

La presente Politica per la Responsabilità Sociale viene stabilita dalla Direzione di HS COMPANY, per comunicare, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative. Inoltre La nostra organizzazione ha approvato in data 17.12.2018 il modello di organizzazione e controllo gestione e controllo ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8.06.2001 n. 231. Attraverso l'adozione, e successivo aggiornamento, di tale Modello, la Hs Company ha voluto rafforzare il proprio sistema di controllo interno, garantendo il rispetto dei requisiti di correttezza e di trasparenza. Il Modello adottato è il risultato di specifiche attività di analisi relativa all'organizzazione e alle attività svolte dalla Società, in linea con le best practices ed i sistemi di gestione adottati.

HS COMPANY consapevole del fatto che senza profitto è impossibile sostenere dei principi, ma che senza principi nessuna impresa merita veramente il profitto, ha deciso di assumersi i seguenti impegni nei confronti dei lavoratori, delle Organizzazioni Non Governative e degli Organismi di Certificazione:

1. Divieto di lavoro minorile
2. Divieto di lavoro obbligato
3. Garanzia di salute e sicurezza
4. Garantire libertà sindacale e impedire qualsiasi forma di discriminazione
5. Rispetto degli orari di lavoro e dei requisiti di retribuzione

Per quanto riguarda il **lavoro minorile** l'azienda dichiara l'impegno a non utilizzare lavoro infantile ed a sostenere programmi aziendali per il recupero dei bambini che permettano di:

- a. fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno o fornire un reddito alternativo al minore "licenziato" per diminuire l'impatto aziendale sulla famiglia;
- b. assicurare l'istruzione al minore tramite pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto;
- c. assumere altri familiari del minore al fine di assicurare il sostentamento finanziario alla famiglia;
- d. elaborare con ONG e amministrazioni locali soluzioni di lungo termine per far fronte al problema.
- e. elaborare forme di collaborazione con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro;

Per quanto riguarda il **lavoro obbligato** l'azienda dichiara che:

- a. non è in possesso di documenti di identità originali dei lavoratori;
- b. i lavoratori sono liberi di andarsene alla fine del turno di lavoro;
- c. i lavoratori non sono costretti a contrarre debito con l'azienda, e quando ciò non fosse possibile, l'azienda si impegna a fornire prestiti a condizioni migliori di quelle del mercato;
- d. i familiari dei lavoratori possono recarsi in visita presso la cooperativa.

Per quanto riguarda **la salute e la sicurezza** l'azienda dichiara che:

- a. le infrastrutture sono dotate di tutti i sistemi di salute e sicurezza previsti dalla legge;
- b. esistono e sono noti al personale i piani per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- c. i dispositivi di protezione sono forniti gratuitamente e sono in buono stato;
- d. vengono svolti corsi di formazione durante l'orario di lavoro relativi ai temi della salute e sicurezza.

Per quanto riguarda **la libertà e discriminazione** l'azienda dichiara che:

- a. esiste ed è noto al personale il diritto alla contrattazione collettiva;
- b. assicura di fornire il tempo necessario e lo spazio per incontrarsi in maniera strutturata;
- c. non esistono discriminazioni di razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età per quanto riguarda l'assunzione, la retribuzione, e gli avanzamenti di carriera;
- d. condanna ogni forma di molestia, coercizione, abusi fisici;
- e. favorisce l'osservanza e la pratica delle festività religiose diverse da quella cattolica;
- f. si impegna a tradurre questo documento e tutto ciò che può essere necessario a favorire e rispettare i lavoratori che non conoscono la nostra lingua;
- g. le donne in gravidanza ed in allattamento ricevono le indennità di legge;
- h. i lavoratori possono sporgere reclami sul non rispetto di quanto dichiarato nella Politica per la Responsabilità Sociale. Questi reclami possono essere comunicati direttamente al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, in forma anonima nella cassetta dei suggerimenti, all' Organismo di Certificazione (il cui numero è affisso accanto a questo documento) alle Organizzazioni Non Governative;
- i. i salari rispettano gli accordi del CCNL, sono sufficienti a coprire i bisogni primari ed a fornire un certo reddito disponibile e non presentano riduzioni ingiustificate e non conformi alle leggi vigenti.

Per quanto riguarda il **rispetto degli orari di lavoro e della retribuzione** l'azienda assicura che:

- sia rispettata la settimana lavorativa regolare così come previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dallo Statuto dei Lavoratori e dal rispetto del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) del settore
- Siano rispettate le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge, ma non comunque eccede mai le 48 ore
- Tutto il lavoro straordinario sia sempre volontario e non deve superare le 12 ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente.
- La retribuzione per le prestazioni di lavoro, è tale da garantire il vitto, l'alloggio e l'abbigliamento per il lavoratore ed i suoi familiari, senza necessità di svolgere lavoro straordinario.
- che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga;
- che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di Hs Company, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- _ esposizione pubblica in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica presso la bacheca aziendale;
- _ informazione del personale sulla politica SA8000 ;
- _ redazione e pubblicazione annuale del Bilancio SA8000.

Eventuali reclami e/o segnalazioni in merito allo standard Sa 8001 possono essere inoltrati al responsabile SA 8000 all'indirizzo reclamisa8000@hscompany.it, al Organismo di Accreditamento per la SA8000 SAAS (Social Accountability Accreditation Services) all'indirizzo mail: SAAS@SAASaccreditation.org, o in alternativa rivolgendosi direttamente all'organismo di certificazione csr@it.bureauveritas.com o scrivere all'indirizzo: Bureau Veritas Italia S.p.A. – Divisione Certificazione, all'attenzione del Responsabile CSR, Viale Monza, 347 – 20126 Milano