

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 maggio 2026

Board Oversight

La presente politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Westport Fuel Systems Italia S.r.l. ("CdA") e supervisionata a livello di Gruppo. Il CdA garantisce la coerenza della politica con la strategia aziendale e ne monitora l'attuazione tramite le funzioni operative competenti. Il CdA riceve aggiornamenti sui rischi, impatti e performance in materia di diritti umani e pratiche lavorative, inclusi indicatori chiave, segnalazioni ricevute e stato delle azioni correttive. Tali aggiornamenti includono analisi dei trend e, ove rilevante, piani di miglioramento con tempistiche definite.

Il monitoraggio periodico dell'attuazione della presente politica, inclusa la predisposizione del reporting annuale ESG e degli aggiornamenti informativi al Consiglio di Amministrazione, è assicurato dal management di Gruppo, con il supporto delle funzioni competenti (tra cui Risorse Umane, Compliance e Sustainability).

1.0 PREMESSA

1.1 SCOPO

Westport Fuel Systems Italia S.r.l., e le società controllate direttamente o indirettamente dalla stessa (congiuntamente, "Westport Italia" o "WFSI" o "WFS Italia" o la "Società" o "Gruppo"), promuove il rispetto dei diritti umani e il benessere delle proprie persone in tutti i Paesi in cui opera, riconoscendo come tali principi siano profondamente radicati nei valori fondanti della Società stessa.

Il Gruppo WFSI crede nello sviluppo sostenibile del proprio business e considera il rispetto dei diritti umani e dei diritti del lavoro parte integrante di una condotta aziendale responsabile.

In linea con quanto previsto dal Codice di Condotta, le persone rappresentano un elemento essenziale per lo sviluppo dell'organizzazione. Il Gruppo ne promuove capacità, competenze, impegno e creatività, tutelando il lavoro, la salute e la sicurezza, garantendo condizioni di lavoro eque e un ambiente improntato a legalità, trasparenza e sostenibilità.

La presente politica costituisce parte integrante del sistema di governance e controllo del Gruppo ed è coerente con i principi ESG e con i requisiti di rendicontazione previsti dagli ESRS.

Il Gruppo adotta un approccio strutturato di Human Rights Due Diligence, in linea con gli standard internazionali, volto a identificare, prevenire, mitigare e rendicontare i potenziali e gli effettivi impatti sui diritti umani lungo l'intera catena del valore.

1.2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente politica si applica a:

- tutte le società controllate dal Gruppo;
- tutti i dipendenti, dirigenti, collaboratori e amministratori;
- fornitori, partner commerciali e, ove pertinente e nei limiti contrattuali applicabili, altri soggetti operanti lungo la catena del valore.

Il Gruppo riconosce che le tematiche relative ai diritti umani sono complesse e richiedono un approccio strutturato. Pertanto, adotta processi di valutazione e monitoraggio dei rischi sociali lungo la propria catena del valore.

WFSI promuove attivamente l'adozione dei principi della presente politica lungo la propria catena del valore, anche attraverso attività di valutazione, qualificazione e, ove ritenuto opportuno e proporzionato al livello di rischio, audit e monitoraggio dei partner commerciali.

Il Gruppo adotta un approccio basato sul rischio per classificare i fornitori (es. basso, medio, alto rischio) sulla base di criteri geografici, settoriali e di performance ESG.

Le società del Gruppo operano nel rispetto della normativa nazionale applicabile nei rispettivi Paesi. Qualora la normativa locale preveda standard più elevati rispetto alla presente politica, prevalgono tali standard.

WFSI tiene in considerazione, nell'ambito delle proprie attività, gli impatti sui lavoratori, sulle comunità locali e sugli altri stakeholder potenzialmente coinvolti lungo la catena del valore

2.0 POLITICA IN MATERIA DI PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

La presente politica formalizza l'impegno del Gruppo a tutelare i diritti umani e le condizioni di lavoro di tutte le persone che operano nella propria sfera di influenza.

WFSI implementa processi di due diligence sui diritti umani che includono:

- l'identificazione e valutazione periodica dei rischi;
- utilizzo di criteri strutturati per la valutazione del rischio, inclusi fattori geografici, settoriali e tipologia di attività;
- l'integrazione dei risultati nei processi aziendali;
- il monitoraggio dell'efficacia delle misure adottate;
- la comunicazione e rendicontazione verso gli stakeholder;
- definizione di priorità di intervento basate sulla gravità e probabilità degli impatti identificati;
- coinvolgimento degli stakeholder rilevanti nei processi di valutazione e mitigazione.

Il Gruppo adotta tale approccio al fine di prevenire, mitigare e, ove necessario, rimediare a eventuali impatti negativi sui diritti umani.

Di seguito i principi fondamentali adottati:

- *Lavoro minorile*: il Gruppo vieta qualsiasi forma di lavoro minorile, nel rispetto dell'età minima prevista dalla normativa del Paese in cui l'attività viene svolta. Il Gruppo adotta inoltre, ove possibile e necessario, misure di verifica lungo la catena di fornitura per prevenire il rischio di lavoro minorile.
- *Lavoro forzato*: il Gruppo rifiuta ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio. Ogni prestazione lavorativa è volontaria ed esente da coercizione fisica o psicologica. Sono vietate pratiche quali trattenuta di documenti, depositi cauzionali o altre forme di coercizione indiretta.
- *Molestie ed abusi*: il Gruppo non tollera molestie, intimidazioni o abusi di qualsiasi natura. Ogni persona deve essere trattata con dignità e rispetto. Sono previsti canali di segnalazione accessibili, sicuri e confidenziali per la segnalazione di tali comportamenti.
- *Dignità, Rispetto e non Discriminazione*: il Gruppo considera inaccettabile qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, nazionalità, cultura, religione, genere, orientamento sessuale, età, disabilità o altre caratteristiche personali. Westport Fuel Systems Italia S.r.l. ritiene che team con competenze, esperienze e background diversi arricchiscano l'ambiente di lavoro e stimolino la creatività, alimentando una cultura aziendale sempre più aperta. Il Gruppo monitora indicatori relativi a diversità, equità e inclusione e promuove obiettivi di miglioramento.

Politica sui Diritti Umani e sulle Pratiche Lavorative Responsabili

- *Salari e orari di lavoro*: il Gruppo si impegna a garantire che la remunerazione e l'orario di lavoro siano conformi:
 - a) alla normativa nazionale e locale vigente nei Paesi in cui opera;
 - b) ai contratti collettivi applicabili, ove previsti;
 - c) agli standard internazionali in materia di diritti del lavoro.

Il Gruppo assicura che:

- a) la retribuzione sia corrisposta in modo regolare e trasparente;
- b) siano rispettati i limiti legali in materia di orario di lavoro, straordinari e riposi;
- c) ferie e congedi siano riconosciuti secondo la normativa applicabile.

Laddove operi in Italia, il Gruppo applica i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento e gli eventuali accordi integrativi aziendali.

Il Gruppo si impegna, ove possibile, a promuovere il principio di “living wage”, anche lungo la catena del valore.

A tal fine, monitora indicatori relativi alla retribuzione e valuta eventuali scostamenti rispetto a benchmark di riferimento, ove disponibili.

- *Condizioni di lavoro eque e favorevoli*: il Gruppo garantisce una remunerazione equa e conforme ai requisiti normativi e promuove politiche volte alla prevenzione del divario retributivo, alla parità di trattamento, all'inclusione delle persone con disabilità e alla conciliazione vita-lavoro anche attraverso politiche misurabili e obiettivi specifici in materia di parità retributiva e inclusione. Il Gruppo monitora indicatori quali il gender pay gap e definisce, ove necessario, azioni correttive.
- *Reclutamento*: Il Gruppo garantisce che i processi di assunzione siano improntati a criteri di equità, trasparenza e non discriminazione, sia direttamente sia tramite intermediari. Ove possibile e necessario, il Gruppo monitora i partner di recruitment per garantire il rispetto dei principi etici.
- *Gestione delle Carriere - Cultura e competenze - Formazione*: il Gruppo si impegna a promuovere lo sviluppo del capitale umano attraverso iniziative formative e percorsi di crescita professionale con particolare attenzione allo sviluppo equo e inclusivo delle persone.
- *Valutazione delle Prestazioni*: il Gruppo ha adottato un sistema di valutazione chiaro e obiettivo, con feedback regolari e costruttivi.
- *Libertà di associazione e contrattazione collettiva*: Westport Fuel Systems Italia S.r.l. riconosce il diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva, nel rispetto delle normative locali anche nei contesti in cui tali diritti siano limitati dalla normativa locale, adottando approcci alternativi di dialogo.
- *Dialogo Sociale*: il Gruppo promuove il dialogo e la consultazione con le parti sociali, al fine di favorire una governance partecipata.

WFS Italia

Politica sui Diritti Umani e sulle Pratiche Lavorative Responsabili

- *Salute e sicurezza sul lavoro*: il Gruppo promuove una cultura aziendale orientata alla prevenzione dei rischi e alla tutela dell'integrità fisica e psicologica delle persone, anche attraverso l'ispirazione e l'adozione di sistemi di gestione conformi a standard riconosciuti quali ISO 45001. Il Gruppo definisce obiettivi e indicatori di performance (es. tassi di infortuni) monitorati periodicamente.
- *Privacy*: il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto della normativa applicabile nei Paesi in cui il Gruppo opera, incluso, ove applicabile, il Regolamento (UE) 2016/679.
- *Anticorruzione, ed etica aziendale*: il Gruppo non tollera alcuna forma di corruzione o pratica non etica.
- *Rimedio e gestione degli impatti negativi*: WFSI si impegna, ove identifichi o sia direttamente collegata a impatti negativi effettivi o potenziali sui diritti umani e sulle condizioni di lavoro, ad adottare misure adeguate a porvi rimedio e prevenirne il ripetersi. Il Gruppo definisce processi strutturati di remediation, inclusi piani di azione, tempistiche e monitoraggio dell'efficacia.

Tali processi possono includere, a seconda dei casi:

- l'adozione di misure correttive immediate;
 - il coinvolgimento diretto delle parti interessate;
 - forme di rimedio proporzionate all'impatto, inclusi, ove applicabile, meccanismi di compensazione o supporto alle persone coinvolte;
 - il monitoraggio dell'efficacia delle azioni intraprese nel tempo.
- *Fornitori*: tutti i fornitori sono tenuti a rispettare i principi della presente politica. Il Gruppo Westport Fuel Systems Italia S.r.l. adotta un approccio basato sul rischio, tenendo conto del contesto geografico e settoriale in cui operano le società controllate e i relativi partner commerciali.

WFSI promuove l'integrazione di tali principi nei processi di selezione e gestione dei fornitori, prevedendo, ove necessario e possibile, processi di valutazione ESG preliminare (due diligence) e periodica dei fornitori basati sul rischio:

- clausole contrattuali specifiche;
- attività di verifica e audit;
- piani di miglioramento;
- eventuali meccanismi di escalation e disimpegno responsabile nei casi di non conformità grave o persistente.

La presente Policy è coerente con i principali standard e framework internazionali in materia di diritti umani e lavoro, tra cui i principi dell'International Labour Organization (ILO), i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs) e le Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali.

Essa si integra nel sistema normativo e di governance del Gruppo e deve essere letta congiuntamente alle altre politiche e procedure aziendali rilevanti, tra cui il Codice di Condotta, le politiche in materia di anticorruzione, salute e sicurezza, diversità e inclusione e gestione dei rischi.

Ulteriori documenti e linee guida sono disponibili attraverso i canali aziendali dedicati.

3.0 MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il Gruppo si impegna per essere un datore di lavoro responsabile e un'azienda dal forte impegno civico, offrendo prodotti e soluzioni che contribuiscono a migliorare la vita delle persone in tutto il mondo. Tutte le nostre attività, compresi gli acquisti, la produzione, la distribuzione e la vendita dei prodotti, devono essere eseguite con rispetto e tenendo in considerazione i diritti umani, la salute e la sicurezza delle persone e l'ambiente. Il Gruppo integra i principi della presente Policy nei propri processi decisionali e nel sistema di gestione dei rischi.

Il Gruppo monitora l'attuazione della presente politica anche attraverso indicatori qualitativi e quantitativi, al fine di valutare l'efficacia delle azioni intraprese e promuovere il miglioramento continuo.

A tal fine, il Gruppo definisce e monitora indicatori chiave di performance (KPI), tra cui, a titolo esemplificativo:

- tasso di infortuni sul lavoro;
- gender pay gap;
- numero di segnalazioni ricevute e gestite;
- percentuale di fornitori sottoposti a valutazione ESG;
- numero di audit effettuati lungo la catena di fornitura.

La Direzione Risorse Umane di Gruppo, in coordinamento con le funzioni competenti delle singole società, supervisiona l'attuazione della politica.

La responsabilità ultima dell'attuazione della presente politica è attribuita al management di Gruppo, con il supporto delle funzioni Risorse Umane, Compliance e Sustainability.

Eventuali violazioni possono essere segnalate attraverso i canali aziendali dedicati, accessibili a tutti i dipendenti del Gruppo, indipendentemente dal Paese di operatività.

I canali di segnalazione sono accessibili anche a soggetti esterni, inclusi lavoratori della catena del valore.

I canali di segnalazione sono gestiti nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e accessibilità, anche in forma anonima ove consentito dalla normativa applicabile. WFSI garantisce che le segnalazioni siano gestite in modo tempestivo, equo e tracciabile.

È garantita la protezione contro qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettui segnalazioni in buona fede in conformità alle normative applicabili in materia di whistleblowing.

Il Gruppo monitora il numero, la tipologia, i tempi medi di gestione e la percentuale di segnalazioni chiuse, utilizzando tali informazioni per migliorare i propri processi.

La politica è soggetta a revisione periodica, anche alla luce dell'evoluzione normativa e dei requisiti ESG almeno triennialmente o in occasione di cambiamenti rilevanti nel contesto operativo o normativo.

4.0 CONFORMITÀ

La presente politica si applica a tutti i destinatari.

Eventuali violazioni possono comportare, in funzione della natura e della gravità della violazione, l'applicazione di misure disciplinari e/o contrattuali proporzionate alla gravità del caso.

La politica è diffusa a tutte le parti interessate interne ed esterne ed è resa disponibile attraverso i canali ufficiali del Gruppo ed è oggetto di attività di comunicazione e formazione periodica, anche obbligatoria, sui temi dei diritti umani, etica e pratiche lavorative, differenziate per ruolo e livello di responsabilità, per garantirne la piena comprensione e attuazione.