

POLICY PER I DIRITTI UMANI



"Il riconoscimento della dignità inerente a tutti i membri della famiglia umana e dei loro diritti, uguali e inalienabili, costituisce il fondamento della libertà, della giustizia e della pace del mondo."

Estratto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.



1. PREMESSA

Il rispetto essenziale dei diritti inviolabili dell'uomo.
L'ASC SA (**l'azienda**) aderisce con convinzione ai principi enunciati dalle normative nazionali e internazionali vincolanti e volontarie in materia.

2. NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo.
- Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e le relative Convenzioni principali.
- Principi Guida dell'Onu per le imprese e i diritti umani.
- Linee guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per una catena di approvvigionamento responsabile dei minerali provenienti da zone di conflitto ad alto rischio.

3. DIRITTI UMANI

L'azienda promuove e difende questi diritti in ogni circostanza, ripudiando qualsiasi discriminazione fondata sulla nazionalità, luogo di residenza, etnia, lingua, sesso, identità sessuale, pregiudizio razziale, credo religioso e politico, sulle condizioni sociali e personali degli individui.

ATELIER SUISSE DES COMPOSANTS

COMMERCE METAUX PRECIEUX
DECOLLETAGE OR et ACIER
POLISSAGE
BRACELETS OR POUR MONTRES

IDI CHE-157.656.090 IVA

1

4. PRINCIPI AZIENDALI

Con la presente policy, l'azienda conferma il proprio impegno nella promozione e protezione dei Diritti Umani, affermando quanto segue:

4.1 DIVIETO LAVORO MINORILE

Nessuno può essere assunto se non ha raggiunto l'età minima consentita dalla legge. Ai sensi della Convenzione 138 OIL viene considerata minima l'età del termine dell'istruzione obbligatoria 15 anni e non meno di 14 anni nei paesi in cui il Diritto locale lo consente.

4.2 LAVORO MINORILE PERICOLOSO

L'azienda, non tollera l'impiego dei minori per lavori che per natura o circostanza possano mettere a rischio la salute o la sicurezza del minore stesso in quanto pericolosi, tuttavia nei casi in cui il diritto locale consente l'impiego all'età minima dei 16 anni, l'azienda tollererà l'impiego dei minori a condizione che la loro salute e sicurezza, nonché usi e costumi siano tutelati sotto ogni aspetto, previa specifica istruzione o formazione professionale del rispettivo settore di impiego.

4.3 LAVORO MINORILE NELLE FORME PEGGIORI

L'azienda non tollera il lavoro minorile nelle forme peggiori ¹

¹v. Convenzione OIL N.182 sulle forme peggiori di sfruttamento minorile.

4.4 DIVIETO DI LAVORO FORZATO

L'azienda, non tollera e condanna qualsiasi forma di LAVORO FORZATO come definito dalla Convenzione OIL 29, compreso lavoro schiavizzato, nonché a riscatto o involontario.

4.5 NON DISCRIMINAZIONE

I Diritti Umani sono stati universalmente riconosciuti, essi rappresentano le condizioni minime per garantire e abilitare tutte le persone a mantenere la loro dignità umana.



I Diritti Umani riguardano tutti noi,
qualunque sia la nostra Nazionalità.

L'azienda non tollera e condanna qualsiasi forma di discriminazione, molestia o pregiudizio razziale, di origine etnica, sesso, religione o concezione filosofica, handicap, età o identità sessuale. Inoltre nessun tipo di discriminazione è tollerato sul posto di lavoro, in termini di assunzione, retribuzione, lavoro straordinario, promozione, conclusione del rapporto di lavoro, in egual misura non vengono tollerate attività politiche o religiose nell'ambiente di lavoro, né da parte di collaboratori dell'azienda, né da parte di terzi.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza delle Norme Generali di Comportamento, disciplinate dal Regolamento Interno Aziendale, dove fanno stato le norme del codice dell'obbligazioni (CO)

4.6 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutti i dipendenti sono liberi di decidere se iscriversi o meno alle organizzazioni di rappresentanza o alle associazioni sindacali, atte ad esercitare il diritto alla contrattazione collettiva.

4.7 SICUREZZA SUL LAVORO

Tutti i collaboratori dei settori produttivi e amministrativi, Direzione compresa, operano nel massimo rispetto delle normative in materia di sicurezza sul lavoro. Tutti i dipendenti sono a conoscenza delle norme in materia di protezione della salute e prevenzione degli infortuni disciplinate dal Regolamento Interno Aziendale, dove fanno stato le norme del codice dell'obbligazioni (CO).



4.8 DIRITTI UMANI NELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO (A MONTE E A VALLE)

L'azienda sceglie e si impegna per una fornitura etica e responsabile.

Nella catena di approvvigionamento dei metalli preziosi (a monte e a valle), l'azienda collabora solo con fornitori accreditati e certificati, la selezione accurata dei nostri partner d'impresa, permette alla nostra azienda di avere una fornitura di metalli preziosi proveniente da fonti legittime ed etiche, non associate a crimini, conflitti armati o con abusi dei diritti umani, inoltre per nessun motivo associati a riciclaggio di denaro, finanziamento al terrorismo e/o evasione o frode fiscale e/o qualsiasi altro crimine.

I nostri principi in materia di Diritti Umani nella catena di approvvigionamento, sono chiariti nella nostra Supply Chain Due Diligence Policy.

5. DUE DILIGENCE - DIRITTI UMANI

a. OBIETTIVI:

a1. Individuare, identificare e valutare il rischio di violazione da parte dei partner d'impresa, in merito ai **Diritti Umani**.

a2. Prevenire e mitigare l'impatto negativo dei rischi evidenziati dalla Due Diligence se dovessero risultare legati alle attività dell'azienda sia direttamente che indirettamente.

b. VERIFICA:

Per poter verificare l'effettivo rispetto della politica in materia di Diritti Umani da parte dei partner contrattuali, la procedura di Due Diligence comprende:

Confronto e Condivisione delle politiche in materia di Diritti Umani, in conformità alle Normative internazionali ² riconosciute in tutto il mondo.

²v. **ONU**, principi guida su imprese e diritti umani.



OIL, principi e norme fondamentali sul lavoro, Organizzazione Internazionale del lavoro.

OCSE, principi guida su imprese e diritti umani, Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo

c. AZIONI:

L'azienda rifiuta qualsiasi comportamento, anche se posto in essere a suo favore, che sia contrario alla legge e alle proprie politiche in relazione ai diritti umani.

In caso di accertamento di violazioni l'azienda non instaurerà o proseguirà alcun rapporto con chiunque non intenda allinearsi a detti principi. In caso di reclami e/o denunce, i dipendenti sono a conoscenza delle Norme Generali di Comportamento, disciplinate dal Regolamento Interno Aziendale, dove fanno stato le norme del codice dell'obbligazioni (**CO**)

6. APPROVAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE

La presente Policy è stata approvata dalla Direzione • ASC SA **Atelier Suisse des Composants**. I collaboratori, clienti, fornitori e chiunque abbia rapporti con l'azienda è tenuto al rispetto delle normative.

Redatta: Gennaio, 2019

Revisionata: Gennaio 2025

Versione : 1.3

