



STANDARD SUI DIRITTI UMANI

I presenti standard descrivono in modo sintetico la nostra politica in materia di diritti umani e il nostro impegno per garantire che i nostri dipendenti e le parti variamente interessate vengano trattati con dignità e rispetto. I presenti standard sono informati ai principi sui diritti umani contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti umani, nei Principi volontari sulla sicurezza e sui diritti umani [Voluntary Principles on Security and Human Rights] e nelle Linee guida per le imprese multinazionali pubblicate dall'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico).

COSA sono i diritti umani?

I diritti umani sono quei diritti innati di tutti gli esseri umani, a prescindere da sesso/genere, razza, origine nazionale o etnica, nazionalità attuale, luogo di residenza, religione, lingua, orientamento sessuale, capacità fisiche, status di veterano ovvero status di qualsiasi tipo.

CHI deve rispettare questi standard?

Tutte le persone che lavorano per Weatherford (dirigenti, funzionari e dipendenti) e qualsiasi terza parte che operi per conto della nostra azienda, a prescindere dalla località geografica.

PERCHÈ abbiamo adottato questi standard?

Weatherford esige in tutte le attività aziendali il rispetto dei diritti umani, ivi compreso il diritto di essere trattati con dignità e rispetto di tutti i dipendenti e di tutte le parti interessate esterne all'azienda con cui Weatherford interagisce. Il mancato rispetto dei diritti umani dei nostri dipendenti e delle parti interessate rischia di creare un ambiente sociale e lavorativo sfavorevole che comporta un abbassamento del morale, un maggior ricambio dei dipendenti, una forza lavoro non partecipe e può deteriorare le relazioni con le parti interessate.

RISPETTARE le regole.

1. Rispettare sempre i diritti umani.

Trattare con dignità e rispetto tutte le persone senza alcuna eccezione. Weatherford si impegna a rispettare, proteggere e soddisfare i diritti umani e le libertà fondamentali degli individui che lavorano nella (ovvero con la) nostra azienda o che sono altrimenti influenzati dalle nostre attività.

2. Non fare mai discriminazioni.

Non fare alcun tipo di discriminazioni basate su sesso/genere, razza, origine etnica o nazionale, luogo di residenza, religione, lingua, orientamento sessuale, capacità fisiche, status di veterano, ovvero status di qualsiasi tipo. Weatherford esige un ambiente all'insegna delle pari opportunità per tutti i dipendenti a tutti i livelli, a prescindere da sesso/genere, razza, origine etnica o nazionale, luogo di residenza, religione, lingua, orientamento sessuale, capacità fisiche, status di veterano, ovvero status di altro tipo, affiliazione a sindacati o partiti politici, ovvero qualsiasi altra caratteristica tutelata dalle leggi applicabili. Le decisioni relative ad assunzioni, incarichi/mansioni, compensi e promozioni devono basarsi sulle qualifiche, sulle esperienze e sul rendimento delle persone. Dobbiamo, al tempo stesso, cercare di potenziare la diversità complessiva della nostra azienda.

3. Non fare mai ritorsioni.

Non fare alcun tipo di ritorsione nei confronti di chi, in buona fede, abbia fatto all'azienda o alle autorità competenti segnalazioni in merito a possibili problemi di mancata conformità con regolamenti o procedure aziendali o con la legge applicabile, ovvero abbia segnalato altre condotte contrarie all'etica. Tra le forme di ritorsione rientrano iniziative ingiustificate nei confronti dei dipendenti come licenziamento, declassamento, trasferimento, isolamento o promozioni/avanzamenti negati.

4. Non avvalersi mai di lavoro coatto, forzato ovvero altre forme di lavoro vietate.

Non ricorrere mai a lavoro coatto (ovvero svolto da persone costrette a lavorare contro la propria volontà), lavoro forzato, lavoro a riscatto (es. lavoro svolto per risolvere un onere legale) o lavoro vincolato (es. lavoro svolto per saldare un debito). Effettuare una ragionevole supervisione sulle terze parti che operano per conto di Weatherford, al fine di assicurare che non ricorrano a queste forme di lavoro vietate. Il lavoro deve essere sempre volontario, nel senso che il dipendente deve sempre avere la possibilità di dare le dimissioni, scioperare ovvero altrimenti interrompere il lavoro in modo sicuro ai sensi della legge applicabile.

5. Non avvalersi mai di forme vietate di lavoro minorile.

Non ricorrere mai a lavoro minorile vietato dalle leggi locali in materia di impiego. Rispettare le leggi sull'età minima per l'impiego. Effettuare una ragionevole supervisione sulle terze parti che operano per conto di

Weatherford al fine di garantire che le stesse non impieghino forme vietate di lavoro minorile. Sono ammessi stage didattici e analoghe opportunità di formazione per il lavoro destinate agli studenti.

6. Attenersi alle leggi locali in materia di impiego, orario di lavoro e stipendio.

Rispettare tutte le ore di lavoro obbligatorie in conformità con le leggi locali e con i contratti collettivi sul lavoro applicabili. Dobbiamo operare nella più assoluta conformità con le leggi applicabili in materia di stipendi, straordinari e benefici imposti dalla legge dei Paesi in cui svolgiamo le nostre attività. Nei limiti del possibile, Weatherford cerca di assumere dipendenti locali e offrire formazione finalizzata a migliorare il livello delle competenze collaborando con i dipendenti, i loro rappresentanti (laddove applicabile) e le autorità pubbliche competenti.

7. Mantenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e conforme alla legge.

Mantenere un ambiente di lavoro libero da rischi che potrebbero causare incidenti e/o infortuni e conforme alle norme in materia di salute e sicurezza.

8. Permettere la libertà di associazione e le negoziazioni collettive.

Rispettare il diritto di tutti i dipendenti ad agire liberamente in conformità con le leggi locali sul lavoro, compreso il diritto di scegliere se partecipare o meno alle attività dei sindacati, senza paura di ritorsioni, intimidazioni o molestie. Weatherford promuove consulenze e cooperazione tra l'azienda e i suoi dipendenti e rappresentanti su questioni di interesse reciproco.

9. Interrompere il lavoro ogniqualvolta sia necessario.

Esercitare il proprio diritto di interrompere il lavoro senza timore di ritorsioni ogniqualvolta ci si imbatte in situazioni inaccettabili dal punto di vista della sicurezza e della salute, ovvero situazioni che potrebbero non essere conformi ai regolamenti e alle procedure aziendali e/o alla legge applicabile.

10. Rispettare la privacy.

Rispettare il diritto alla privacy dei nostri dipendenti, clienti ovvero terze parti di altro tipo e raccogliere, usare, conservare o comunicare dati personali soltanto quando questo è necessario per operare in modo efficiente e in ogni caso sempre in conformità con le disposizioni di legge. Weatherford ha adottato delle misure per proteggere i dati personali e si aspetta che i dipendenti facciano la propria parte per tutelare i dati personali delle terze parti e le informazioni confidenziali Weatherford.

11. Sostenere i nostri strumenti di reclamo e rispettare la trasparenza grazie alla giustizia aziendale.

Sostenere tutti i meccanismi a disposizione per segnalare un problema, ivi compresi – ma non limitatamente a – i nostri dirigenti, l'Ufficio delle risorse umane, l'Ufficio affari legali e conformità, il Difensore civico di Weatherford e il sistema aziendale per le segnalazioni Listen Up (www.ListenUpWFT.com). Una cultura dell'etica e della conformità che rispetti i diritti umani non può esistere senza giustizia aziendale, che per Weatherford significa trasparenza aziendale grazie a efficaci canali per le segnalazioni, risoluzione tempestiva dei problemi, interventi disciplinari equi e contabilità trasparente, nessuna ritorsione nei confronti di nessuno e una costante valutazione dei processi adottati dall'azienda.

12. Identificare e monitorare le possibili ripercussioni del nostro settore sui diritti umani.

Impegnarsi a identificare e monitorare la performance di Weatherford rispetto a possibili ripercussioni sui diritti umani potenziando la diversità della nostra azienda, monitorando l'impatto sulla comunità locale causato dalla nostra performance, valutando i rischi in materia di sicurezza rilevanti per la nostra azienda e proteggendo l'ambiente grazie a una valutazione continua dell'impatto ambientale delle nostre attività.

13. Aspettarsi lo stesso dai fornitori.

Monitorare la performance dei nostri fornitori. Come ribadito nel Codice di condotta Weatherford per i fornitori, Weatherford si aspetta, da tutti i suoi fornitori a livello mondiale, la più assoluta conformità con i requisiti di questi Standard.

CHIEDERE aiuto.

[La conformità come guida.](#)

[Listen Up per segnalare un problema di conformità.](#)

Eventuali violazioni dei presenti standard avranno determinate conseguenze e potrebbero comportare l'attuazione di misure disciplinari, ivi compreso, per i casi più gravi, il licenziamento.