



RINO MASTROTTO

POLITICA SOCIALE

# POLITICA SOCIALE

**RINO MASTROTTO** è un'azienda leader globalmente riconosciuta che opera nel settore della fornitura di materiali destinati alla produzione di beni di lusso. È in grado di offrire non solo pelli di alta qualità per segmenti come la pelletteria, l'automotive, l'arredamento e la calzatura, ma anche tessuti di alta gamma e servizi ad alto valore aggiunto.

La presente Politica si applica a tutte le società di RINO MASTROTTO, in Italia e all'estero e si rivolge a tutti gli stakeholder, ovvero tutte le persone, come coloro che appartengono al personale dipendente delle società di RINO MASTROTTO, ivi compresi i lavoratori a termine o a tempo parziale, i lavoratori a questi equiparati e i collaboratori che operano presso le sedi della Società.

È indirizzata anche a tutti coloro che collaborino direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente con RINO MASTROTTO (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti, intermediari, etc.) e chiunque, a vario titolo, intrattenga rapporti di affari con le società del Gruppo.

**RINO MASTROTTO** si impegna a rispettare i **diritti umani**, non solo per tutti i suoi dipendenti, ma anche per tutti coloro che lavorano nelle filiere di approvvigionamento e contribuiscono alla creazione della catena del valore. Promuoviamo in tutti i paesi in cui operiamo un ambiente di lavoro **equo ed inclusivo** che garantisca pari opportunità, rispetto delle diversità e assenza di discriminazione, la massima attenzione ai diritti umani, l'applicazione delle più aggiornate leggi sui diritti dei lavoratori, ambienti conformi a qualsiasi legge o regolamento applicabile in materia di **salute e sicurezza**.

Come indicato nel nostro Codice Etico e di Condotta, in uso fin dal 2012 e suoi successivi aggiornamenti, a cui la presente politica si ispira, vogliamo fare particolare riferimento agli aspetti qui di seguito indicati:

**CAPITALE UMANO.** RINO MASTROTTO ritiene che le risorse umane rappresentino un valore indispensabile e prezioso per la sua esistenza e lo sviluppo futuro. La gestione del personale si ispira al criterio del merito e al principio delle pari opportunità, al fine di supportare la crescita professionale di ciascuno all'interno di un ambiente che favorisca la collaborazione, il rispetto e la serenità

**BUSINESS ETICO.** RINO MASTROTTO condivide, accetta e si conforma a principi etici quali la legalità, l'eguaglianza, l'imparzialità, la trasparenza, la correttezza, l'affidabilità e la professionalità, condannando qualsivoglia forma di corruzione e atteggiamento o comportamento che non sia in linea con i propri principi etici

**COMUNITA' ed AMBIENTE.** Il Gruppo ritiene di primaria importanza la tutela dell'ambiente, l'approvvigionamento responsabile di materie prime e lo sviluppo sostenibile dei territori in cui opera, in considerazione dei diritti della comunità e delle generazioni future

Nell'adottare la presente Politica Sociale ci siamo ispirati alle principali linee guida, agli standard e alle convenzioni internazionali in tema di diritti umani, quali:

- Principi delle United Nations Global Compact (UNGC) in merito a Diritti Umani, Lavoro, Ambiente e Lotta alla Corruzione
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (OHCHR)
- Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici delle Nazioni Unite
- Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali delle Nazioni Unite
- Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- I Principi Guida su Business e Diritti Umani: attuare il quadro dell'ONU "proteggere, rispettare e rimediare" (UNGPs)
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CFR)
- le linee guida dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico)
- legislazioni vigenti in materia nei paesi in cui rispettivamente operiamo

Ci siamo posti anche l'obiettivo di fornire tutti gli strumenti adeguati ad evitare il verificarsi di violazioni dei diritti umani o di impatti negativi sulle persone con cui il Gruppo collabora, coinvolgendo tutte le figure necessarie lungo la catena di fornitura. Rispetto alle questioni sociali, RINO MASTROTTO nutre specifiche aspettative da parte dei propri partner commerciali, richiedendo ai suoi fornitori di impegnarsi formalmente a garanzia della salvaguardia dei diritti umani, promuovendoli all'interno delle loro unità produttive e tra i loro subappaltatori.

Vietiamo categoricamente il ricorso a fornitori che abbiano commesso gravi violazioni dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

La Politica Sociale di RINO MASTROTTO include e supporta l'agenda 2030 con i suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite ed ha identificato le seguenti finalità come maggiormente rilevanti:



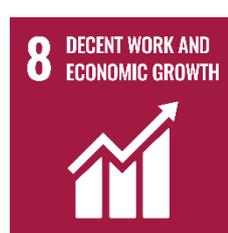
Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutte le età



Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti



Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze



Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti



Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni

## DIRITTI UMANI

RINO MASTROTTO rispetta, salvaguarda e promuove la tutela dei diritti umani, mira all'eliminazione del lavoro dei bambini e all'abolizione della schiavitù moderna e del lavoro forzato e obbligatorio, nel rispetto di tutti gli individui le cui vite siano influenzate direttamente o indirettamente dal Gruppo.

Riconosciamo il **Diritto di libertà di associazione e contrattazione collettiva** a tutto il personale che potrà costituire, essere coinvolto o aderire a sindacati e/o organizzazioni di settore che difendono e promuovono i suoi interessi. Vogliamo garantire inoltre il rispetto della contrattazione collettiva, la libertà di opinione e la protezione dei rappresentanti dei lavoratori, mantenendo un dialogo costruttivo e aperto con i rappresentanti sindacali e con tutto il personale. Nessuna forma di ritorsione potrà derivare dall'esercizio di tale diritto.

Non tolleriamo in alcun modo ogni tipologia di **lavoro forzato, di lavoro minorile o di tratta degli esseri umani**. Particolare attenzione viene attribuita ai diritti di bambini e ragazzi in giovane età. Uno speciale tipo di tutela viene assicurato ai lavoratori che dall'età minima consentita e fino ai 18 anni di età devono essere dispensati dal compiere attività pericolose, lavorare oltre gli orari contrattuali e durante i turni notturni. Inoltre, deve ritenersi operante ogni altra limitazione prevista dalle normative applicabili per il personale di età inferiore ai 18 anni, che tra le varie tutele, dovrà essere facilmente identificabile per il tramite di qualsiasi misura utile allo scopo. Tali indicazioni sono da considerarsi obbligatorie anche per quanto riguarda i fornitori del Gruppo.

RINO MASTROTTO garantisce il **Diritto a condizioni di lavoro giuste, eque e favorevoli**; ogni individuo deve essere trattato con rispetto, in modo equo e giusto, ad essere pagato secondo le disposizioni di legge applicabili, compresi i salari minimi, gli straordinari e benefit. Gli orari di lavoro non devono superare il limite stabilito da leggi e regolamenti nazionali in vigore.

In aggiunta il personale ha la garanzia che i luoghi di lavoro siano liberi da ogni genere di molestia, intimidazione o violenza, che sono proibiti in qualsiasi forma dalla Società, così come qualsiasi comportamento che possa portare a un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile.

## **DIVERSITA', EQUITA' ed INCLUSIONE**

RINO MASTROTTO **rifiuta ogni genere di discriminazione e promuove la diversità** del personale, in termini di età, sesso, orientamento sessuale o di genere, a condizioni personali e sociali, razza, etnia, nazionalità, lingua, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose, impegnandosi ad offrire pari opportunità di impiego e promozione professionale a tutto il personale. Ci impegniamo a creare un luogo di lavoro in cui tutte le persone possano sviluppare a pieno il loro potenziale indipendentemente da disabilità, stato di salute mentale, stato civile, condizione di gravidanza o maternità, contratto di lavoro, status, status socioeconomico o qualsiasi altra categoria protetta prevista dalle normative vigenti.

Il personale proveniente da Paesi stranieri deve godere degli stessi diritti di cui gode il personale locale; vogliamo attrarre, selezionare e trattenere una composizione del personale che favorisca elementi di diversità per ciascuna posizione lavorativa all'interno del Gruppo, formalizzando volontariamente i seguenti impegni:

- aderendo al principio di inclusione, equità per tutto il personale del Gruppo, nonché tolleranza zero verso tutte le forme di discriminazione, molestie e bullismo
- garantendo che le competenze e il background professionale siano l'unico criterio per la selezione e sviluppo professionale del personale
- creando un luogo di lavoro basato sul rispetto reciproco, l'inclusione e la non discriminazione volte a garantire una cultura che valorizzi il dialogo e il contributo di tutto il personale
- promuovendo un ambiente che integri, sviluppi e trattienga le persone disabili
- proteggendo il personale da qualsiasi ritorsione a seguito di denunce relative a episodi di discriminazione

RINO MASTROTTO agisce a tutela della diversità e dell'inclusione del personale, non solo quando questo lavora presso le sedi del Gruppo, ma anche in occasioni di lavoro presso il cliente o durante eventi o viaggi di lavoro.

Viene attribuito a proprie figure dirigenziali, quali manager e responsabili di funzione o di area, il ruolo di applicare i principi di Diversità e l'Inclusione, in quanto coinvolti nella supervisione quotidiana del personale e nel processo di assunzione, selezione, promozione e formazione degli stessi.

## TUTELA DELLE DONNE

A conferma del massimo impegno sull'inclusione delle diversità e il rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità RINO MASTROTTO abbraccia i principi ideati dalle Nazioni Unite, ispirandosi ai **Women's Empowerment Principles** (WEP) quali guida per promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul posto di lavoro, sul mercato e nella comunità.

Riconoscendo il ruolo che l'azienda ha nel consolidare la posizione delle donne in azienda dando a tutte le lavoratrici pari opportunità di carriera, retribuzione e realizzazione professionale oltre a sviluppare il talento femminile, con i seguenti principi vogliamo:

- stabilire una cultura aziendale e un management che miri alla gender equality
- assicurare la parità di trattamento tra uomini e donne e supportare i diritti umani e la non discriminazione
- garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutte i lavoratori
- promuovere l'educazione e la formazione e lo sviluppo professionale delle donne
- implementare lo sviluppo di imprese, catena di fornitura e pratiche di marketing che riconoscono il potere delle donne
- promuovere l'uguaglianza tramite iniziative sociali
- misurare e divulgare i progressi con lo scopo di raggiungere una gender equality

## SALUTE e SICUREZZA

RINO MASTROTTO vuole includere nella presente Politica un'apposita sezione dedicata alla **Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro**, impegnandosi a rispettare, salvaguardare e promuovere la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sia interni che esterni. Abbiamo deciso di affrontare gli aspetti della sicurezza di tutte le attività aziendali esistenti anche in ottica di una programmazione futura, con i seguenti obiettivi:

- migliorare continuamente le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, mettendo a disposizione risorse organizzative, strumentali ed economiche
- predisporre e mantenere ambienti di lavoro sicuri e salubri nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei lavoratori e prevenzione degli infortuni sul lavoro, al fine di garantirne l'integrità psicofisica
- minimizzare i rischi derivanti dalla probabilità di incidenti, infortuni o altre non conformità attraverso azioni preventive e attività di monitoraggio interno di eventuali situazioni critiche da un punto di vista della salute e sicurezza
- organizzare tutta la struttura aziendale, dal datore di lavoro, RSPP, preposti, addetti alla sicurezza, lavoratori dipendenti, ai lavoratori occasionali in modo tale che tutti siano partecipi, secondo le proprie responsabilità e competenze, per raggiungere gli obiettivi di sicurezza assegnati

Vogliamo garantire il diritto alla salute e sicurezza grazie ad un'ambiente di lavoro sano e sicuro, attraverso l'applicazione di procedure e regolamenti in materia di rischi professionali e di prevenzione di incidenti e malattie, ed attuarle affinché

- il rispetto della legislazione vigente in materia di salute e la sicurezza sul lavoro sia considerato un dovere inderogabile
- la valutazione di tutti i rischi lavorativi, intesi nel significato più ampio, costituisca un obbligo preventivo e fondamentale per l'organizzazione di ogni attività
- l'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori e la formazione degli stessi sia effettuata e aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta
- tutti i lavoratori siano formati, informati, addestrati e sensibilizzati per svolgere i compiti loro assegnati in materia di sicurezza
- sia possibile adeguare la struttura aziendale per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati al lavoratore, secondo i poteri e responsabilità a questo attribuiti

- tutti i lavoratori sono dotati di dispositivi di protezione individuale (i.e. DPI), se previsto dalla valutazione dei rischi, in modo tale da ottemperare alla normativa e ai più alti standard di equipaggiamento protettivo per prevenire incidenti e malattie professionali
- sia salvaguardata l'integrità fisica dei lavoratori in funzione dell'utilizzo di macchine, impianti e attrezzature tramite l'applicazione di dispositivi di sicurezza
- sia salvaguardata la salute di lavoratori, di terzi e della comunità in cui l'azienda opera, in funzione dell'utilizzo di macchine, impianti e attrezzature con particolare riferimento ai metodi operativi e agli aspetti organizzativi
- siano predisposte procedure e strategie per la corretta e sicura gestione delle sostanze chimiche nelle zone interne ed esterne all'azienda, con specifico riferimento alla tutela della sicurezza delle persone e dell'ambiente durante le fasi di acquisto, stoccaggio, manipolazione e smaltimento di tali sostanze
- sia garantito un ambiente di lavoro confortevole e sicuro ponendo attenzione all'ergonomia delle postazioni di lavoro di ufficio e delle postazioni di lavoro dedicate all'utilizzo dei macchinari
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia a qualsiasi tipo di segnalazione o necessità che emerga nel corso delle attività lavorative
- siano poste in essere tutte le azioni correttive per prevenire il ripetersi di incidenti e tutelare i lavoratori
- siano promosse la cooperazione tra le varie risorse aziendali e la collaborazione con organizzazioni imprenditoriali ed Enti esterni preposti.

## **GESTIONE DELLE EMERGENZE**

Dovrà inoltre essere implementata una strategia per la preparazione alle emergenze, redatta dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (i.e. RSPP) e organi competenti, scelti dalla Società, per garantire la sicurezza e salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui l'azienda opera, tramite:

- la dotazione in tutti gli ambienti di lavoro delle vie di fuga e dei dispositivi di pronto intervento previsti (e.g. cassette di pronto soccorso, estintori, kit assorbimento, etc.)
- procedure e misure per la gestione antincendio
- procedure e misure per la gestione in emergenza delle sostanze chimiche (sversamento)
- procedure e misure da adottare in caso di eventi naturali (e.g. terremoto, alluvione...)
- procedure e misure da adottare nel caso di emergenze agli impianti di depurazione o agli impianti di abbattimento emissioni in atmosfera
- procedure atte a garantire la continuità operativa durante le emergenze
- procedure di primo soccorso in caso di incidenti a persone (e.g. shock elettrico)
- procedure da adottare in caso di rischio pandemico

## **APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE ASPETTI SOCIALI IMPATTI SOCIALI**

RINO MASTROTTO rifiuta ogni forma di lavoro minorile o forzato nella propria catena del valore, inclusa la coltivazione del cotone; pertanto, vieta a titolo esemplificativo ma non esaustivo, l'utilizzo di cotone proveniente dall'Uzbekistan e dalla regione dello Xinjiang, in Cina, zone nelle quali sono state riscontrate pratiche di lavoro forzato o minorile.

Tutti i fornitori che lavorano per RINO MASTROTTO si impegnano a non utilizzare e/o acquistare cotone coltivato in queste zone o da zone in cui si siano verificate criticità assimilabili a quanto sopra descritto.

## SEGNALAZIONI

Al fine di realizzare i principi di questa Politica, RINO MASTROTTO si è dotata di appropriati processi volti a garantire il rispetto dei diritti umani su tutta la catena del valore, con particolare riferimento a fornitori e comunità in essa coinvolti. Viene data la possibilità di utilizzare un canale di Whistleblowing per le segnalazioni di comportamenti illeciti e/o violazioni del Codice Etico, in conformità alle direttive vigenti e seguendo le norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni di diritto. Per la creazione di canali di comunicazione sicuri sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione si richiama quanto previsto dal Codice Etico e di Condotta.

In aggiunta, ci impegniamo a organizzare attività di formazione periodiche al fine di sensibilizzare personale e fornitori sui temi etici, tra cui il rispetto di diritti umani e lo sviluppo di comportamenti virtuosi.

RINO MASTROTTO vuole mantenere una comunicazione costante e trasparente con tutti i suoi stakeholder, ascoltando le esigenze di tutte le parti interessate interne ed esterne, al fine di assicurare una corretta implementazione della Politica Sociale e agevolarne il rispetto.

## ADOZIONE, IMPLEMENTAZIONE E DIVULGAZIONE

I destinatari sono tenuti a conoscere i contenuti della Politica Sociale, obbligati a osservare i principi in essa contenuti, nonché chiamati a promuoverne attivamente la sua osservanza.

**RINO MASTROTTO non tollererà alcun tipo di violazione della presente politica.**

A tal fine RINO MASTROTTO si impegna ad assicurare la massima diffusione della presente Politica, attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti conoscitivi e formativi e la sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti, tramite le sessioni di formazione previste per il personale, l'affissione della stessa nelle apposite bacheche aziendali piuttosto che tramite la pubblicazione nel sito internet della società ([www.rinomastrotto.com](http://www.rinomastrotto.com)).

RINO MASTROTTO si impegna a mantenere una comunicazione costante e trasparente con i suoi stakeholder, ascoltando le esigenze di tutte le parti interessate interne ed esterne, al fine di assicurare una corretta implementazione della Politica e facilitare l'impegno da parte degli stessi.

Per la tutela dei diritti delle persone appartenenti alla catena di fornitura, richiediamo ai nostri fornitori di sottoscrivere il Codice Etico e il Codice di Condotta, responsabilizzandoli sui vari punti e sulle raccomandazioni. Chiediamo inoltre di implementare piani e iniziative indirizzate a tutto il personale per la formazione e la diffusione dei diritti garantiti a tutte le categorie, condividendo con RINO MASTROTTO qualsiasi tipo documentazione a supporto che riporti il loro impegno in ambito sociale.

RINO MASTROTTO attribuisce al Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (i.e. RSPP) ai referenti per la gestione del personale, il compito di monitorare il rispetto della presente Politica nell'ottica del miglioramento continuo tramite opportune KPI. Questi a loro volta rispondono all'Amministratore Delegato della Società, che si assume la responsabilità di supervisionarne l'applicazione e di riportarne i progressi e gli impatti al Consiglio di Amministrazione.

RINO MASTROTTO sottopone la presente politica a riesame periodico e si riserva il diritto di modificare eventuali procedure presenti in questa Politica qualora ritenuto appropriato, comprese, ma non limitatamente a modifiche richieste da requisiti legali o normativi locali.

La presente Politica approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 maggio 2023, verrà aggiornata periodicamente o ogni qualvolta sia ritenuto necessario al fine di riflettere i continui sviluppi in ambito ESG e l'evoluzione delle best practice.