

## POLITICA ETICA, DIRITTI UMANI E INTEGRITÀ AZIENDALE

ANAF FIRE PROTECTION S.p.A. adotta la presente Politica per promuovere e tutelare i diritti umani, garantire condizioni di lavoro eque e sicure, e assicurare una condotta etica e conforme alle leggi in tutte le attività. La Politica è coerente con i principali riferimenti normativi e volontari in materia di diritti umani, lavoro, anticorruzione, antiriciclaggio, protezione dei dati, concorrenza, sanzioni e controlli alle esportazioni.

Impegni in materia di Diritti Umani e Condizioni di Lavoro	Integrità e Conformità
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Lavoro minorile e giovani lavoratori</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Divieto assoluto di lavoro minorile sotto l'età minima legale o scolastica obbligatoria (se superiore).</li> <li>Programmi di <b>remediation</b>: qualora si riscontrasse lavoro minorile, l'Azienda assicura l'allontanamento in condizioni sicure, il sostegno educativo e la non penalizzazione economica del minore e della famiglia.</li> <li>Per i giovani lavoratori (ad es. 15–18 anni), orari, mansioni e formazione sono pianificati in modo da non pregiudicare salute, sicurezza e percorso educativo; è vietato il lavoro notturno e pericoloso.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Anticorruzione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Divieto di corruzione in ogni forma (pubblica/privata, attiva/passiva, facilitazioni, regali e ospitalità indebiti).</li> <li>Regole su omaggi e ospitalità: soglie, autorizzazioni preventive, registrazione e trasparenza.</li> <li>Valutazione dei rischi e controlli su terze parti (intermediari, consulenti, partner).</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Salari e benefit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Retribuzioni conformi o superiori ai minimi legali/contrattuali, sempre sufficienti a coprire i bisogni di base e un margine discrezionale ragionevole.</li> <li>Pagamenti puntuali, trasparenti, documentati; divieto di trattenute ingiustificate o punitive.</li> <li>Benefit e indennità previsti dalla legge o dal CCNL applicato sono integralmente riconosciuti.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazioni Know Your Customer (KYC)/due diligence su clienti/fornitori/partner; identificazione del titolare effettivo.</li> <li>Monitoraggio transazioni anomale; divieto di pagamenti in contanti oltre soglie legali; tracciabilità.</li> <li>Segnalazione tempestiva di operazioni sospette alle autorità competenti secondo legge.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Orario di lavoro</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto delle norme legali e contrattuali su orari, riposi e straordinari.</li> <li>Gli straordinari sono volontari, limitati e compensati secondo legge/CCNL.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Responsabilità finanziaria e registri accurati</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tenuta contabile corretta, completa, tempestiva e verificabile; controlli interni e segregazione dei compiti.</li> <li>Divieto di fondi neri, false fatture, off-book accounts o rappresentazioni fuorvianti.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Schiavitù moderna (lavoro forzato/obbligato; tratta)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tolleranza zero verso qualsiasi forma di lavoro forzato, servitù per debiti, tratta di esseri umani o limitazioni indebite della libertà di movimento.</li> <li>Divieto assoluto di ritenzione documenti, cauzioni o trattenute salariali come condizione di impiego.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Divulgazione delle informazioni</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicazioni verso l'esterno accurate, complete e non fuorvianti.</li> <li>Riservatezza delle informazioni confidenziali e rispetto degli obblighi di informativa regolamentata (ove applicabile).</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Reclutamento etico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nessuna <b>fee</b> o costo di reclutamento a carico dei lavoratori.</li> <li>Contratti chiari, nella lingua compresa dal lavoratore, contenenti mansioni, orari, retribuzione, luogo di lavoro, condizioni di alloggio (se previste) e modalità di recesso.</li> <li>Garanzie per lavoratori migranti, interinali e stagionali; supporto documentale e amministrativo.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Concorrenza leale e antitrust</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Divieto di cartelli, fissazione prezzi, ripartizione mercati/clienti, scambio sensibile di informazioni e abusi di posizione dominante.</li> <li>Formazione periodica e canale di consulenza preventiva interna.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Libertà di associazione e contrattazione collettiva</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diritto di organizzarsi, aderire a sindacati, nominare rappresentanti e negoziare collettivamente, senza ritorsioni o interferenze.</li> <li>Meccanismi di consultazione e dialogo sociale regolare.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Conflitti di interesse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Obbligo di dichiarare e gestire conflitti reali, potenziali o percepiti (es. interessi finanziari, legami familiari, incarichi esterni).</li> <li>Misure di mitigazione: astensione da decisioni, riassegnazione, autorizzazioni.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Molestie e non discriminazione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Divieto di discriminazioni (es. sesso/genere, età, origine, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, opinioni, stato civile, gravidanza, appartenenza sindacale, ecc.).</li> <li>Tolleranza zero verso molestie, abusi, violenza, bullismo o pratiche disciplinari degradanti.</li> <li>Procedure di segnalazione, indagine e sanzione chiare; supporto alle vittime.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Proprietà intellettuale e informazioni riservate</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tutela di brevetti, marchi, copyright, segreti commerciali; uso legittimo di IP di terzi.</li> <li>Sicurezza delle informazioni e classificazione dei dati.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Diritti delle donne</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Parità di retribuzione a parità di mansioni, pari opportunità di carriera e accesso a formazione/leadership.</li> <li>Tutela della maternità/paternità, prevenzione di molestie e violenza di genere, misure contro il <b>gender pay gap</b>.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ricambi/parti contraffatti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Divieto di produzione, acquisto, uso o vendita di componenti contraffatti.</li> <li>Qualifica fornitori, tracciabilità lotti, test di conformità e gestione dei reclami/restituzioni.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Diversità, uguaglianza e inclusione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Politiche e programmi per attrarre, trattenere e far crescere talenti diversi.</li> <li>Adattamenti ragionevoli per persone con disabilità; prevenzione di bias nei processi HR.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Controlli sulle esportazioni e sanzioni economiche</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conformità a controlli export, dual-use e sanzioni internazionali; screening di clienti/paesi/merci.</li> <li>Licenze autorizzative ove richieste; blocco di transazioni vietate.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Diritti delle minoranze</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rispetto dei diritti culturali, linguistici e delle pratiche tradizionali.</li> <li><b>FPIC</b> (consenso libero, previo e informato) quando progetti possano impattare comunità indigene.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conformità al GDPR e leggi locali; basi giuridiche, minimizzazione, limitazione della finalità, diritti degli interessati.</li> <li>Misure tecniche e organizzative di sicurezza (cifratura, controllo accessi, gestione incidenti, continuità operativa, valutazioni d'impatto quando necessario).</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Diritti fondiari, uso delle foreste e dell'acqua; sfratto forzato</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Divieto di impatti illegittimi su terra, foreste e risorse idriche; nessuno sfratto forzato.</li> <li>Due diligence ambientale e sociale; consultazione degli stakeholder.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Segnalazioni di illeciti e tutela contro le ritorsioni (whistleblowing)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Canali di segnalazione interni confidenziali e, ove consentito, anonimi per dipendenti e terzi.</li> <li>Divieto assoluto di ritorsioni; misure di protezione e supporto ai segnalanti in buona fede.</li> <li>Procedure chiare per ricezione, indagine, esito e feedback; tempi e responsabilità definiti.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Utilizzo di forze di sicurezza private o pubbliche</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Impiego solo quando necessario e proporzionato; formazione sui diritti umani.</li> <li>Obbligo di segnalare e investigare ogni incidente.</li> </ul> </li> </ul>	

Il percorso aziendale è e sarà orientato ad un modello di business etico, efficace ed efficiente, ma anche sostenibile e responsabile.

L'Organizzazione si impegna a monitorare costantemente il perseguitamento di tali impegni, attraverso cicli di audit programmati e riesami del sistema nei quali verrà confermata la presente politica ed eventualmente modificata. L'aggiornamento della presente Politica sarà effettuato ogni qualvolta le esigenze contingenti lo rendano necessario.

La divulgazione della Politica Aziendale, nonché degli obiettivi, avviene attraverso la distribuzione del presente documento e della documentazione del Sistema di Gestione Aziendale pertinente.

Torre d'Isola, 01 settembre 2025

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
YVES ANAF

