

POLITICA SA 8000

INTRODUZIONE

CHROMAVIS, in linea con la sua visione di essere "i creatori di bellezza più dirompenti e responsabili," si impegna a garantire il rispetto dei diritti umani, della dignità dei lavoratori e delle pratiche etiche nelle sue operazioni. Attraverso l'adesione allo standard SA8000, ci impegniamo a promuovere condizioni di lavoro sicure, giuste e rispettose, in conformità con le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e altre normative internazionali e locali pertinenti.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Questa politica si applica a tutte le operazioni aziendali di CHROMAVIS S.P.A., comprese le filiali, i fornitori, i contrattisti e tutti i partner della catena di fornitura. CHROMAVIS monitora e promuove il rispetto dello standard SA8000 lungo tutta la sua catena del valore.

2. PRINCIPI FONDAMENTALI

2.1 Lavoro Minorile

CHROMAVIS proibisce l'uso del lavoro minorile, in conformità con la Convenzione OIL. L'azienda implementa sistemi di verifica per prevenire il lavoro minorile e supporta programmi educativi per le comunità in cui opera.

2.2 Lavoro Forzato o Obbligato

Non tolleriamo alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligato, tratta di esseri umani o schiavitù moderna, come delineato nelle Convenzioni OIL. Tutti i dipendenti lavorano liberamente e possono terminare il loro impiego in conformità con le normative applicabili.

2.3 Salute e Sicurezza

CHROMAVIS si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in conformità con le normative locali di ciascun paese in cui opera, gli accordi collettivi nazionali, la Convenzione OIL, gli standard ISO 45001 e la Convenzione sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro. Implementiamo programmi di prevenzione dei rischi e formazione continua per garantire la sicurezza di tutti i lavoratori.

2.4 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva

Riconosciamo e rispettiamo il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, come stabilito dalle Convenzioni OIL. Oltre a questi standard internazionali, CHROMAVIS garantisce il rispetto delle normative locali che regolano questi diritti in tutti i paesi in cui operiamo. Nessun lavoratore subirà discriminazioni o ritorsioni per aver esercitato questi diritti.

2.5 Discriminazione

CHROMAVIS rifiuta ogni forma di discriminazione basata su razza, genere, età, religione, orientamento sessuale, disabilità, opinioni politiche o altre caratteristiche personali. Questo principio è in linea con la Convenzione OIL, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Convenzione Europea dei Diritti Umani e le leggi nazionali contro la discriminazione nei paesi in cui CHROMAVIS opera.

CHROMAVIS S.p.A.

Sede Legale e amministrativa: Via Edwin P. Hubble 2-4, 26010 Offanengo (CR), Italia
Tel. +39 (0) 373.383.311 - fax +39 (0) 373.383.342 - email info@chromavis.com - website www.chromavis.com
C.F. e P. IVA (VAT n°): IT 06006670969 - Cap. Soc. 8.600.000 € - Iscrizione REA: CR - 173116
Società con socio unico. Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Fareva S.A.

2.6 Pratiche Disciplinari

L'azienda rifiuta ogni forma di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, abuso verbale o qualsiasi altra forma di maltrattamento. Qualsiasi azione disciplinare adottata è conforme alle normative locali applicabili e rispetta la dignità del lavoratore.

2.7 Orari di Lavoro

CHROMAVIS garantisce il rispetto degli orari di lavoro stabiliti dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi e dai contratti collettivi. Le ore straordinarie sono volontarie e adeguatamente compensate.

2.8 Retribuzione

Siamo impegnati a garantire salari equi che soddisfano almeno i requisiti legali o gli accordi di contrattazione collettiva applicabili e gli standard del settore così come confronti con standard esterni riconosciuti a livello internazionale (es: Wageindicator), assicurando che tutti i lavoratori possano soddisfare i propri bisogni essenziali e quelli delle loro famiglie, in conformità con la Convenzione OIL.

3. IMPEGNI AZIENDALI

Creazione del Social Performance Team: CHROMAVIS istituisce un team dedicato al Social Performance (SPT) per supervisionare l'implementazione dello standard SA8000, garantendo il rispetto continuo e il miglioramento continuo.

Monitoraggio e Valutazione: CHROMAVIS implementa un sistema di gestione per monitorare la conformità con SA8000 e lo rivede regolarmente attraverso audit interni ed esterni.

Formazione e Sensibilizzazione: Tutti i dipendenti e i partner aziendali ricevono formazione di base e comunicazioni sui principi dello standard SA8000 e sul loro ruolo nell'assicurare la sua implementazione.

Coinvolgimento degli Stakeholder: CHROMAVIS promuove il dialogo con i lavoratori, le comunità locali e gli stakeholder per migliorare continuamente le proprie pratiche. Siamo aperti a qualsiasi audit che gli stakeholder desiderano eseguire.

Meccanismi di Reclamo: L'azienda mantiene un sistema trasparente e anonimo per segnalare e gestire i reclami relativi a potenziali violazioni dello standard SA8000.

4. RESPONSABILITÀ E GESTIONE

La Direzione Generale di CHROMAVIS è responsabile della supervisione dell'implementazione di questa politica e dell'assicurare il rispetto dello standard SA8000. Il Social Performance Team SA8000 è incaricato di garantire la conformità e di attuare le misure necessarie.

5. REVISIONE DELLA POLITICA

Questa politica viene revisionata annualmente durante il Riesame della Direzione per garantirne la rilevanza e l'adeguatezza in risposta a modifiche normative e operative.

CHROMAVIS S.p.A.

Sede Legale e amministrativa: Via Edwin P. Hubble 2-4, 26010 Offanengo (CR), Italia
Tel. +39 (0) 373.383.311 - fax +39 (0) 373.383.342 - email info@chromavis.com - website www.chromavis.com
C.F. e P. IVA (VAT n°): IT 06006670969 - Cap. Soc. 8.600.000 € - Iscrizione REA: CR - 173116
Società con socio unico. Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Fareva S.A.

6. COMUNICAZIONE

CHROMAVIS garantisce che la Politica SA8000 venga comunicata a tutti i dipendenti, fornitori e stakeholder ed è accessibile pubblicamente nei canali media aziendali e nel sito web dell'azienda.



Data di Emissione: Gennaio 2025

Firma: Thibaut Guillaume Fraisse

Ruolo: Amministratore Delegato del Gruppo

Riferimenti Legali e Normativi

2.1 Lavoro Minorile

- Convenzione OIL n. 138: Età Minima per l'Ammissione al Lavoro e all'Occupazione.
- Convenzione OIL n. 182: Proibizione e Azione Immediata per l'Eliminazione delle Peggiori Forme di Lavoro Minorile.

2.2 Lavoro Forzato o Obbligato

- Convenzione OIL n. 29: Convenzione sul Lavoro Forzato.
- Convenzione OIL n. 105: Convenzione sull'Abolizione del Lavoro Forzato.
- Leggi sulla Schiavitù Moderna: Normative regionali applicabili.

2.3 Salute e Sicurezza

- Convenzione OIL n. 155: Convenzione sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro.
- Convenzione OIL n. 161: Convenzione sui Servizi di Salute Occupazionale.
- ISO 45001: Norma Internazionale per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro.
- Normative Locali: Leggi e regolamenti sulla sicurezza sul posto di lavoro applicabili in Francia, Italia, Polonia, Stati Uniti e Brasile.

2.4 Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva

- Convenzione OIL n. 87: Libertà di Associazione e Protezione del Diritto di Organizzarsi.
- Convenzione OIL n. 98: Diritto di Organizzarsi e Convenzione sulla Contrattazione Collettiva.
- Legislazione Locale: Leggi nazionali che garantiscono la libertà di associazione in Francia, Italia, Polonia, Stati Uniti e Brasile.

2.5 Discriminazione

- Convenzione OIL n. 111: Convenzione sulla Discriminazione (Occupazione e Lavoro).
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani: Articoli 1 e 2.
- Convenzione Europea dei Diritti Umani: Articolo 14 (Proibizione della Discriminazione).
- Leggi Nazionali contro la Discriminazione: Legislazione pertinente in Francia, Italia, Polonia, Stati Uniti e Brasile.

2.6 Pratiche Disciplinari

- Conformità con le leggi nazionali sul lavoro in ogni paese di operazione per garantire dignità e equità nelle azioni disciplinari.

2.7 Orari di Lavoro

- Convenzione OIL sugli Orari di Lavoro (Industria) n. 1: Quadro degli orari di lavoro standard.
- Legislazione Nazionale e Contratti Collettivi di Lavoro: Normative specifiche in Francia, Italia, Polonia, Stati Uniti e Brasile.

2.8 Retribuzione

- Convenzione OIL n. 131: Convenzione sulla Determinazione del Salario Minimo.
- Leggi nazionali sul salario e standard applicabili in Francia, Italia, Polonia, Stati Uniti e Brasile.

CHROMAVIS S.p.A.

Sede Legale e amministrativa: Via Edwin P. Hubble 2-4, 26010 Offanengo (CR), Italia
Tel. +39 (0) 373.383.311 - fax +39 (0) 373.383.342 - email info@chromavis.com - website www.chromavis.com
C.F. e P. IVA (VAT n°): IT 06006670969 - Cap. Soc. 8.600.000 € - Iscrizione REA: CR - 173116
Società con socio unico. Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Fareva S.A.

