



POLITICHE ESG

POLITICA DEI DIRITTI UMANI

SCOPO

La politica dei diritti umani descrive obiettivi e obblighi vincolanti per Ammann nel campo dei diritti umani.

La presente politica si applica al Gruppo Ammann, alle entità che possiede, alle entità in cui detiene una partecipazione di maggioranza e alle strutture che gestisce. Tale politica si applica a tutti i dipendenti delle filiali e degli affiliati in tutto il mondo. Anche i nostri subappaltatori sono tenuti a rispettarla.

IMPEGNO AI MASSIMI LIVELLI AZIENDALI

Se non prescritto dalla legge o dallo statuto, la gestione è delegata dal Consiglio di amministrazione. La responsabilità dell'attuazione di questa politica è affidata all'Amministratore delegato e ai responsabili delle divisioni. Tale procedura assicura che ogni ramo della nostra azienda abbia ben chiara la responsabilità di rispettare i diritti umani e la sua applicazione quotidiana.

RAPPORTO CON LE NORME INTERNAZIONALI

Ci impegniamo a condurre le nostre attività con il massimo livello di integrità in tutti gli aspetti delle nostre operazioni e a rispettare i diritti umani in tutte le aree in cui operiamo. Il nostro gruppo, avendo un profilo internazionale, vive quotidianamente la diversità, l'inclusione e il multiculturalismo.

Ci impegniamo a sviluppare una cultura organizzativa che attui una politica di sostegno in favore dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e cerchi di evitare atteggiamenti di complicità nei confronti delle violazioni di tali diritti. Rispettiamo le leggi e le normative nazionali di ogni mercato nel quale operiamo. Sosteniamo i principi contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, nelle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e nelle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sugli standard lavorativi.

DIRITTI E OBBLIGHI GENERALI

Lavoro forzato e traffico di esseri umani

Rifiutiamo qualsiasi forma di lavoro forzato. In linea con le Convenzioni ILO n. 29 e n. 105, non utilizzeremo né beneficeremo in nessun caso del lavoro forzato o di qualsiasi altra forma di schiavitù o traffico di esseri umani.

Lavoro minorile

Siamo contrari a qualsiasi forma di sfruttamento dei bambini e ci asteniamo dall'impiegare bambini al di sotto dell'età minima prevista dalla Convenzione ILO n. 138. Ogni bambino deve essere protetto dallo sfruttamento economico e dall'esecuzione di lavori considerati pericolosi, che abbiano un effetto negativo sulla sua educazione o che siano dannosi per la sua salute e il suo sviluppo.

Trattamento equo e paritario

Rifiutiamo qualsiasi forma di trattamento ingiusto e discriminatorio. In linea con la Convenzione ILO n. 111, manteniamo i luoghi di lavoro liberi da qualsiasi forma di discriminazione.

Libertà di associazione

Garantiamo ai nostri dipendenti il diritto di formare sindacati o di aderirvi.

Orario di lavoro e giorni di riposo

Gli orari di lavoro sono gestiti conformemente alle normative locali e ai contratti collettivi di lavoro se applicabili.

Salari e benefit

Offriamo ai dipendenti compensi e benefit competitivi a livello regionale e conformi a tutti i requisiti normativi. I salari, i benefit e i compensi per gli straordinari devono essere almeno conformi alla legislazione e agli accordi nazionali. Forniamo tutte le prestazioni obbligatorie per legge, come le festività, le ferie pagate, i giorni di malattia e il congedo familiare e di maternità/paternità.

Ambiente di lavoro sicuro e sano

Rispettiamo le leggi vigenti in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e preveniamo gli infortuni e le malattie professionali, in linea con la Convenzione ILO n. 120 e con le norme internazionali sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

APPROVVIGIONAMENTO

Ci riforniamo di materie prime solo da fornitori che operano in ambienti di lavoro convenzionali e verifichiamo il rispetto dei nostri standard. Controlliamo i nostri processi di valutazione dei fornitori e lavoriamo per migliorarne l'efficacia. Insieme ai nostri fornitori possiamo adottare misure per migliorare le condizioni di approvvigionamento in base ai nostri standard.

DESCRIZIONE DELLE MISURE E DELLE RESPONSABILITÀ / DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

L'ufficio Compliance coordina le attività, stabilisce le priorità e indirizza il nostro impegno a livello aziendale per il rispetto dei diritti umani. La responsabilità dell'implementazione spetta alle unità operative, che garantiscono l'integrazione della presente politica nelle rispettive regioni.

Al fine di rispettare le norme internazionali, le leggi nazionali e le nostre politiche in materia di diritti umani, intendiamo condurre una due diligence su tali diritti. Considerando l'impatto che la violazione dei diritti umani può provocare, daremo priorità ad azioni appropriate per individuare, prevenire o mitigare tale impatto nelle nostre catene del valore. Nel caso in cui dovessimo scoprire di aver provocato

un impatto negativo sui diritti umani o di avervi contribuito direttamente, adotteremmo misure appropriate in autonomia o in collaborazione con altri soggetti interessati.

Esamineremo e aggiorneremo regolarmente i progressi del nostro lavoro.

MECCANISMO DI RECLAMO "WHISTLEBLOWING"

Incoraggiamo i nostri dipendenti ad affrontare le sospette violazioni di questa politica attraverso i canali di denuncia disponibili.

I nostri partner commerciali e le terze parti hanno la possibilità di accedere a un modulo web all'indirizzo www.ammann.com per segnalare potenziali violazioni alla presente politica.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Il rispetto dei diritti umani è parte del Codice di Condotta (CoC) del Gruppo. Tutti i dipendenti e i dirigenti seguono corsi di formazione sul CoC. La formazione in materia sarà costantemente ottimizzata dall'ufficio Compliance.

OBIETTIVI E DOCUMENTAZIONI

I nostri obiettivi a medio e lungo termine sono pubblicati e aggiornati sul nostro sito web (www.ammann.com), così come le nostre documentazioni relative ai requisiti legali.

Valuteremo regolarmente i nostri risultati e i progressi in relazione ai nostri obiettivi attraverso audit, report e indicatori chiave di performance (KPI). I risultati saranno comunicati al senior management e ai principali stakeholder con precisione e trasparenza.

CONTROLLO E REVISIONE

La presente Policy sarà rivista periodicamente e aggiornata, se necessario, per garantirne la pertinenza e l'efficacia nell'affrontare le sfide attuali ed emergenti.



Hans-Christian Schneider
Direttore Generale



Alex Lamers
Funzionario ESG

Questa direttiva è stata approvata e messa in vigore dal Consiglio di amministrazione nel gennaio 2023. Viene aggiornata a intervalli regolari. L'ultimo aggiornamento risale a ottobre 2024.

Ammann Switzerland Ltd, Eisenbahnstrasse 25, 4901 Langenthal, Telefono +41 62 916 61 61, www.ammann.com
GHR-3064-02-IT | © Ammann Group

