Policy si applica anche ai lavoratori autonomi che operano presso le sedi, le navi e gli stabilimenti di Prysmian.

4. OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

La presente Policy richiede che tu:

- a) Legga, comprenda e rispetti i requisiti inclusi nella presente Policy;
- b) Rispetti [il Codice Etico](#) di Prysmian e qualsiasi altra policy o procedura applicabile;
- c) Completì la formazione assegnata relativa alla presente Policy quando richiesto;
- d) Ponga domande o segnali eventuali dubbi relativi alla presente Policy;
- e) Segnali immediatamente ai canali appropriati indicati nella Sezione 6 della [Helpline Policy](#) qualsiasi presunta violazione della presente Policy, sia che sia stata commessa da un dipendente Prysmian o da un soggetto esterno;

5. REQUISITI DELLA POLICY - REGOLE GENERALI DI CONDOTTA

L'impegno di Prysmian si basa sui principi relativi ai diritti umani fondamentali contenuti nella Dichiarazione dell'ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

5.1 NON DISCRIMINAZIONE

Prysmian rispetta la diversità ed evita qualsiasi forma di discriminazione ingiusta o illegale nell'ambito del lavoro o dell'occupazione, promuovendo una cultura in cui le persone riconoscono il valore di una forza lavoro diversificata e inclusiva. Prysmian si impegna ad accogliere tutte le differenze dei dipendenti in termini di età, sesso, stato civile, razza o etnia, nazionalità, religione o altre credenze, orientamento sessuale, background sociale ed educativo, responsabilità familiari e di assistenza, disabilità e qualsiasi altra forma di diversità. In linea con la Convenzione n. 111 dell'ILO, Prysmian mira a creare un ambiente di lavoro sicuro, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, da qualsiasi forma di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale. Qualora si verificassero casi di discriminazione, questi non saranno tollerati e saranno intraprese le azioni previste dalla [Policy globale anti-molestie di Prysmian](#). L'obiettivo di Prysmian è garantire che tutti i dipendenti siano trattati con dignità, rispetto ed equità e che adottino un comportamento che rifletta i valori di Prysmian.

5.2 LAVORO MINORILE

Prysmian si impegna a eliminare efficacemente il lavoro minorile nella propria catena di fornitura e aderisce ai principi stabiliti nelle Convenzioni ILO n. 138 e 182, in base alle quali è vietato ai minori di 18 anni svolgere lavori pericolosi, intesi come qualsiasi lavoro che possa avere un impatto negativo sulla salute fisica, mentale o morale, sulla sicurezza o sulla moralità dei bambini. L'età minima per l'ammissione al lavoro deve rispettare l'età dell'obbligo scolastico e non deve essere inferiore a 15 anni. Prysmian si impegna a fornire un lavoro dignitoso ai giovani lavoratori e a garantire la protezione e la sicurezza dei bambini in tutte le attività e strutture aziendali, rafforzando al contempo gli sforzi della comunità e del governo per proteggere e garantire i diritti dei bambini.

5.3 LAVORO FORZATO, VINCOLATO E OBBLIGATORIO

Prysmian garantisce l'assunzione volontaria di tutti i propri dipendenti ed elimina qualsiasi forma di lavoro forzato, vincolato e obbligatorio, in conformità con le Convenzioni ILO n. 29 e 105. Il lavoro forzato vietato include anche la tratta di esseri umani, le minacce ai lavoratori con gravi privazioni, come il ritiro del passaporto o di altri documenti di identità, il ritiro di cibo, terra o salario, la violenza fisica o gli abusi sessuali, o il vincolo dei lavoratori attraverso debiti.

5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Prysmian si impegna a instaurare un dialogo aperto e costruttivo con i propri dipendenti e i loro rappresentanti. In conformità con le Convenzioni ILO n. 87, 98 e 154, i dipendenti possono avviare contrattazioni collettive in base alle leggi nazionali applicabili, al fine di determinare le condizioni contrattuali di lavoro e regolamentare l'attuazione dei contratti collettivi.

5.5 SALUTE E SICUREZZA

Come sottolineato nella propria [Policy in materia di salute, sicurezza, ambiente ed energia](#), Prysmian ha il dovere di garantire che le condizioni di lavoro dei propri dipendenti rispettino gli standard di salute e sicurezza, assicurando un ambiente di lavoro sicuro per tutti i lavoratori e i dipendenti. Come indicato nelle Convenzioni ILO n. 148, 155 e 176, deve essere garantita l'assenza di malattie e di elementi fisici e mentali che incidono sulla salute, direttamente correlati alla sicurezza e all'igiene sul lavoro. Inoltre, deve essere garantita anche l'assenza di rumore, inquinamento atmosferico e vibrazioni. Prysmian si impegna inoltre a prevenire qualsiasi incidente mortale, infortunio o malattia che possa colpire i lavoratori o persone comuni o danneggiare l'ambiente a causa delle proprie attività.

5.6 CONDIZIONI DI LAVORO

I contratti devono prevedere accordi scritti in materia di occupazione, contenenti i termini e le condizioni concordati, compresi i termini di preavviso per entrambe le parti. In conformità

con la Convenzione n. 122 dell'ILO, Prysmian garantisce a ciascun lavoratore la più ampia opportunità possibile di qualificarsi e di utilizzare le proprie competenze e attitudini in un lavoro per il quale è idoneo. Ai dipendenti sono garantiti il rispetto dell'orario massimo di lavoro stabilito dalle leggi nazionali e dagli standard industriali, le strutture necessarie per creare un ambiente di lavoro piacevole e le ferie secondo la legislazione nazionale. Prysmian riconosce l'importanza di garantire un equilibrio tra vita professionale e vita privata a tutti i dipendenti e si impegna a rispettare le pause di riposo e di pasto e a prevenire gli straordinari e gli orari di lavoro eccessivi.

Tutti i dipendenti ricevono una formazione e Prysmian si impegna a garantire pari accesso alle opportunità di sviluppo e formazione per sostenere la crescita professionale individuale, contribuendo allo sviluppo sostenibile a lungo termine dell'azienda.

5.7 SALARI EQUI E PARI RETRIBUZIONE

Prysmian, in conformità con le Convenzioni ILO n. 100 e 131, garantisce una retribuzione equa e paritaria ai propri dipendenti e rispetta le normative nazionali in materia di salario e qualsiasi emolumento aggiuntivo. Ai dipendenti è garantito il rispetto del salario minimo stabilito dalla legge nazionale vigente, se presente, e sono forniti tutti i benefici previsti dalla legge o ulteriormente concordati nel contratto. In caso di ore di lavoro straordinario, i dipendenti sono retribuiti in base al salario nazionale stabilito o, nei paesi in cui tale normativa non esiste, la retribuzione sarà almeno pari alla loro retribuzione oraria normale. Prysmian si impegna a garantire la parità di genere e la parità di retribuzione per i dipendenti di sesso maschile e femminile nello stesso ruolo/per la stessa "job code"; è inoltre garantita la parità di valore del lavoro svolto da uomini e donne.

5.8 IMPEGNO NEI CONFRONTI DELLE COMUNITÀ LOCALI

La responsabilità di Prysmian nei confronti delle comunità locali si riferisce sia ai dipendenti Prysmian che alle persone che vivono in prossimità degli stabilimenti e dei cantieri Prysmian. Prysmian riconosce i diritti delle popolazioni indigene come specificato nella Convenzione n. 169 dell'ILO, compreso il diritto delle comunità locali di esercitare il controllo sulle proprie

istituzioni, sui propri modi di vita e sul proprio sviluppo economico, nonché di mantenere e sviluppare la propria identità, lingua e religione nel quadro degli Stati in cui vivono.

Prysmian rispetta l'identità delle comunità locali, il loro diritto a vivere in buone condizioni e la qualità dell'ambiente locale. Nella pianificazione o nell'attuazione delle strategie ambientali e di utilizzo delle risorse, Prysmian garantisce che le proprie attività commerciali non contribuiscano ad alcuna violazione dei diritti umani, ad alcun danno all'ambiente o ad alcuna riduzione dell'accesso alle risorse naturali. Inoltre, Prysmian contribuisce allo sviluppo economico della comunità garantendo un trattamento equo, paritario e rispettoso ed esercitando un'influenza positiva sul territorio locale. Prysmian sostiene il dialogo con i rappresentanti della comunità e si impegna a promuovere attività di coinvolgimento con gli stakeholder locali, contribuendo ai programmi esistenti o pianificando e attuando programmi di investimento sociale in collaborazione con i governi e gli attori della società civile.

5.9 PROTEZIONE DELLA PRIVACY

Prysmian si impegna a rispettare e proteggere la privacy di tutti i propri dipendenti. L'azienda garantisce che i dati personali siano raccolti, trattati e conservati in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili in materia di protezione dei dati. Prysmian adotta misure tecniche adeguate per salvaguardare le informazioni dei dipendenti e garantisce il rispetto dei diritti alla privacy come parte integrante del proprio impegno a favore dei diritti umani.

6. ATTUAZIONE E RENDICONTAZIONE

Prysmian attribuisce grande valore alle relazioni con gli stakeholder, al loro coinvolgimento e alla comunicazione e al dialogo continuo. Per questo motivo, Prysmian si impegna a riportare le informazioni e i risultati più rilevanti del processo di monitoraggio delle questioni relative ai diritti umani nella Relazione Annuale Integrata. Al fine di garantire l'attuazione della Policy in tutte le operazioni aziendali:

- a) viene fornita formazione al management e ai supervisor di Prysmian e vengono fornite tutte le informazioni appropriate a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema, presentare e spiegare i principi sostenuti da Prysmian e gli strumenti e le policy in atto;
- b) il monitoraggio dell'adeguata applicazione dei principi delineati nella presente Policy, insieme ai principi espressi nel [Codice Etico](#) e nel [Codice di Condotta Commerciale](#), sono inclusi nei processi di valutazione dei diritti umani.

Per garantire la trasparenza delle informazioni, la Policy e la procedura di Due Diligence in materia di diritti umani sono disponibili a tutti gli stakeholder esterni sul sito web aziendale nella sezione [Diritti umani](#) e sono state condivise internamente tramite la rete Intranet della Società.

7. RESPONSABILITÀ ALL'INTERNO DI PRYSMIAN

Alla luce della natura evolutiva e dinamica del contesto esterno e interno, la revisione e l'aggiornamento periodico della presente Policy viene effettuato dal Dipartimento Sostenibilità in collaborazione con i Dipartimenti Risk Management, Procurement e Risorse Umane. Nello specifico, tali funzioni, ciascuna nell'ambito delle rispettive aree di responsabilità:

- definiscono la metodologia per valutare il rischio di potenziali impatti negativi/awversi sui diritti umani che Prysmian può causare o contribuire a causare. Questa valutazione di ampio respiro viene effettuata annualmente e ogni volta che si concretizzano nuovi rischi significativi di impatti negativi, tenendo conto dei possibili sviluppi delle norme nazionali e internazionali in materia di diritti umani e di altri standard applicabili;
- monitorano nel tempo l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e delle *best practice* (ad esempio, documenti, guide interpretative redatte da organizzazioni e/o organismi specializzati, pari), e tengono conto delle questioni che possono emergere dall'analisi di materialità richiesta per il Rapporto Annuale Integrato di Prysmian;

- considerano gli sviluppi organizzativi e commerciali (ad esempio, l'ingresso in nuovi settori/paesi) che potrebbero alterare l'esposizione al rischio. L'aggiornamento viene effettuato costantemente e in caso di cambiamenti interni significativi che richiedono una revisione;
- determinano quali fornitori sono considerati rilevanti ai fini della Policy sui Diritti Umani e in linea con i principi del [Codice Etico](#) e del [Codice di Condotta Commerciale](#).

Oltre a quanto definito nel Codice Etico, al fine di integrare il rispetto dei diritti umani nelle attività operative, ciascuna società del Gruppo, tenendo conto del proprio contesto e della propria attività, può esprimere il proprio impegno attraverso policy e procedure specifiche e garantire l'effettivo rispetto delle normative nell'ambito delle proprie attività, garantendo standard di condotta etica e responsabile.

8. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DELLA POLICY

In qualità di dipendenti di Prysmian, accettate di sostenere il nostro impegno verso una condotta etica e basata sull'integrità e di rispettare il nostro [Codice Etico](#). I dipendenti di Prysmian che violano tale impegno o non rispettano la presente Policy saranno soggetti a procedimenti disciplinari, compreso il licenziamento, e a qualsiasi altra azione legale necessaria a tutelare gli interessi e la reputazione di Prysmian, in linea con la legislazione locale applicabile.

Come espresso nel [Codice di Condotta Commerciale](#) di Prysmian, in caso di violazione dei principi Prysmian si riserva la possibilità di riconsiderare il futuro del rapporto commerciale con i partner commerciali coinvolti.

9. SEGNALAZIONE DI UNA VIOLAZIONE DELLA POLICY

In qualità di dipendente di Prysmian, sei tenuto a segnalare qualsiasi violazione della Policy a:

- a) [la Integrity First Helpline](#); o

- b) al Regional Compliance Team o agli altri soggetti designati menzionati nella Sezione 6.1 della [Helpline Policy](#).

È severamente vietata qualsiasi forma di ritorsione, incluse minacce e tentativi di ritorsione. Prysmian si impegna a garantire che tutti i dipendenti siano liberi di segnalare qualsiasi violazione, reale o presunta, del [Codice Etico di Prysmian](#) o di qualsiasi altra policy o procedura aziendale, nella misura in cui abbiano ragionevoli motivi per ritenere che le questioni riportate siano vere. Non vi saranno ripercussioni negative o ritorsioni sul posto di lavoro, né a livello personale né professionale, per aver effettuato una valida e legittima segnalazione.

10. AUDIT, MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

A causa dei continui cambiamenti del contesto esterno, tutte le questioni relative alla tutela dei diritti umani saranno sottoposte a una revisione periodica. La presente Policy può quindi essere modificata ogni volta che lo si ritenga necessario, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'efficace attuazione.

La Policy sarà rivista e aggiornata periodicamente sulla base degli aggiornamenti organizzativi interni, delle modifiche alla legislazione esterna e delle *best practice*.

Utilizzando un approccio *"risk-based"* su base periodica la Funzione Group Compliance e la Direzione Internal Audit possono svolgere, rispettivamente, attività di monitoraggio o di audit volte a verificare la corretta applicazione della presente Policy all'interno dell'organizzazione.

11. DOCUMENTI CORRELATI

I seguenti documenti sono correlati alla presente Policy e devono essere consultati da tutti i dipendenti Prysmian per ulteriori indicazioni. Questi documenti sono disponibili nella sezione Ethics & Integrity della nostra [Intranet aziendale](#) e sono anche pubblicamente disponibile nella corrispondente Sezione del nostro [sito web aziendale](#).

- a) Codice Etico;

- b) Codice di Condotta Commerciale ;
- c) Policy HSEE;
- d) Policy anti-molestie;
- e) Helpline Policy;
- f) Policy sui minerali provenienti da zone di conflitto.