

Ai sensi di quanto indicato al paragrafo 6.1 del COP RJC, Lusso SPA ha redatto la presente policy, al fine di definire i principi e i gli obiettivi con i quali rispettare i Diritti Umani e attenersi ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Impresa e Diritti Umani in modo adeguato alle nostre dimensioni, all'attività svolta e alle circostanze che possono verificarsi.

Premessa**Cosa si intende per diritti umani**

I diritti umani universali sono spesso espressi e garantiti per legge, sotto forma di trattati, diritto consuetudinario internazionale, principi generali e altre fonti del diritto internazionale. L'atto giuridico internazionale più noto in tema di diritti umani è la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (UDHR), adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948.

L'UDHR è una risoluzione non vincolante per gli stati, ma essa è considerata un elemento centrale del diritto consuetudinario internazionale, unitamente al Patto Internazionale relativo ai diritti civili e politici (ICCPR) e al Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (CESCR).

Queste norme formano la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo. Sebbene questi atti giuridici non siano rivolti alle imprese, i Principi Guida delle Nazioni Unite riconoscono che le imprese hanno la responsabilità di rispettare i diritti in essi delineati.

Associati a questi atti giuridici delle Nazioni Unite, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nella sua Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro ha identificato principi fondamentali del lavoro. I Diritti Fondamentali nel Lavoro sono trattati direttamente nel nostro sistema, coerente con il Codice di Procedura all'interno delle seguenti disposizioni: Lavoro minorile, Lavoro forzato, Libertà di associazione e contrattazione collettiva e Non discriminazione.

La nostra azienda conosce e applica i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (noti anche come "Principi Guida di John Ruggie"), adottati fin dal 2011 e che sono il principale riferimento per la responsabilità del settore in tema di rispetto dei diritti umani.

I Principi Guida, a cui la nostra azienda si conforma nei comportamenti e nelle azioni conseguenti, definiscono il rispetto dei diritti umani nel modo seguente:

a) Evitare di causare o contribuire a (es. causando in parte) impatti negativi sui diritti umani attraverso le proprie attività e affrontare tali casi di impatto negativo laddove si presentano;

b) Cercare di prevenire o mitigare effetti negativi sul piano dei diritti umani direttamente connessi alle proprie attività, prodotti o servizi, provocati dai rapporti d'affari, anche se non hanno contribuito a tali effetti.

La costituzione italiana richiama i diritti umani in molti articoli, ma uno in particolare, l'articolo 3 riporta più chiaramente degli altri il tema dei diritti del cittadino: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

La nostra azienda si impegna al rispetto delle norme internazionali e nazionali sopra richiamate al fine di adempiere a quanto indicato nel Codice RJC, nel dichiarare questo, ha tenuto conto dei casi che si sono

presentati durante la sua attività, dei questionari inviati ai fornitori, subappaltatori, dipendenti e stackholders esterni.

Le aspettative dei dipendenti, degli appaltatori e dei partner di impresa, riguardo ai diritti umani riguardano principalmente il rispetto dei principi enucleati nelle norme nazionali e internazionali sopra richiamate.

La presente policy è disponibile ai visitatori, attraverso la sua affissione ed è comunicata all'esterno attraverso il sito internet.

I principi sopra richiamati si intendono riflessi nelle politiche programmatiche operative e nelle procedure redatte.

Procedura di due diligence per i diritti Umani e per i relativi rimedi

La due diligence sui Diritti Umani riguarda:

- gli effetti negativi sui diritti umani che l'impresa può provocare o contribuire a provocare con le sue attività,
- cerca di affrontare gli effetti negativi sui diritti umani che possono essere direttamente collegati alle sue attività, ai prodotti o servizi mediante i suoi rapporti d'affari;
- Nel caso in cui la complessità e le dimensioni dell'impresa variano, dovrà essere variata tenendo conto dei rischi di eventuali effetti sui diritti umani e la natura e il contesto delle sue attività;
- E' sottoposta a regolare aggiornamento, per esempio all'avvio di un'attività o di un rapporto d'affari importante, prendendo atto che i rischi riguardanti i diritti umani possono cambiare nel tempo.

Punti da considerare:

o Il procedimento di due diligence sui Diritti Umani comprende la valutazione degli effetti attuali e potenziali sui diritti umani, integrando e intervenendo sui dati rilevati, registrando le risposte e comunicando le modalità con cui vengono presi in esame gli effetti.

o Secondo i Principi Guida delle Nazioni Unite i 'rischi riguardanti i diritti umani' sono ritenuti potenziali effetti negativi per i diritti umani. I potenziali effetti devono essere affrontati con la prevenzione o l'attenuazione. Sono effetti attuali quelli che si sono già verificati e che devono essere oggetto di riparazione.

o Considerare come affrontare la valutazione. Alcune opzioni:

- La due diligence sui diritti umani può essere inserita in sistemi di più ampia gestione del rischio di impresa, purché non limitata alla semplice identificazione e gestione di rischi rilevanti per l'azienda stessa, ma comprensiva di rischi per i titolari di diritti. La due diligence sui diritti umani deve valutare rischi ed effetti per i titolari di diritti (come clienti, dipendenti, comunità e altre parti in causa), non soltanto i rischi per l'impresa in se stessa.

- RJC fa riferimento alla guida 2012 della Commissione Europea, denominata *La mia azienda e i diritti umani, guida ai diritti umani per piccole e medie imprese e ad altri parametri.*

Detta metodologia serve a identificare alcuni effetti negativi sui diritti umani, attuali e potenziali, che possono verificarsi nella filiera della gioielleria, e RJC prevede continue miglie di migliorie del Kit di Strumenti in base all'attuazione e alle conseguenti reazioni. La metodologia prevede il seguente iter:

1. esaminare impatti potenziali ed effettivi delle attività proprie dell'azienda, dovunque essa operi.
2. esaminare i rischi derivanti da rapporti d'affari compresi gli impatti che si può contribuire a causare e l'impatto direttamente collegato alle proprie attività, prodotti o servizi.
3. Valutare l'impatto dell'attività sui problemi di sicurezza e diritti umani, lavoro minorile, lavoro forzato e traffico di esseri umani, salute e sicurezza, libertà di associazione ed effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione e parità di genere, prassi disciplinari, orario di lavoro,

retribuzione, popolazioni indigene o approvvigionamento da attività estrattive artigianali e su piccola scala o da aree interessate da conflitto.

Siccome, non risulta fattibile la valutazione di ogni singolo rischio della filiera, le attività si devono concentrare sulla prevenzione e mitigazione del rischio più grave (ancora una volta in base a ordine di grandezza, ambito e carattere di irrimediabilità).

4. Predisporre una mappa dei rischi a livello di diritti umani correlati ai fornitori, per individuare indicatori dei punti in cui possono verificarsi o si verificano effetti gravi, considerando la regione, i tipi di processi di produzione o di servizi, l'andamento demografico dei dipendenti, ecc.

5. Per i fornitori si deve sempre considerare se le prassi di acquisto possono influenzare i nostri fornitori, tenendo conto della stagionalità degli ordini, dei tempi tra ordinazione e consegna, della formazione dei prezzi, avendo riguardo del concetto che l'intento dei Principi Guida delle Nazioni Unite non è quello di richiedere alle imprese di valutare il profilo dei diritti umani di ogni entità con cui si hanno rapporti.

6. Una volta valutati i rischi, si dovrà verificare che la valutazione dei rischi sia integrata nelle attività di impresa, sia monitorata, e gli effetti siano comunicati.

Procedura per i rimedi.

Come nella medicina anche in materia di responsabilità sociale i rimedi possono essere un toccasana. Se il cattivo funzionamento di una macchina mette a rischio la sicurezza del lavoratore, il rimedio può essere facile e definitivo. Sostituirla e/o adeguarla. Ma, se alcune unità del personale sono soggette ad abusi ed angherie per la loro razza, religione od orientamento sessuale, rimediare a questi comportamenti negativi potrebbe richiedere un'azione di sensibilizzazione con tempi più lunghi e risultati incerti. Altre volte, potrebbe non essere possibile rimediare facendo tornare le cose com'erano prima. Ecco allora che l'impresa potrebbe sviluppare azioni di engagement (impegni) per compensare in qualche modo il disagio e i rischi che essa l'impresa crea alla comunità. Ad esempio, alcune azioni potrebbero riguardare la comunità, tipo si potrebbe riparare la scuola locale o fornire agli studenti materiale didattico, oppure uno scuola bus. Appare quasi ovvio quindi che le azioni di rimedio sono tanto diverse e numerose quanto diverse e numerose sono le situazioni cui esse dovrebbero far fronte. È utile osservare però che per molte misure di rimedio l'uso di esperti, soprattutto se appartenenti alla cultura locale, è spesso lo strumento più efficace per identificare e dimensionare i rimedi più adatti agli individui e ai gruppi interessati.

Per quanto premesso l'azienda, nel caso di violazioni di diritti umani provvederà a:

1. Aprire una NC, per il mancato rispetto di requisiti riguardanti i diritti umani;
2. Se possibili e necessario, valutare azioni di trattamento immediato;
3. Individuare le cause del mancato rispetto del requisito;
4. Valutare azioni correttive al fine di rimuovere la problematica;
5. Valutare azioni compensative rispetto ai disagi creati e/o alla problematica sorta;
6. Inserire detta azione nei piani di miglioramento e monitorare l'evoluzione nel tempo.