

| | | |
|-----------------------|---|----------------------|
| STEREO servizi | MANUALE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000 | PSA 01 |
| | | Emissione 28/09/2018 |
| | POLITICA SOCIALE | Prima emissione |

POLITICA SOCIALE

Stereo S.r.l. ha definito la propria "Politica per la Responsabilità sociale". La politica è comprensiva dell'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della presente norma, a quelli sottoscritti dall'azienda e alle leggi vigenti. La politica è stata emessa in forma controllata, viene approvata dalla Direzione ed è disponibile in bacheca per tutti i lavoratori e per tutte le parti interessate.

Essa viene periodicamente riesaminata in sede di riesame della Direzione al fine di garantirne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia.

Impegno aziendale alla responsabilità sociale

Garantire condizioni di lavoro sempre migliori è un obiettivo della nostra organizzazione. L'obiettivo sarà raggiunto applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dallo standard internazionale SA 8000. Tali principi si applicheranno a tutta la nostra catena di fornitura e con l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della soddisfazione dei lavoratori.

In particolare sono per noi primari i seguenti impegni:

| Requisito | Requisiti principali richiesti dalla norma |
|----------------------------|--|
| 1. Lavoro infantile | L'azienda non deve utilizzare, né favorire, il lavoro infantile, ovvero il lavoro dei bambini sotto l'età minima prevista dalla Legge (15 anni). Inoltre tutti i giovani lavoratori (tra 15 e 18 anni) devono essere sottoposti a condizioni di lavoro non pericolose ed agli orari, mansioni e retribuzioni consentite dalla Legge. L'azienda si impegna ad operare in contesti produttivi o distributivi che rispettino le Convenzioni ILO con particolare riferimento al lavoro minorile, in forma di schiavitù o in condizioni ambientali che possano compromettere salute, sicurezza o la moralità. Rispetta le normative e gli usi locali. Rifiuta beni e servizi provenienti da tali fornitori. |
| 2. Lavoro forzato | L'azienda non deve utilizzare né favorire in alcun modo il lavoro forzato; L'azienda si impegna ad assicurare che i principi dell'OIL sul divieto di lavoro forzato o obbligatorio e ogni forma di discriminazione per motivi di razza, religione, sesso, opinione politica, discendenza, origine sociale siano rispettati. |
| 3. Salute e sicurezza | L'azienda deve adottare tutte le necessarie misure (incluse quelle previste dalle leggi), per assicurare ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre. (Legge di riferimento in Italia D.Lgs 81/2008); L'azienda attua le leggi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sull'ambiente, attuando programmi di miglioramento continuo e di riduzione dei rischi e degli impatti negativi. |
| 4. Libertà di associazione | L'azienda non deve ostacolare la libertà di associazione sindacale dei lavoratori, né i diritti dei lavoratori sindacalisti. L'azienda rispetta le legislazioni in materia di diritti dei lavoratori per la costituzione di organizzazioni sindacali e per la partecipazione alla contrattazione collettiva non ostacolando e promuovendo periodici incontri con il personale |
| 5. Discriminazione | L'azienda non deve attuare la discriminazione fra i propri lavoratori in base alla loro età, sesso, religione, razza, o altri aspetti equivalenti. Sia in fase di assunzione e ricerca personale che in chiave di promozioni e/o bonus aziendali l'azienda si impegna a non tener conto di fattori come quelli sopra elencati |
| 6. Pratiche disciplinari | L'azienda non deve adottare pratiche disciplinari quali coercizione mentale, coercizione fisica, abuso verbale. Verranno adottate le pratiche previste dal codice disciplinare e dalla Legge 300/70 - Statuto dei Lavoratori; Il lavoratore |

| | | |
|-----------------------|---|----------------------|
| STEREO servizi | MANUALE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000 | PSA 01 |
| | | Emissione 28/09/2018 |
| | POLITICA SOCIALE | Prima emissione |

| | |
|---------------------|---|
| | ha il diritto di farsi assistere nella propria difesa da un rappresentante della associazione sindacale a cui aderisce o può sceglierne una a cui affidare mandato. |
| 7. Orario di lavoro | Deve essere garantito un orario di lavoro in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 48 ore settimanali. Lo straordinario deve essere "non imposto", ma volontario, retribuito con una tariffa maggiore rispetto al normale orario di lavoro, in linea con quanto previsto dal Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, non superiore alle 12 ore settimanali. |
| 8. Retribuzione | La retribuzione deve essere almeno pari a quella relativa del Contratto Nazionale di Categoria e, comunque, tale da garantire uno standard idoneo alle esigenze di base dei lavoratori di una parte di entrate aggiuntive (guadagno) da spendere a propria discrezione. Non è consentito l'impegno del "lavoro nero" o schemi di falso apprendistato. L'azienda si impegna a retribuzioni giuste e coerenti con i contratti collettivi inclusi gli aspetti relativi al lavoro straordinario. |

Nota: eventuali reclami in riferimento a violazioni relativamente ai temi suddetti dovranno essere indirizzati alle seguenti organizzazioni:

| | |
|--|---|
| Organizzazione | Stereo S.r.l. Via Donatello n. 8 – 20131 Milano (MI) Email: stereo@stereo.it |
| EUROPEAN INSPECTION AND CERTIFICATION COMPANY S.A. | 89, Chlois & Likovriseos Str. • 144 52 Metamorfofi • Athens • Greece Tel. +30.210.6252495 • +30.210.6253927 • Fax +30.210.6203018 e-mail eurocert@otenet.gr Internet site www.eurocert.gr |
| SAI | 15 West 44th Street New York, NY 10036 Tel: 212-684-1414 Fax. 212-684-1515 Email: info@sa-intl.org |
| Social Accountability Accreditation Services | 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515 saas@saasaccreditation.org |