

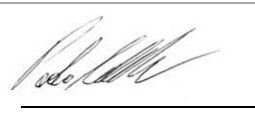
20 Edizione 2023 23 Diritti Umani Policy





Global Policy (GPL)

Diritti Umani

Codice: GPL.107.23	Edizione: 01 (Dicembre 2023)
Scopo	Stabilire il quadro normativo del Gruppo De Nora sul rispetto dei diritti umani, aggregando e integrando quanto stabilito nelle policy già emesse.
Cosa devo fare	Leggere e applicare i principi stabiliti in questa policy.
Sponsor	Chief Executive Officer
Proprietario del Contenuto Chiave	P.Or.SC.H. (People, Organization, Social Communication, Happiness)
Altre funzioni impattate	Tutte le funzioni e gli stakeholder di tutte le società del gruppo
Riferimenti	<p>Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Codice Etico;</i> • <i>Codice Etico dei Fornitori;</i> • <i>Policy Congedo Parentale;</i> • <i>Policy sulla Privacy;</i> • <i>Policy di Whistleblowing;</i> • <i>Policy di Valutazione delle Prestazioni e Revisione Salariale</i> <p>Esterno</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;</i> • <i>Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;</i> • <i>Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici;</i> • <i>Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;</i> • <i>Principali Convenzioni dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);</i> • <i>Principi guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;</i> • <i>Linee guida dell'OECD;</i> • <i>Principi I, II, III, IV, V, VI del Global Compact firmato da De Nora;</i> • <i>SA 8000.</i>
Documenti sostituiti	Nessuno
Applicabilità	Tutte le società del Gruppo e il personale di De Nora
Distribuzione	Tutto il personale di De Nora
Approvatori	<p>Paolo Dellachà Chief Executive Officer</p> 

Contenuti

1. Principi	3
2. Diritti Umani nelle attività aziendali	3
2.1 Gestione delle Risorse Umane	3
2.2 Gestione della catena del valore	5
3. Ruoli, responsabilità e monitoraggio	6
4. Registro delle modifiche	6

Acronimi e Definizioni

Codice Etico = Policy fondamentale del Gruppo che descrive i principi etici, i valori, i comportamenti attesi, l'impegno e le azioni a supporto della loro attuazione, che guida il comportamento del personale di De Nora e di chiunque agisca internamente ed esternamente per conto o in nome di essa.

Lavoro Forzato = qualsiasi lavoro o servizio richiesto a una persona sotto minaccia di ritorsione o sanzione, per il quale quindi la persona non ha volontariamente acconsentito.

Salario equo = livello di compenso che soddisfa una serie di requisiti, come il salario minimo, il pagamento degli straordinari e delle ferie, che dovrebbe consentire ai dipendenti di mantenere un tenore di vita che permetta loro di sostenere sé stessi e le loro famiglie.

Gruppo/De Nora = Industrie De Nora Spa e tutte le sue controllate.

H&S = Salute e Sicurezza

OECD = OCSE = Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico

ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) = Agenzia delle Nazioni Unite per il Mondo del Lavoro, che promuove il lavoro in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne.

Dati personali = informazioni che identificano o rendono identificabile una persona fisica, direttamente o indirettamente, e che possono fornire dettagli sulle sue caratteristiche, abitudini, stile di vita, relazioni personali, stato di salute, situazione economica, ecc.

Benessere sul lavoro = benessere riferito a tutti gli aspetti della vita lavorativa, dalla qualità e sicurezza dell'ambiente fisico al modo in cui i lavoratori percepiscono il proprio lavoro, l'organizzazione, l'ambiente e il clima interno.

Whistleblowing = strumento di conformità attraverso il quale dipendenti e terzi (ad esempio fornitori e clienti) possono segnalare, in modo confidenziale e sicuro, qualsiasi illecito di cui possano essere testimoni all'interno dell'organizzazione.

1. Principi

De Nora ha sempre creduto e applicato a sé stessa e nei rapporti con le controparti un alto standard etico. Il rispetto dei diritti umani è quindi uno dei principi guida delle nostre attività. De Nora si impegna a rispettare e garantire il rispetto da parte dei dipendenti dei diritti stabiliti in questa policy, a loro volta ispirati dai principali riferimenti internazionali.

2. Diritti Umani nelle attività aziendali

2.1 Gestione delle Risorse Umane

LAVORO FORZATO E LAVORO MINORILE

De Nora proibisce e ripudia qualsiasi tipo di lavoro coercitivo o forzato. Queste pratiche includono anche il traffico di esseri umani, la grave privazione dei lavoratori come la confisca di passaporti o altri documenti di identità, cibo, terra o salari, nonché la violenza fisica o l'abuso sessuale.

De Nora ripudia anche lo sfruttamento del lavoro in tutte le sue forme, incluso il lavoro minorile. L'età minima dei lavoratori è determinata dalle leggi in vigore nel paese in cui viene svolta l'attività; tuttavia, non deve essere inferiore all'età minima di quindici anni e i lavoratori di età inferiore ai diciotto anni non devono essere coinvolti in attività lavorative che comportino l'esposizione a sostanze pericolose o condizioni estenuanti, come turni di lavoro lunghi o notturni.

SALUTE E SICUREZZA

De Nora promuove la salute e sicurezza (H&S) di tutto il personale e delle terze parti adottando sistemi di gestione certificati, in conformità con le principali normative del settore, fornendo così al Gruppo i mezzi per prevenire incidenti e danni sul posto di lavoro. La salute e la sicurezza sono questioni fondamentali che De Nora persegue con coerenza e decisione, come dimostrato dal Codice Etico e dalle numerose iniziative proattive e principi che l'azienda ha stabilito per proteggerle. A tale scopo, De Nora ha sviluppato il motto "La sicurezza inizia con te" e specifici corsi di formazione, con l'obiettivo di promuovere la consapevolezza dei rischi e comportamenti responsabili.

BENESSERE E INTEGRAZIONE VITA-LAVORO

De Nora è fortemente impegnata a diffondere una cultura del benessere delle persone che va ben oltre la tradizionale salute e sicurezza nello svolgimento delle attività lavorative, per garantire luoghi di lavoro privi di rischi e promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

In conformità con questi obiettivi, De Nora promuove il rispetto degli orari di lavoro stabiliti dalle leggi nazionali e dagli standard del settore. Inoltre, indipendentemente da dove viene svolto il lavoro, promuove il rispetto dei tempi di riposo giornalieri, settimanali e, ove applicabile, compensativi, nonché il diritto a un periodo di ferie retribuite.

De Nora garantisce anche che la pianificazione del lavoro consenta ai suoi dipendenti di soddisfare le loro esigenze personali e familiari, anche attraverso la possibilità di optare per il "lavoro a distanza" in tutte le circostanze in cui l'organizzazione e le esigenze lavorative lo consentano.

De Nora facilita la genitorialità in tutti i paesi in cui è presente e si impegna a garantire ulteriori misure a sostegno della genitorialità, addizionali a quelle previste dalle normative locali (inclusi contratti di lavoro nazionali o territoriali applicabili). In particolare, la Policy sui congedi parentali, applicabile dal 2018 in tutto il Gruppo, delinea le misure introdotte in azienda per supportare le esigenze genitoriali dei suoi dipendenti.

Inoltre, a seconda del paese e dei gruppi di persone, De Nora organizza varie iniziative volte a migliorare il benessere. Tra queste, pacchetti di assicurazione sanitaria privata, sportelli di supporto psicologico, vaccini antinfluenzali gratuiti e tavole rotonde sono distribuiti o organizzati localmente per facilitare la condivisione. Sono in atto specifici sondaggi interni di clima e strumenti digitali per monitorare il livello di stress e di

coinvolgimento del personale, al fine di definire piani di miglioramento.

DISCRIMINAZIONI

De Nora riconosce l'importanza di assicurare un ambiente di lavoro equo e inclusivo che consenta a tutto il personale di esprimere la propria unicità ed essere sempre trattato con rispetto e equità, indipendentemente da età, genere, nazionalità, eventuale disabilità, etnia, orientamento sessuale, credenze religiose, opinioni politiche, contesto socio-economico o altro status. Questo impegno si manifesta anche attraverso l'uso di un linguaggio inclusivo per garantire che la comunicazione interna ed esterna sia rispettosa delle diverse culture, accessibile a tutti e non discriminatoria.

De Nora sostiene la parità di trattamento nel processo di reclutamento, nella gestione della retribuzione, nello sviluppo delle persone e nelle opportunità di carriera, con l'obiettivo di continuare a garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione in queste aree.

MOLESTIE

Le molestie sono un comportamento offensivo e indesiderato, espresso con parole, gesti o condotte che possono far sentire a disagio la vittima.

De Nora ripudia e condanna qualsiasi forma di violenza, molestia, minaccia, intimidazione o abuso, di natura discriminatoria o sessuale, che possa influire sulla dignità delle persone e sulla sicurezza sul lavoro. Il Gruppo fa del suo meglio per garantire che tutti i suoi dipendenti siano trattati con dignità e rispetto e quindi vieta qualsiasi forma di molestia perpetrata da uno dei suoi dipendenti a danno di un altro.

ASSOCIAZIONI SINDACALI

De Nora si impegna a mantenere un dialogo aperto e positivo tra i suoi lavoratori e i loro rappresentanti. A tutti i dipendenti è garantita la possibilità di contattare o aderire ad associazioni sindacali, se presenti nel paese e nei luoghi di lavoro di riferimento.

Il Gruppo promuove la contrattazione collettiva, ove applicabile, come mezzo per definire le condizioni contrattuali di lavoro.

De Nora protegge i rappresentanti dei lavoratori fornendo loro le strutture e i mezzi necessari a svolgere l'attività sindacale in modo indipendente ed efficace e condanna qualsiasi forma di discriminazione, minaccia o intimidazione nei loro confronti.

SALARIO EQUO

Al personale di De Nora è garantita una retribuzione non inferiore al salario minimo stabilito dalla legge, se applicabile. È anche un fermo impegno del Gruppo che tutti i dipendenti abbiano una retribuzione equa, che garantisca un tenore di vita dignitoso per loro e le loro famiglie. De Nora ha una Policy di Revisione Salariale in atto con la quale si impegna ad aggiornare periodicamente i parametri salariali per ruoli comparabili, con l'obiettivo di pagare ogni collega in linea con la mediana salariale di mercato per il ruolo di riferimento.

FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Consapevole dei vantaggi di una forza lavoro motivata e preparata per la sua occupabilità a lungo termine, De Nora promuove, senza eccezioni, la formazione e lo sviluppo delle persone, fornendo loro i mezzi e le conoscenze necessarie per avanzare nel percorso professionale e adattarsi alla rapida evoluzione dell'ambiente professionale, digitale e tecnologico.

In particolare, il Gruppo contribuisce al consolidamento sia delle competenze tecniche che soft, attraverso la sua De Nora Academy (DNA) o altri canali di formazione e sviluppo interni o esterni e stabilisce programmi che soddisfano specifiche esigenze di sviluppo, legislative o aziendali a livello di Gruppo e locale. Oltre ai corsi on-demand disponibili in DNA, ci sono corsi di formazione, sia in presenza che online, erogati da colleghi o più spesso da fornitori esterni, nonché, ove applicabile, rotazione del lavoro, mentoring, coaching, valutazioni del potenziale manageriale e possibili piani di carriera dedicati.

COMUNITÀ LOCALI

De Nora riconosce l'importanza di sostenere le comunità locali in cui opera e si impegna a proteggerle e supportarle attraverso iniziative e progetti dedicati.

Da anni, De Nora mette a disposizione i suoi siti e apparati (es. i defibrillatori) ai residenti locali, ad esempio in caso di emergenze, donando materiale scolastico e cibo alle persone bisognose e organizzando o supportando attività di beneficenza specifiche allineate ai suoi valori.

De Nora garantisce e sponsorizza il rispetto dei diritti umani nelle comunità locali dei paesi in cui opera. De Nora promuove anche il benessere dei suoi stakeholder impegnandosi a rispettare e proteggere l'ambiente naturale in cui opera. De Nora ha partnership attive con numerose scuole e università del territorio. Inoltre, attraverso la Fondazione Oronzio e Niccolò De Nora, promuove la ricerca scientifica nel campo dell'elettrochimica, attraverso l'assegnazione di borse di studio e altri tipi di supporto agli studenti.

PRIVACY

In conformità con le leggi e i regolamenti pertinenti, De Nora ha una serie di disposizioni per garantire la gestione appropriata dei dati personali e sensibili, nonché la sicurezza informatica.

De Nora garantisce che i dati personali siano conservati solo per il periodo strettamente necessario e non siano divulgati a terzi in assenza di una base di legittimità appropriata, in conformità con il Regolamento UE 679/2016 o Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR). Di conseguenza, per garantire l'applicazione corretta e continua di questi principi, De Nora ha nominato un Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), responsabile della gestione, progettazione e monitoraggio dei programmi di protezione dei dati.

Infine, Industrie De Nora ha adottato una Policy sulla Privacy che contiene i metodi di raccolta e trattamento dei dati personali e i possibili trasferimenti, e le informazioni relative a ciascun utente che accede al sito web del Gruppo.

De Nora ha istituito la funzione Cyber Security e ICT Operations che garantisce le necessarie garanzie in tema di sicurezza informatica, esegue periodicamente analisi dei rischi e dello stato delle misure adottate, e sviluppa campagne per aumentare la consapevolezza all'interno dell'azienda.

2.2 Gestione della catena del valore

La protezione dei principi e valori stabiliti nella Policy deve essere estesa a terzi nella catena di fornitura di De Nora. In particolare, De Nora ha predisposto un processo di valutazione, durante la fase di qualificazione dei fornitori, della conformità a determinati criteri ESG, tra cui il rispetto dei principi dei diritti umani relativi a:

- lavoro forzato e lavoro minorile;
- discriminazione;
- molestie;
- salute e sicurezza dei lavoratori.

Ai fornitori attuali e potenziali viene anche chiesto di aderire al nostro Codice Etico dei Fornitori, come condizione per stabilire o mantenere relazioni commerciali con il Gruppo.

3. Ruoli, responsabilità e monitoraggio

Il modello organizzativo di De Nora identifica e assegna responsabilità precise affinché i principi stabiliti qui siano monitorati e perseguiti. Tra gli altri, la funzione P.Or.SC.H., sia a livello Corporate che Locale, è responsabile dei processi di reclutamento, gestione e sviluppo delle persone. Inoltre, lavora con gli uffici e i ruoli responsabili del monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico e di tutte le altre politiche applicabili. De Nora utilizza anche indicatori di prestazione (KPI) che vengono monitorati e riportati annualmente, tra gli altri su: discriminazione; percentuale di dipendenti in accordi collettivi; numero di incidenti sul lavoro, promozione della salute del personale, ore di formazione fornite; rapporto salariale donne/uomini; reclami comprovati riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti; nuovi fornitori selezionati utilizzando criteri sociali, ecc.

Inoltre, De Nora, in conformità con i principi dichiarati in questa Policy, si impegna ad analizzare i principali rischi potenziali e definire azioni di rimedio da implementare in caso di verificarsi di tali rischi.

Tutto il personale di De Nora è responsabile del monitoraggio della corretta applicazione dei comportamenti identificati ed è tenuto a comportarsi in modo imparziale e rispettoso in conformità con le leggi, le procedure e i regolamenti aziendali e a svolgere tutte le attività per conto del Gruppo con la massima onestà, cooperazione, integrità morale e rigore professionale. Qualsiasi violazione effettiva o sospetta dei principi stabiliti in questa policy o qualsiasi altra cattiva condotta correlata deve essere prontamente segnalata attraverso i canali messi a disposizione in conformità con la Policy Globale di Whistleblowing GPL.93.22.

4. Registro delle modifiche

Edizione	Descrizione della modifica / Motivo della modifica	Capitoli interessati
1 (12.2023)	Prima edizione	Tutti