

## **Politica per la Responsabilità Sociale**

Augustea Holding S.p.A. è impegnata a provvedere, al meglio delle sue abilità, alla completa soddisfazione dello standard SA8000, assicurandosi che tutte le procedure interne e le prassi siano adatte a tale scopo. L'attenzione dell'organizzazione è rivolta specialmente a:

- conformarsi a tutti i requisiti dello standard SA8000;
- rispettare le leggi nazionali, ogni altra legge applicabile e i requisiti ai quali l'organizzazione aderisce in tema di responsabilità Sociale;
- rispettare gli strumenti internazionali richiamati dallo standard SA8000;
- riesaminare la politica per la Responsabilità Sociale ad opportuni intervalli di tempo, al fine di un miglioramento continuo che prenda in considerazione le variazioni introdotte:
  - nella legislazione;
  - nei requisiti del proprio codice di condotta;
  - in ogni altro requisito aziendale;
- provvedere affinché sia adeguatamente documentata, applicata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale direttamente assunto dall'Organizzazione o che in altro modo la rappresenti;
- rendere la politica per la Responsabilità Sociale pubblicamente disponibile, in forma e modi accessibili ed efficaci, alle parti interessate.

L'Organizzazione nella sua politica di Responsabilità Sociale si impegna a:

- non impiegare bambini e giovani lavoratori a meno che questi non rientrino in progetti di avviamento al lavoro concordati con il mondo scolastico. La documentazione necessaria come prova verificabile dell'età dei lavoratori deve essere mantenuta;
- non ricorrere, né sostenere, all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato e a non richiedere al personale "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro;
- nominare un Comitato per la Salute e Sicurezza che si impegni ad identificare e affrontare tutti i rischi legati all'ambiente di lavoro;
- garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre minimizzando, per quanto ragionevolmente possibile e praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- adottare misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso;
- assicurare al personale regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, pianificando la stessa al fine di ripeterla in caso di personale nuovo e/o riassegnato;
- rispettare il diritto di tutto il personale a formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, facilitando mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e di contrattazione per tutto il personale;
- garantire che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che possano comunicare con i propri iscritti nel luogo di lavoro, nelle forme previste da CCNL e da altri accordi in essere;
- non interferire con l'esercizio del diritto del personale di soddisfare bisogni connessi a razza, ceti, origine nazionale e territoriale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica e/o di seguirne principi o pratiche;
- non attuare né dare sostegno alla discriminazione rispetto ad assunzioni, retribuzione, accesso alla formazione, promozioni, licenziamenti o pensionamenti, in base a razza, ceti, origine nazionale e territoriale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento e a non utilizzare, né dare sostegno, a pratiche di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali;

- non applicare pratiche disciplinari che non siano regolate dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Non permettere alcun tipo di trattamento duro o inumano;
- garantire al lavoratore oggetto del provvedimento disciplinare di difendersi;
- adottare quanto definito dal CCNL in tema di orario di lavoro, comunque non superiore alle 40 ore settimanali. Eventuali modifiche e straordinari vengono concordati e remunerati;
- garantire una retribuzione regolare e conforme a quanto definito dal CCNL, in grado di assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa;
- promuovere iniziative per migliorare la qualità della vita dei lavoratori;
- creare e mantenere attivo un Sistema di Gestione volto al miglioramento continuo.

Per raggiungere questi risultati l'Organizzazione ha nominato un *Social Performance Team* al quale assegna l'autorità e le risorse necessarie per assicurare:

- la conformità del sistema di gestione allo standard SA8000;
- l'individuazione e il riesame degli obiettivi di gestione e dei risultati;
- l'adeguatezza della politica per la responsabilità sociale;
- la comunicazione dei requisiti SA8000 a tutto il personale ed in particolare, alle funzioni che influenzano maggiormente le tematiche della responsabilità sociale.

Allo scopo di assicurare a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire in modo costruttivo al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, è politica aziendale mantenere una rete di comunicazioni al fine di diffondere e coinvolgere i propri lavoratori nel miglioramento dei sistemi di gestione, ed attivare un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione dello Standard. Tali segnalazioni verranno registrate e analizzate al fine, se possibile, di attivare azioni correttive o preventive. Le segnalazioni vanno inoltrate al Direttore delle risorse umane HRD, anche tramite il Rappresentante dei lavoratori SA8000 oppure all'ente di certificazione o direttamente al SAAS (Social Accountability Accreditation Service) ai seguenti riferimenti:

RINA: E-mail: [SA8000@rina.org](mailto:SA8000@rina.org) – Fax: +39 010 5351140  
SAAS: E-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

L'Organizzazione si impegna ad assicurare la necessaria formazione a tutto il personale in materia di SA8000 ed in relazione alle mansioni aziendali dei lavoratori affinché siano consapevoli dei loro doveri in riferimento allo Standard.

Augustea Holding S.p.A. si impegna ad esercitare, per quanto praticabile, la *due diligence* sui fornitori cui ha il controllo o influenza, al fine di verificare la loro conformità allo Standard.

La politica del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale dell'organizzazione, le procedure e le eventuali istruzioni sono documentate, controllate, implementate, mantenute e comunicate a tutto il personale dell'Organizzazione ed ai portatori di interesse, ove applicabile.  
Il documento è disponibile al pubblico attraverso il sito web ufficiale dell'Organizzazione.

Data: 30 Giugno 2017

*Il Presidente*  
