



Politique de Responsabilité Sociétale

PISA (PI), 15.01.2024

PRÉAMBULE

Le présent document formalise officiellement la Politique de **Responsabilité Sociétale (RS)** de LANDI di Chiarugi S.r.l..

Il ne définit pas d'objectifs concrets à réaliser, mais fournit plutôt les directives de base pour établir et réexaminer ces objectifs. La Politique est affichée à l'intérieur de l'établissement et des bureaux de l'organisation, communiquée et expliquée à tout le personnel de l'entreprise. La Politique est mise à la disposition du public et des parties prenantes, par publication sur le site Internet de l'organisation. La Politique fait l'objet d'un réexamen périodique lors des "Revue de Direction", concernant son adéquation, et est éventuellement réadaptée aux besoins de LANDI di Chiarugi S.r.l..

ENGAGEMENTS ÉTABLIS

La présence de parties prenantes ("Stakeholders") de plus en plus conscientes et attentives à la Responsabilité Sociétale (RS) a entraîné une attention croissante de l'organisation envers celle-ci.

Pour atteindre des performances et des résultats adéquats en termes de Responsabilité Sociétale (RS), la Direction de LANDI di Chiarugi S.r.l. a décidé de structurer le Système de Gestion de la Responsabilité Sociétale (RS) sur la base de la norme SA 8000.

Les Directives établies par LANDI di Chiarugi S.r.l. peuvent être résumées dans les points suivants:

1. *Respecter toute la **Législation en Vigueur Applicable** à LANDI di Chiarugi S.r.l., y compris les Lois relatives à la RS ;*
2. *Améliorer **continuellement la pertinence, l'adéquation et l'efficacité** du Système de Gestion de la RS ;*
3. *Ne pas mettre en œuvre ni favoriser le **travail des enfants ou le travail forcé** ;*
4. *Fournir à son personnel un **environnement de travail propre, sûr et adéquat** pour prévenir les risques d'accidents ;*
5. *Respecter, sans entraver d'aucune manière, le **droit d'association ou de négociation collective** de ses employés ;*
6. *Ne pas mettre en œuvre ni favoriser quelque forme de **discrimination de genre, de couleur ou de position sociale** parmi son personnel ;*
7. *Ne pas adopter ni favoriser de **pratiques disciplinaires** telles que punitions corporelles, coercition mentale ou physique ou abus verbaux ;*
8. *Ne pas entreprendre quelque type d'**action punitive** que ce soit à l'encontre du personnel soulevant des problèmes, remarques ou questions de RS ;*
9. *Garantir à son personnel:*
 - *des **horaires de travail conformes** et adéquats à la législation en vigueur et aux normes du secteur ;*
 - ***ne pas demander d'heures supplémentaires "non volontaires"** et rémunérer celles-ci avec des salaires supérieurs à ceux adoptés pour les horaires normaux ;*
 - *une **rémunération adéquate** aux tâches occupées, empêchant de toutes les manières possibles le "travail au noir" ;*
 - *une **formation et sensibilisation adéquates**, y compris en termes de RS ;*
10. *Adopter un **traitement et/ou des actions correctives adéquats** pour les remarques soulevées par ses employés ou les parties prenantes concernant la RS ;*
11. *Évaluer et sélectionner ses **fournisseurs et sous-traitants** sur la base de leur capacité à satisfaire ou non les exigences de RS;*
12. *Si contractuellement prévu, garantir aux parties prenantes l'**accès à ses installations** ou à celles de ses fournisseurs pour les vérifications de RS ;*
13. ***Communiquer extérieurement** les performances obtenues en termes de Responsabilité Sociétale (RS).*

La Direzione Generale

Stefano Chiarugi

Pour effectuer des signalements:

SGS Italia S.p.A.
Via Caldera, 21 - 20153 Milano, Italia
Tel: +39 2 70 12 46 30
Email: sa8000@sgs.com

Social Accountability Accreditation Services (SAAS)
9 East 37 th Street, 10th Floor – New York, NY 10016
Tel: +(212) 391-2106 Fax: +(212) 684-1515
Email: saas@saasaccreditation.org