

Diritti umani

Novembre 2025, versione 1.0

Contenuti

Informazioni generali sulla politica	3
Scopo	3
Ambito e Destinatari	3
Proprietà e revisione delle policy	4
Attuazione, efficacia e relazione con altre politiche	4
Informazioni specifiche sulla Politica	5
1. Principi e norme	5
2. Il nostro impegno per i diritti umani: i principali ambiti d'intervento	5
3. Due diligence e misure operative	7
4. Reclami e procedura di segnalazione	7

Diritti umani

Novembre 2025, versione 1.0

Informazioni generali sulla Policy

Scopo

La presente Policy sui Diritti Umani definisce i principi fondamentali e le aspettative che orientano il nostro comportamento aziendale. È stata sviluppata per assicurare che le condizioni di lavoro, sia all'interno della nostra organizzazione che lungo tutta la catena di fornitura, siano sicure, eque e rispettose della dignità delle persone e che la schiavitù moderna, in qualsiasi forma, compreso il lavoro forzato, la tratta di esseri umani e il lavoro minorile sia severamente vietata.

Ci aspettiamo che i nostri fornitori e controparti contrattuali rispettino questi standard in tutte le loro attività e pratiche commerciali.

Inoltre, è loro responsabilità comunicare in modo proattivo il contenuto e lo scopo di questa Policy alle proprie affiliate, dipendenti, agenti, fornitori e subappaltatori. Questo passaggio è essenziale per promuovere consapevolezza, comprensione e allineamento con i valori che rappresentiamo. In caso di mancato rispetto, ci aspettiamo che vengano adottate misure correttive tempestive ed efficaci.

Ambito di applicazione e Destinatari

Nome della Policy	Diritti umani
Business Unit/Paesi	Globale
Destinatari	<p>La presente Policy si applica a tutte le società del gruppo in cui KME SE detiene direttamente o indirettamente la maggioranza delle quote.</p> <p>È applicabile a tutti i dipendenti, amministratori, responsabili, collaboratori e controparti contrattuali che sono sotto la diretta supervisione di KME. Include coloro che lavorano in qualsiasi sede o impianto industriale di KME, sia esso gestito o controllato direttamente o indirettamente da KME, in qualsiasi parte del mondo.</p>

Titolarità della Policy e revisione

Autore	Responsible Sourcing Team	
Approvata da	Delibera dell'Organo Amministrativo	
Versione n.	Motivo della modifica	Data di entrata in vigore
1.0	Creazione	27 Novembre 2025

La presente Policy sarà sottoposta a revisione tenendo conto della finalità, dell'efficienza e dell'efficacia, delle modifiche alle leggi pertinenti.

Attuazione, efficacia e relazione con altre politiche

La presente Policy deve essere letta congiuntamente alle politiche correlate disponibili all'indirizzo www.kme.com:

- Codice di Condotta;
- Codice di Condotta per i Business Partner;
- Dichiarazione in materia di politica sui minerali provenienti da zone di conflitto;
- Approvvigionamento responsabile e due diligence della supply chain;
- Whistleblowing e gestione delle segnalazioni – Regole procedurali.

La presente Policy prevale sulle politiche regionali e/o locali in materia, a meno che queste ultime contengano disposizioni più dettagliate o stabiliscano norme più restrittive dovute a requisiti legali locali.

Informazioni specifiche sulla Policy

1. Principi e norme

Il nostro impegno verso i diritti umani si fonda sui valori essenziali e sugli standard etici che guidano il nostro modo di operare, come indicato nel nostro Codice di Condotta e nel Codice di Condotta per i business partner. Il rispetto dei diritti umani rappresenta non solo un obbligo legale, ma anche un pilastro della nostra cultura organizzativa e dei processi decisionali.

Siamo convinti che ogni persona, indipendentemente dalla propria identità o provenienza, debba godere dei diritti e delle libertà fondamentali. Dedichiamo particolare attenzione ai gruppi vulnerabili ed emarginati, come bambini, migranti, rifugiati e persone con disabilità.

Per orientare le nostre attività, ci ispiriamo a standard e quadri di riferimento riconosciuti a livello internazionale, tra cui:

- le Linee guida per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE);
- i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs);
- le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

Questi standard influenzano le nostre politiche interne e definiscono le aspettative che stabiliamo per tutti i dipendenti, fornitori e controparti contrattuali in tutte le nostre attività globali.

2. Il nostro impegno per i diritti umani: i principali ambiti d'intervento

Le seguenti aree sono state ordinate per priorità in base alla gravità e alla probabilità dei potenziali impatti negativi, nonché in conformità con gli standard e le linee guida internazionali sui diritti umani. Ogni ambito descrive i principi che adottiamo e le misure necessarie per prevenire, ridurre e gestire i rischi lungo tutta la nostra catena del valore:

- 1) **Divieto di lavoro forzato e obbligato:** È assolutamente vietato impiegare lavoro forzato o obbligato, inclusa la schiavitù per debiti, il lavoro carcerario non volontario, la tratta di esseri umani e qualsiasi forma di sfruttamento. Questo divieto si estende a tutte le attività di trasporto, reclutamento, trasferimento o accoglienza di persone mediante coercizione, inganno o minaccia. I rapporti di lavoro devono essere volontari e i lavoratori devono poter lasciare il posto di lavoro o terminare il contratto senza penalità, previo ragionevole preavviso.
- 2) **Divieto di lavoro minorile:** È vietato impiegare minori in qualsiasi fase della produzione. Per "minore" si intende chi ha meno di 15 anni, o non ha completato l'istruzione obbligatoria, o è al di sotto dell'età minima lavorativa prevista dalla legge locale.

Condanniamo fermamente le peggiori forme di lavoro minorile, tra cui:

- schiavitù e pratiche simili (traffico di minori, servitù per debiti, lavoro forzato);
- sfruttamento sessuale e pornografia;
- coinvolgimento in attività illecite (es. traffico di droga come definito nei trattati internazionali);
- lavori pericolosi per salute, sicurezza o morale.

I fornitori ed i loro rappresentanti devono adottare sistemi efficaci per verificare l'età di tutti i lavoratori. Sebbene siano supportati programmi di apprendimento sul posto di lavoro legittimi e legali, le persone di età inferiore ai 18 anni non devono svolgere lavori che potrebbero compromettere la loro salute o sicurezza, compresi i turni notturni e gli straordinari. Gli studenti lavoratori devono ricevere formazione e supporto adeguati.

- 3) **Tutela contro discriminazioni e molestie:** Non sono tollerate discriminazioni o molestie basate su etnia, età, genere, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, stato di

salute o responsabilità familiari. Le decisioni di assunzione e carriera, come le promozioni, la retribuzione e l'accesso alla formazione, devono basarsi su merito e competenze. Devono essere garantiti accomodamenti ragionevoli per le pratiche religiose e vietati test medici discriminatori. I lavoratori devono poter esprimere liberamente opinioni sulle condizioni lavorative senza timore di ritorsioni.

- 4) **Reclutamento etico e condizioni di lavoro equo:** Adottiamo una politica rigorosa che vieta l'uso di agenzie di reclutamento o individui che non rispettano le leggi locali sul lavoro del Paese in cui avviene il reclutamento. Ci impegniamo a garantire pratiche di reclutamento etiche e richiediamo che tutti i nostri partner e intermediari aderiscano agli stessi principi. Inoltre, vietiamo in modo esplicito l'imposizione di qualsiasi commissione di assunzione ai lavoratori o a coloro che aspirano a diventarlo. Durante il processo di selezione, è fondamentale che ogni lavoratore riceva un contratto scritto redatto nella propria lingua madre o in una lingua che possa comprendere facilmente. Tale contratto deve riportare in modo chiaro e trasparente tutti i termini e le condizioni di impiego.
- 5) **Condizioni di lavoro e compenso equo:** La retribuzione dei lavoratori deve essere conforme alle normative salariali locali, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i salari minimi, il pagamento degli straordinari, le ore di lavoro supplementari e i benefici previsti dalla legge. Per ogni periodo di pagamento, è obbligatorio fornire ai lavoratori una busta paga chiara e puntuale, contenente tutte le informazioni necessarie per verificare la correttezza della retribuzione ricevuta in relazione al lavoro svolto. In assenza di una normativa locale specifica, il compenso per studenti lavoratori, tirocinanti e apprendisti deve essere almeno pari a quello previsto per i lavoratori di base che svolgono mansioni analoghe.
- 6) **Divieto di trattenere documenti personali:** È assolutamente vietato confiscare, distruggere o trattenere documenti personali dei lavoratori, come passaporti, carte d'identità e permessi di lavoro. Tali documenti possono essere conservati solo se richiesto dalla legge, e anche in tal caso, i lavoratori devono poter accedervi liberamente e immediatamente.
- 7) **Salute e sicurezza sul luogo di lavoro:** Deve essere garantito un ambiente lavorativo sicuro e salubre, volto a prevenire incidenti e infortuni che possano verificarsi durante l'attività lavorativa o in conseguenza di essa.
- 8) **Orario di lavoro sostenibile:** I lavoratori non devono essere obbligati a superare il normale orario di lavoro né a effettuare straordinari oltre i limiti previsti dalla legge del paese in cui sono impiegati. Tutti gli straordinari devono essere svolti su base volontaria.
- 9) **Libertà di associazione e contrattazione collettiva:** Riconosciamo e tuteliamo il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente, costituire o aderire a sindacati, partecipare a contrattazioni collettive e prendere parte a riunioni pacifiche, nel rispetto delle normative locali. Allo stesso modo, rispettiamo il diritto di non partecipare a tali attività.
- 10) **Nessuna restrizione alla libertà di movimento:** Non devono essere imposte restrizioni ingiustificate alla libertà di movimento dei lavoratori all'interno del luogo di lavoro. Questo include il libero accesso alle strutture aziendali. Qualsiasi politica che regoli la mobilità deve sempre rispettare la dignità e l'autonomia dei lavoratori..
- 11) **Rispetto delle comunità locali e dei diritti su terra ed acqua:** Ci impegniamo a rispettare i diritti delle comunità locali in tutte le aree in cui operiamo. Siamo consapevoli che un uso non sostenibile delle risorse naturali, come terra e acqua, può avere conseguenze negative sull'ambiente e sui diritti umani, e che le controversie legate a tali risorse sono una crescente fonte di conflitti a livello globale. In linea con il nostro impegno, continuiamo a rafforzare la comprensione dei diritti alla terra e all'acqua come diritti umani fondamentali nel contesto delle nostre attività. Sebbene la nostra attività principale non preveda l'acquisto diretto di terreni né la fornitura di acqua, ci impegniamo attivamente con le comunità locali e lavoriamo per prevenire o ridurre eventuali impatti negativi che le nostre operazioni potrebbero avere sull'ambiente e sul benessere delle persone che dipendono da tali risorse.

3. Due diligence e misure operative

Per sostenere i nostri impegni in materia di diritti umani, abbiamo implementato un robusto sistema di due diligence, integrato in tutte le fasi delle nostre attività e lungo l'intera catena di approvvigionamento. Questo sistema comprende l'identificazione, la prevenzione, la mitigazione e la gestione degli impatti negativi — potenziali o effettivi — sui diritti umani, derivanti dalle nostre operazioni o dalle relazioni commerciali. In linea con tali impegni e con i requisiti previsti dalla legge tedesca sul dovere di diligenza nella catena di fornitura, abbiamo istituito un "Responsible Sourcing Team" dedicato, che funge da referente per i diritti umani nell'ambito del business KME e della relativa catena di approvvigionamento. Questo team ha il compito di monitorare la gestione dei rischi legati ai diritti umani, inclusi quelli connessi alla schiavitù moderna.

Effettuiamo regolarmente valutazioni dei rischi, collaboriamo con le parti interessate e conduciamo audit o analisi d'impatto, soprattutto in contesti o settori considerati ad alto rischio. Quando vengono individuati rischi per i diritti umani, interveniamo con misure tempestive e proporzionate, comprese azioni correttive in caso di danni. Sono attivi corsi di formazione, iniziative di sensibilizzazione e meccanismi di segnalazione, come illustrato di seguito, per promuovere il miglioramento continuo e garantire responsabilità. Attraverso queste misure operative, non solo adempiamo ai nostri obblighi legali, ma contribuiamo attivamente alla tutela e alla promozione dei diritti umani a livello globale.

4. Reclami e procedura di segnalazione

Invitiamo tutti i nostri dipendenti, amministratori, responsabili, collaboratori e fornitori — inclusi i loro dipendenti, partner commerciali e altri soggetti coinvolti — a segnalare qualsiasi preoccupazione relativa a violazioni, potenziali o effettive, della presente Policy, dei requisiti legali o a comportamenti inappropriati da parte del personale KME.

Le segnalazioni possono essere indirizzate al nostro Ombudsman del Gruppo KME, il Sig. Carsten Thiel von Herff, tramite e-mail (ombudsman@thielvonherff.de), telefono (+49 521 557 3330 o +49 151 5823 0321) oppure attraverso il sito web dedicato: www.report-tvh.de.

I dettagli relativi al sistema di segnalazione KME sono disponibili sul sito ufficiale www.kme.com, all'interno del Codice di Condotta, e vengono comunicati anche internamente.

KME attribuisce grande importanza alla tutela dell'identità di chi effettua la segnalazione, garantendo la riservatezza delle informazioni, con accesso limitato esclusivamente all'Ombudsman designato e alla persona interessata.

Chi segnala non sarà soggetto ad alcuna forma di ritorsione per aver fornito informazioni.

In aggiunta, eventuali problematiche legate alla conformità etica possono essere segnalate in modo confidenziale all'Ufficio Compliance, scrivendo all'indirizzo e-mail compliance@kme.com.



KME SE

Klosterstraße 29
D-49074 Osnabrück
Germania
Tel. +49 541 321-0
E-mail info-germany@kme.com

www.kme.com

© KME SE, Novembre 2025