

## POLICY SUI DIRITTI UMANI



## **1. Premessa**

Il rispetto dei diritti umani è uno dei valori fondamentali alla base della strategia aziendale del Gruppo ARGOR-HERAEUS che dedica particolare attenzione alla conformità e all'attuazione dei principi e degli obblighi sanciti dalle normative nazionali e internazionali vincolanti e volontarie in materia.

ARGOR-HERAEUS garantisce il rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti all'interno di tutte le società del Gruppo e si impegna affinché tutti i partner commerciali, si conformino, rispettino e facciano propri i valori condivisi da ARGOR-HERAEUS.

## **2. Normativa di riferimento**

- Dichiarazione universale dei diritti umani;
- 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 e ad alto rischio.

## **3. Diritti Umani**

Diritti Umani sono diritti universalmente riconosciuti spettanti a tutti gli esseri umani a prescindere da nazionalità, luogo di residenza, origini etniche e nazionali, sesso, colore, religione, lingua e da qualsiasi altro status.

Tutti diritti dell'uomo sono universali, inalienabili, indivisibili e interdipendenti.

## **4. Principi di ARGOR-HERAEUS**

Con la presente Policy, ARGOR-HERAEUS confermando il proprio impegno nella promozione e la protezione dei Diritti Umani, afferma, in particolare, quanto segue:

### **a. Divieto di lavoro minorile**

Nessuno può essere assunto se non ha raggiunto l'età minima consentita dalla legge.

È considerata minima l'età del termine dell'istruzione obbligatoria 15 anni ai sensi della Convenzione 138 OIL o non meno di 14 anni nei paesi in cui il Diritto locale lo consente.

### **aa. Lavoro minorile pericoloso**

ARGOR-HERAEUS non tollera l'impiego dei minori per un lavoro pericoloso che per sua natura o per le circostanze può mettere a rischio la salute, la sicurezza o le abitudini e i costumi dei minori di 18 anni.

Nei casi in cui il diritto locale consente l'impiego all'età minima di 16 anni, ARGOR-HERAEUS SA tollererà l'impiego dei minori a condizione che la salute, la sicurezza e le abitudini e i costumi dei minori interessati siano tutelate sotto ogni aspetto e che i minori abbiano

ricevuto adeguate specifiche istruzioni o formazione professionale nel rispettivo settore di attività.

### **ab. lavoro minorile nelle forme peggiori**

ARGOR-HERAEUS non tollera lavoro minorile nelle forme peggiori.<sup>1</sup>

### **b. Divieto di lavoro forzato**

ARGOR-HERAEUS non tollera e condanna qualsiasi forma di Lavoro Forzato come definito dalla Convenzione OIL 29, compreso lavoro schiavizzato, a riscatto o involontario.

### **c. Non discriminazione.**

Tutti gli individui devono essere trattati con rispetto e dignità.

ARGOR-HERAEUS non tollera e condanna qualsiasi forma di discriminazione e ogni specie di molestia o pregiudizio (svantaggio) per motivi razziali, di origine etnica, sesso, religione o concezione filosofica, handicap, età o identità sessuale nonché qualsiasi altra forma illegale di minacce o intimidazioni.

ARGOR-HERAEUS non tollera alcuna forma di discriminazione nel posto di lavoro in termini di assunzione, retribuzione, lavoro straordinario, accesso alla formazione, promozione, conclusione del rapporto di lavoro o pensionamento. Parimenti non vengono tollerate attività politiche o religiose nell'ambiente di lavoro, né da parte di collaboratori ARGOR-HERAEUS SA, né da parte di terzi.

Tutti i dipendenti godono di pari opportunità senza discriminazione in base ai fattori non collegati alla loro capacità di svolgere il proprio lavoro.

### **d. Libertà di associazione e contrattazione collettiva**

Nei limiti consentiti dalle normative vincolanti, tutti lavoratori sono liberi di decidere in merito alla creazione, iscrizione o meno alle associazioni sindacali o organizzazioni di rappresentanza equivalenti ed esercitare il diritto alla contrattazione collettiva.

### **e. Sicurezza sul lavoro**

Per ARGOR-HERAEUS la sicurezza sul lavoro è di fondamentale importanza.

Tutti i collaboratori, in particolare dirigenti, devono operare nel rispetto delle normative vincolanti in materia di sicurezza sul lavoro e l'impiego per garantire la sicurezza sul lavoro complessivamente.

### **f. Diritti umani nella catena di approvvigionamento (up- and downstream)**

ARGOR-HERAEUS si impegna affinché nella catena di approvvigionamento i metalli preziosi provengano da fonti legittime ed etiche, non associate ai crimini, conflitti armati o abusi dei diritti umani e che i metalli preziosi non vengano sfruttati per riciclaggio di denaro, finanziamento del terrorismo e/o evasione o frode fiscale o/e qualsiasi altro crimine.

---

<sup>1</sup> v. Convenzione OIL N.182 sulle forme peggiori di sfruttamento del lavoro minorile.

I principi di ARGOR- HERAEUS sui diritti umani nella catena di approvvigionamento sono specificati nella Supply Chain Due Diligence Policy.

## **5. Due Diligence sui diritti umani**

### **a. Obiettivi della Due Diligence sui diritti umani**

La Due Diligence sui diritti umani presso ARGOR-HERAEUS SA fa parte integrante del processo generale della Due Diligence e ha come obiettivo:

- Identificare e valutare il rischio di violazione dei diritti umani;
- Prevenire e mitigare l'impatto negativo dei rischi evidenziati, qualora questi dovessero risultare legati alle attività di ARGOR-HERAEUS sia direttamente che indirettamente;
- Gestire l'impatto negativo qualora dovesse essere causato da attività dirette o indirette di ARGOR-HERAEUS.

### **b. Verifica del rispetto dei diritti umani**

Ai fini della verifica del rispetto dei diritti umani da parte dei Partner contrattuali, la relativa Due Diligence presso ARGOR-HERAEUS comprende una serie di misure tra cui le seguenti:

- a. Informazione e condivisione delle proprie politiche nell'ambito dei diritti umani;
- b. Analisi documentali allo scopo di verifica e conferma del rispetto da parte della controparte delle leggi locali in materia;
- c. Visite in loco, possibilmente guidate, colloqui con i lavoratori per valutare la situazione e le condizioni di lavoro;
- d. Chiarimenti speciali in caso di dubbio e/o sospetto di violazione dei diritti umani;
- e. Rifiuto dell'apertura o cessazione della relazione d'affari esistente nel caso di accertamento di violazioni non accettabili, impossibili da gestire e contrari ai principi condivisi dal Gruppo ARGOR-HERAEUS.

### **c. Momento della Due Diligence sui diritti umani**

La Due Diligence sui diritti umani deve svolgersi prima dell'apertura della relazione d'affari. I relativi accertamenti devono essere ripetuti nel corso della relazione d'affari ogniqualvolta si ritiene necessario o si viene a conoscenza dei cambiamenti nell'ambito dei rischi di violazione dei diritti umani.

## **6. Approvazione ed entrata in vigore**

La Presente Policy entra in vigore il giorno dell'approvazione da parte della Direzione di ARGOR-HERAEUS SA.

Mendrisio, gennaio 2017