

## **Prysmian Group - Menneskerettighedspolitik**

### **Indholdsfortegnelse**

Virksomhedsforpligtelse.....	2
Formål og omfang for menneskerettighedspolitikken.....	3
Principper .....	3
<i>Ikke-diskrimination</i> .....	4
<i>Børnearbejde</i> .....	4
<i>Tvangs-, slave- og obligatorisk arbejde</i> .....	4
<i>Fri foreningsfrihed og anerkendelse af retten til kollektive forhandlinger</i> .....	5
<i>Sundhed og sikkerhed</i> .....	5
<i>Arbejdsvilkår</i> .....	5
<i>Fair løn og ensartet kompensation</i> .....	6
Gennemgang.....	7
Implementering og rapportering .....	8
Ansvar inden for Prysmian Group.....	8
Referencer .....	9

## **Virksomhedsforpligtelse**

Virksomheder har ansvaret for at respektere de internationale menneskerettighedsstandarder, tage hensyn til folks rettigheder og afhjælpe eventuelle negative konsekvenser for menneskerettighederne, som de kan forårsage eller bidrage til. Dette universelle ansvar for virksomheder er defineret af "Protect, Respect and Remedy"-rammen, som blev hilst velkommen af De Forenede Nationers Menneskerettighedsråd i 2008. Inspireret af de principper og begreber, der er udtrykt i Ruggie Framework, består Prysmians engagement i respekten for menneskerettighederne i at vedtage denne Menneskerettighedspolitik, gennemføre en struktureret proces til støtte for internationalt anerkendte menneskerettighedsstandarder og undgå medvirken i krænkelse af menneskerettighederne.

Politikken omfatter og overholder flere internationale konventioner såsom den internationale menneskerettighedserklæring, herunder verdenserklæringen om menneskerettigheder og de grundlæggende ILO-konventioner, der er beskrevet i Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen. Den definerer Prysmians forpligtelse til at beskytte de grundlæggende menneskerettigheder, herunder værdigheden af de personer, der arbejder i dens aktiviteter, og at fremme respekten for alle menneskerettigheder inden for dens værdikæde og forretningsforbindelser.

Inden for Prysmians bæredygtighedsforpligtelse er etiske principper ekstremt vigtige. Koncernen mener, at en etisk forretningsførelse er en drivkraft for virksomhedens succes. Prysmian håndhæver sin rejse mod respekt for menneskerettighederne og den ansvarlige forretningspraksis, der er vedtaget med offentliggørelsen og gennemførelsen af dens etiske kodeks. Principper, der er udtrykt i koncernens etiske kodeks, er i overensstemmelse med de højeste standarder for etisk adfærd og følger gældende love og regler. Desuden har Prysmian, med henblik på at udvikle en bæredygtig værdikæde, vedtaget et kodeks for forretningsførelse, som er et dokument, der omfatter koncernens ansvarlige forretningspraksis ved at sikre, at etiske, økonomiske, miljømæssige og sociale

standarder respekteres langs koncernens værdikæde.

Tredjeparter kan ikke udlede eller håndhæve rettigheder fra denne erklæring.

## **Formål og omfang for menneskerettighedspolitikken**

De principper, der er nævnt i denne politik, gælder for Prysmian Groups fysiske og juridiske grænser med hensyn til forretningsaktiviteter og handlinger udført af Prysmian S.p.A.'s og dets datterselskabers medarbejdere. Politikken gælder også for de arbejdstagere, som er uafhængige entreprenører, der arbejder i Prysmian Group-lokaliteter og -fabrikker.

Prysmian er forpligtet til at støtte vedtagelsen af de nedenfor anførte principper langs værdikæden og inden for de samfund, hvor den er til stede. Derudover opfordrer koncernen alle leverandører, som den arbejder med, til at vedtage politikken. Koncernen har til formål at opbygge en ansvarlig og bæredygtig værdikæde.

Prysmian er forpligtet til progressivt at vurdere leverandørernes overholdelse af de principper, der er rapporteret i denne politik, gennem en struktureret proces støttet af revisioner med det formål at overvåge udbudsbasen for at forhindre overtrædelser og om nødvendigt træffe foranstaltninger for at identificere ethvert fornægtelse af menneskerettighederne. Som det fremgår af Prysmian Groups kodeks for forretningsførelse, forbeholder Prysmian Group muligheden for at revidere fremtiden for det kommercielle partnerskab med de involverede forretningspartnere, hvis der opstår nogen overtrædelse af principperne.

## **Principper**

Prysmians forpligtelse er baseret på principper om de grundlæggende menneskerettigheder, der er indeholdt i ILO's erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen.

### ***Ikke-diskrimination***

Prysmian respekterer mangfoldighed og undgår enhver form for uretfærdig eller ulovlig diskrimination i beskæftigelse eller erhverv, og fremmer en kultur, hvor folk anerkender den værdi, som en forskelligartet og inkluderende arbejdsstyrke bringer. Prysmian Group er forpligtet til at omfavne alle forskelle i medarbejdernes alder, køn, civilstand, race eller etnicitet, nationalitet, religion eller anden overbevisning, seksuel orientering, social og uddannelsesmæssig baggrund, familie- og plejansvar og enhver anden form for forskellighed. I overensstemmelse med ILO-konvention nr. 111. Prysmian sigter mod at skabe et sikkert arbejdsmiljø uden direkte eller indirekte og associeret eller individuel diskrimination, enhver form for vold eller chikane, enten seksuel eller baseret på personlig, politisk og kulturel forskellighed. I tilfælde af diskrimination vil det ikke blive tolereret, og der vil blive skredet til handling. Formålet for Prysmian Group er at sikre, at alle medarbejdere behandles med værdighed, respekt og retfærdighed, og at de udviser en adfærd, som afspejler koncernens værdier.

### ***Børnearbejde***

Prysmian forpligter sig til en effektiv fjernelse af børnearbejde i sin forsyningskæde og overholder de principper, der er fastlagt i ILO-konvention nr. 138 og 182, hvor farligt arbejde, der betragtes som ethvert arbejde, der sandsynligvis vil påvirke børns fysiske, mentale eller moralske sundhed, sikkerhed eller moral negativt, er forbudt for børn under 18 år. Minimumsarbejdsalderen skal respektere den obligatoriske skolealder og bør ikke være under 15 år. Koncernen forpligter sig til at levere anstændigt arbejde til unge arbejdstagere og sikre beskyttelse og sikkerhed for børn i alle forretningsaktiviteter og faciliteter, samtidig med at man styrker samfundets og regeringens indsats for at beskytte og opfylde børns rettigheder.

### ***Tvangs-, slave- og obligatorisk arbejde***

Prysmian sikrer frivillig beskæftigelse for alle sine medarbejdere og eliminerer enhver form for Tvangs-, slave- og obligatorisk arbejde i henhold til ILO-konventionen nr. 29 og 105. Forbudt tvangsarbejde omfatter også

menneskehandel, der truer arbejdstagere med alvorlige berøvelser, såsom tilbageholdelse af pas eller andre id-dokumenter, mad eller jord eller lønninger, fysisk vold eller seksuelt misbrug eller binding af arbejdstagere gennem gæld.

#### Fri foreningsfrihed og anerkendelse af retten til kollektive forhandlinger

Prysmian forpligter sig til en åben og konstruktiv dialog med sine medarbejdere og deres repræsentanter. Ved vedtagelsen af ILO-konvention nr. 87, 98 og 154 kan medarbejdere indgå i kollektive forhandlinger i overensstemmelse med gældende national lovgivning som en måde at fastlægge kontraktlige arbejdsvilkår og regulere gennemførelsen af kollektive aftaler.

#### **Sundhed og sikkerhed**

Som understreget i sin koncernpolitik om sundhed, sikkerhed og miljø er Prysmians pligt at konstatere, at medarbejdernes arbejdsvilkår respekterer sundheds- og sikkerhedsstandarderne, og sikrer et sikkert arbejdsmiljø for alle arbejdstagere og medarbejdere. Som beskrevet i ILO-konvention nr. 148, 155 og 176 skal manglen på sygdom og fysiske og mentale elementer, der påvirker helbredet, som er direkte relateret til sikkerhed og hygiejne på arbejdspladsen, garanteres. Derudover skal der også sikres fravær af støj, luftforurening og vibrationer. Desuden forpligter Prysmian sig til at forhindre ethvert dødsfald, personskader eller dårligt helbred, der påvirker arbejdstagere eller medlemmer af offentligheden eller ødelægger miljøet på grund af dets aktiviteter.

#### **Arbejdsvilkår**

Kontrakter skal have skriftlige aftaler om beskæftigelse, der indeholder aftalte vilkår og betingelser, herunder opsigelsesperioder på begge sider. Ved at følge ILO-konventionen nr. 122 garanterer Prysmian den størst mulige mulighed for, at hver arbejdstager til at kvalificere sig til og bruge sine evner og begavelser i et job, som han/hun er velegnet til. Medarbejderne sikres respekt for arbejdstiden i henhold til nationale love og industristandarder, adgang til alle nødvendige faciliteter for at skabe et behageligt arbejdsmiljø og ferie i henhold til national lovgivning. Uddannelse gives til alle medarbejdere, og koncernen har forpligtet sig til lige adgang til udviklings- og uddannelsesmuligheder.

### ***Fair løn og ensartet kompensation***

Prysmian sikrer i henhold til ILO-konvention nr. 100 og 131 et retfærdigt og ligeligt vederlag til sine ansatte og overholder de nationale lovgivningsbestemmelser og eventuelle yderligere godtgørelser. Medarbejdere er garanteret med hensyn til minimumsløn fastsat i den relevante nationale lov, hvis den foreligger, og er forsynet med alle ydelser, som lovligt kræves eller aftales i deres kontrakt. Ved overarbejde kompenseres medarbejderne i henhold til den nationale fastlagte løn, eller, i de lande, hvor der ikke findes en sådan regulering, skal kompensationen mindst svare til deres faste timeløn. Koncernen er forpligtet til ligestilling og lige løn for mandlige og kvindelige medarbejdere; ligestilling for arbejde mellem mænd og kvinder er ligeledes sikret.

### ***Klagemekanismer***

For at undgå enhver krænkelse af menneskerettighedspolitikken bør Prysmians medarbejdere betragtes som virksomhedens "øjne og ører", den "første opdagelseslinje". Af denne grund giver Prysmian adgang til en uafhængig klagemekanisme til at rejse bekymringer eller identificere negative sammenstød med menneskerettighederne. Whistleblowing-politikken opfordrer og gør det muligt for medarbejderne at rejse alvorlige bekymringer over enhver overtrædelse af det etiske kodeks, andre koncernpolitikker og deres principper. Whistleblowing-mekanismen er tilgængelig for alle, der arbejder for Prysmian Group, eller som driver virksomhed på vegne af Prysmian Group eller et af dets datterselskaber. Gennem whistleblowing kan enhver involveret part:

- rapportere oplysninger om ulovlige handlinger eller praksis, der ikke er i overensstemmelse med koncernens politikker;
- rejse bekymringer over enhver form for forseelser i vores koncern.

Medarbejdere opfordres til at rejse bekymring over krænkelse af forretningsetik som beskrevet i det etiske kodeks; økonomisk og regnskabsmæssig bedrag, overtrædelse af det interne kontrolsystem, chikanering, intimidering eller diskriminerende adfærd over for medarbejdere eller tredjeparter eller alvorlige

sundheds- og sikkerhedsrisici, der kan true arbejdstagernes, offentlighedens, vores kunders eller virksomhedens omdømme. Prysmian vil, gennem Whistleblowing Committee, nøjagtigt evaluere rapporterede forhold, udføre specifik undersøgelse og træffe overensstemmende og passende foranstaltninger.

### ***Forpligtelse over for lokalsamfund***

Prysmian Groups ansvar over for lokalsamfund henviser både til Prysmian-medarbejdere og til folk, der bor i nærheden af Prysmian-fabrikker. Prysmian anerkender de oprindeligt hjemmehørende folks rettigheder, som de er beskrevet i ILO-konvention nr. 169, herunder lokalsamfundets ret til at udøve kontrol over deres egne institutioner, livsformer og økonomisk udvikling og til at opretholde og udvikle deres identiteter, sprog og religioner inden for rammerne af de stater, hvor de bor.

Prysmian respekterer lokalsamfundets identiteter, deres ret til at leve under gode forhold og kvaliteten af deres lokale miljø. Ved planlægning eller gennemførelse af miljø- og ressourceanvendelsesstrategier sikrer Prysmian, at dets forretningsdrift ikke bidrager til nogen krænkelse af menneskerettighederne, miljøskader eller nogen form for begrænsning af adgangen til naturressourcer. Desuden bidrager Prysmian til samfundets økonomiske udvikling for at sikre en retfærdig, lige og respektfuld behandling og udøve en positiv indflydelse på lokalområdet. Prysmian støtter dialogen med samfundets repræsentanter og er forpligtet til at fremme engagementsaktiviteter med lokale interessenter, bidrage til eksisterende programmer eller planlægge og gennemføre sociale investeringsprogrammer i samarbejde med regeringer og civilsamfundets aktører.

### **Gennemgang**

På grund af de vedvarende ændringer i den eksterne kontekst skal alle spørgsmål vedrørende menneskerettighedsbeskyttelse underkastes en periodisk gennemgang. Denne politik kan således ændres, når det anses for nødvendigt, for at sikre dens tilstrækkelighed og effektive gennemførelse.

## Implementering og rapportering

Prysmian værdsætter sit forhold til interessenterne, deres engagement og den løbende kommunikation. Derfor forpligter Prysmian sig til at rapportere de mest relevante data årligt og resultaterne af overvågningen af menneskerettighedsspørgsmål i koncernens bæredygtighedsrapport. For at sikre implementeringen af politikken gennem alle forretningsaktiviteter:

- gives der uddannelse til Prysmians ledelse og tilsynsførende, og alle relevante medarbejdere gives passende informationer med det formål at øge bevidstheden om emnet, præsentere og forklare de principper, som koncernen støtter, samt de værktøjer og politikker, der er på plads;
- overvågningen af en passende anvendelse af de principper, der er skitseret i denne politik, sammen med principperne i det etiske kodeks og kodekset for forretningsførelse, vil indgå i menneskerettighedsvurderingsprocesser.

## Ansvar inden for Prysmian Group

Prysmian har en Compliance-afdeling, der overvåger implementeringen og overholdelsen af det etiske kodeks og de øvrige relevante politikker. Afdelingens struktur omfatter følgende roller:

- Chief Compliance Officer: Han/hun rapporterer til Control and Risks Committee og Chief Executive Officer for koncernen. Han/hun er ansvarlig for at håndtere alle overensstemmelsespolitikker og -procedurer, herunder det etiske kodeks.
- Local Compliance Officers: Han/hun er til stede i hver af koncernens virksomheder og har ansvaret for at implementere alle relevante politikker.

Compliance-afdelingens ansvar med hensyn til menneskerettigheder omfatter:

- udførelse, i samarbejde med de øvrige relevante funktioner, af passende menneskerettighedsvurderingsaktiviteter inden for deres respektive ansvarsområder;
- rapportering om implementeringen og resultaterne af vurderingsaktiviteter til Control and Risk Committee;
- rapportering årligt for koncernens bæredygtighedsrapport om Prysmians



resultater vedrørende forpligtelserne i dette dokument.

## Referencer

Prysmian engagement er inspireret af internationalt anerkendte standarder relateret til menneskerettigheder:

- *Den internationale menneskerettighedserklæring.*
- *Verdenserklæringen om menneskerettigheder.*
- *Den internationale arbejdsorganisations (ILO) erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og dens konventioner.*
- *De Forenede Nationers "Protect, Respect and Remedy"-ramme, udviklet af FN's Menneskerettighedsråd;*
- *OECD Børns rettigheder og forretningsprincipper;*
- *SA8000-retningslinjer;*
- *OECD-retningslinjer for multinationale virksomheder;*
- *FN's Global Compact;*
- *ILO-trepartserklæringen om principper vedrørende multinationale virksomheder og socialpolitik;*
- *UK Modern Slavery Act;*
- *UNICEF og Det danske institut for menneskerettigheder, børns rettigheder i konsekvensanalyser, december;*
- *Amnesty International - italiensk kapitel, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;*
- *CSR Europe Vurdering af effektiviteten af virksomhedens klagemekanismer;*
- *Europa-Kommissionen, ICT-sektorguide om implementering af FN's vejledende principper for erhvervsliv og menneskerettigheder.*

Milano, 14. februar 2017

Valerio Battista

CEO Prysmian Group