

San Paolo di Jesi (AN), 21/03/2026

## POLITICA SULLE CONDIZIONI LAVORATIVE

### 1. Scopo

Joytek ha assunto sin dalla nascita l'impegno di **offrire condizioni lavorative sicure e sane e di prendersi cura dell'ambiente, dei propri dipendenti e delle persone che la circondano.**

Un principio importante alla base di tali sforzi è rappresentato da questa Politica delle Condizioni Lavorative, che stabilisce degli standard minimi accettabili per salute, sicurezza, ambiente, lavoro e diritti umani, in tutti i paesi in cui operiamo. Si basa su trattati e accordi riconosciuti a livello internazionale, quali le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, delle Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali, della Carta internazionale dei diritti dell'uomo e del Global Compact delle Nazioni Unite.

### 2. Dichiarazione

Joytek si impegna per essere un datore di lavoro responsabile e un'azienda dal forte impegno civico, offrendo soluzioni che contribuiscono a migliorare la vita delle persone in tutto il mondo. Tutte le nostre attività, compresi gli acquisti, la produzione, l'installazione e la vendita delle applicazioni, devono essere eseguite **con rispetto e tenendo in considerazione i diritti umani, la salute e la sicurezza delle persone e l'ambiente.**

Questo impegno include il rispetto e il supporto dei diritti del lavoro definiti nella Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), oltre al rispetto e al supporto dei più ampi diritti umani inclusi nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo.

**Il nostro impegno è volto al miglioramento continuo, in cui la sostenibilità è il punto focale di tutte le nostre attività lavorative.** La Politica di Joytek sulle Condizioni Lavorative rispecchia la nostra ambizione di essere un'impresa dal forte senso civico e di soddisfare le aspettative delle parti interessate.

### 3. Aspettative sui dipendenti ed altri rappresentanti

#### 3.1 Aspettative sui dipendenti ed altri rappresentanti

Tutte le unità di Joytek sono tenute ad operare nella piena conformità alle leggi e ai regolamenti pertinenti, applicabili alle proprie attività ed impieghi nei paesi in cui essi operano. Questo è un requisito minimo in tutte le sezioni della presente Politica.

#### 3.2 Corruzione, tangenti ed etica aziendale

La Joytek non tollera nessuna forma di corruzione, tangente o prassi aziendali non etiche. Tutte le unità e i rispettivi dipendenti di Joytek non sono in alcun modo autorizzati a offrire, donare, richiedere o ricevere tangenti o altri tipi di benefici impropri.

#### 3.3 Lavoro minorile

Il lavoro minorile non è tollerato, in nessuna sua forma. A meno che la legislazione locale non prescriva un limite di età più elevato, non dovrà essere assunta alcuna persona di età inferiore a quella prevista per il completamento della scuola d'obbligo oppure inferiore a 15 anni.

Per i minori autorizzati, la direzione ha la responsabilità di provvedere affinché le condizioni e l'orario di lavoro, nonché la retribuzione, siano adeguati alla loro età, in conformità alle leggi locali applicabili.

Nel caso venga constatata la presenza di un minore al lavoro in un luogo in cui vengono fabbricati prodotti oppure componenti Electrolux, è necessario che qualsiasi azione sia intrapresa nel migliore interesse del minore ed è altresì necessario implementare tutte le azioni correttive necessarie per mantenere o migliorare la situazione sociale del minore stesso.

#### 3.4 Lavoro forzato

Il lavoro coatto, involontario o forzato non è tollerato, in nessuna sua forma. È incluso il lavoro vincolato, coatto e il lavoro penitenziario non approvato, nonché le altre forme di lavoro che non rispettino la volontà o la libera scelta della persona.

#### 3.5 Disposizioni sulla sicurezza

Le prassi sulla sicurezza devono essere sempre implementate in pieno rispetto dei diritti umani e della legislazione applicabile. L'utilizzo della forza deve essere evitato nella maggiore misura possibile.

### 3.6 Salute e sicurezza

A tutti i dipendenti deve essere assicurato un ambiente di lavoro salubre e sicuro e, laddove applicabile, strutture residenziali salubri e sicure, i cui requisiti dovranno soddisfare come minimo quelli previsti dalla legislazione locale. L'unità lavorativa è tenuta all'adozione dei provvedimenti atti alla prevenzione e alla gestione dei potenziali incidenti e malattie professionali

### 3.7 Non discriminazione

La Joytek riconosce e rispetta le diversità e le differenze culturali. Tutti i dipendenti verranno trattati strettamente in base alle loro capacità e alle loro qualifiche in ogni decisione relativa all'impiego, tra cui ad esempio: assunzione, promozione, retribuzione, conferimento di benefici, formazione, licenziamento e risoluzione del rapporto lavorativo.

### 3.8 Molestie e abusi

Nessun dipendente dovrà essere fatto oggetto di molestie o di maltrattamenti fisici, sessuali, psicologici o verbali, né di intimidazioni o abusi.

### 3.9 Azioni disciplinari e segnalazioni

Le azioni disciplinari saranno implementate in maniera tale da assicurare un trattamento giusto e umano dei dipendenti. Nessun dipendente deve essere sottoposto a punizioni corporali. Saranno applicate azioni disciplinari progressive. I dipendenti sono incoraggiati e tenuti a riferire eventuali problemi o violazioni della presente politica ed essi non saranno in alcun modo oggetto di rappresaglie né subiranno altre conseguenze negative.

### 3.10 Ore di lavoro

La Joytek riconosce la necessità di un equilibrio giusto tra ore di lavoro e tempo libero per tutti i suoi dipendenti. Ai dipendenti non può essere richiesto, come regola, di lavorare per oltre 48 ore settimanali in una settimana lavorativa standard, oppure di lavorare per oltre 60 ore (comprese le ore di straordinario) in una settimana lavorativa totale. Fatta eccezione per le circostanze aziendali straordinarie, tutti i lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno di riposo ogni sette giorni.

### 3.11 Retribuzione

Le retribuzioni, compresi gli straordinari ed i benefici, dovranno essere pari o superiori al livello prescritto dalla legislazione applicabile. Joytek incoraggia a prendere in considerazione il costo necessario per far

fronte alle necessità dei lavoratori e delle rispettive famiglie nel momento in cui si stabiliscono i livelli delle retribuzioni.

### 3.12 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutti i dipendenti sono liberi di esercitare il loro diritto legale di costituire organizzazioni che rappresentano i loro interessi, di associarsi oppure di astenersi dall'associazione a tali organizzazioni. Nessun dipendente dovrà essere sottoposto ad intimidazioni o molestie nel suo pacifico esercizio di tali diritti. Il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva dovrà essere rispettato.

### 3.13 Gestione dell'ambiente

Tutte le unità devono osservare la legislazione ambientale applicabile ed i requisiti stabiliti da Joytek in materia. Deve essere in atto un sistema di gestione che migliori continuamente gli standard ed i risultati ambientali delle unità. Ciascuna unità deve identificare tutti gli aspetti ambientali rilevanti e deve implementare le azioni idonee per gestirli, inclusi il consumo delle risorse, le emissioni, le sostanze chimiche e i rifiuti.

### 3.14 Monitoraggio e conformità

La direzione è responsabile del monitoraggio regolare e documentato e della revisione della conformità a questa Politica da parte della propria unità. La direzione è inoltre responsabile della manutenzione della documentazione adeguata a dimostrare la conformità da parte dei propri fornitori.

### 3.15 Violazioni della politica

I dipendenti che violano la Politica della Joytek possono essere soggetti ad azioni disciplinari fino al licenziamento, a seconda dei fatti e delle circostanze.

### 3.16 Come segnalare le violazioni

I dipendenti sono incoraggiati e tenuti a riferire casi di non conformità.

Le violazioni della presente Politica devono essere comunicate al Titolare della Politica e alla Dirigenza, sia direttamente che indirettamente o attraverso un responsabile, le Risorse Umane, un ispettore interno, un Comitato di Controllo o qualsiasi altro ente aziendale appropriato. Chiunque segnali una violazione deve, nella misura in cui legalmente ammissibile, avere la possibilità di rimanere anonimo.

Joytek garantisce che nessun dipendente che, in buona fede, abbia avvisato la direzione di possibili violazioni della presente politica, subirà conseguenze negative legate al lavoro.

#### 5.17 Ulteriori consigli e assistenza

La presente politica rappresenta un documento fondamentale. Stabilisce il quadro per la conformità di Joytek a norme e principi. Ciascun dipendente deve sapere da quali politiche, direttive e documenti associati è interessato. Per domande relative alla politica, contattare il titolare della politica stessa.

*David Baldarelli - Rappresentante Legale*

  
**JT Joytek Srl**  
Via San Giuseppe 6, 60038  
San Paolo di Jesi (AN)  
P.IVA 02710390424