



CODICE DI CONDOTTA

Politica Ambientale e sulla Responsabilità Sociale (RBC)

rev. 01 - 11/11/2024

INTRODUZIONE

Master Italia crede fermamente in un'economia sostenibile e circolare che coniughi la crescita economica con la salvaguardia dell'ambiente e della società. In questo contesto, Master Italia è impegnata nel garantire una filiera produttiva etica e responsabile, rispettosa degli standard internazionali del lavoro (come definiti dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e delle Nazioni Unite) nonché delle leggi locali.

Il presente Codice di Condotta dei Fornitori delinea gli standard minimi che Master Italia richiede ai propri fornitori e business partners. Questo documento è parte integrante della contrattualistica tra Master Italia e i suoi fornitori e/o business partners e deve essere considerato come un primario strumento di collaborazione tra le parti.

Il presente Codice di Condotta dei Fornitori si applica e deve essere rispettato da tutti i fornitori e business partners di Master Italia.

I fornitori e business partners diretti di Master Italia devono comunicare il presente Codice di Condotta ai loro collaboratori e fornitori, chiedendo il rispetto dei principi, valori e requisiti in esso contenuti.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

A seconda delle pratiche e della legislazione locale, i fornitori e business partner di Master Italia possono implementare requisiti più dettagliati e restrittivi per conformarsi alle disposizioni locali applicabili.

Se i fornitori e business partner operano in un paese che non aderisce agli standard ILO (International Labour Association), Master Italia si riserva il diritto di chiedere di dimostrare la conformità a tali standard ILO.

REQUISITI

LAVORO MINORILE

Non ci deve essere, né deve essere dato sostegno, all'utilizzo del lavoro infantile, inteso come qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore ai 15 anni o inferiore all'età per il completamento di istruzione obbligatoria, a seconda di quale sia la più alta.



I "giovani lavoratori", ossia i lavoratori di età inferiore ai 18 anni, non devono essere impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.

LAVORO FORZATO

Non ci deve essere, né deve essere dato sostegno, all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato (incluso il lavoro carcerario), né alla tratta di esseri umani.

Nessun lavoratore può essere costretto a lavorare con la forza o intimidazioni di qualsiasi forma, o come mezzo di coercizione politica o come punizione per aver espresso opinioni politiche.

Non devono essere trattenuti i documenti d'identità in originale dei lavoratori né si deve richiedere al personale di pagare depositi all'inizio del rapporto di lavoro. I lavoratori devono avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa, e devono essere liberi di porre fine al rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge locale.

TUTELA DEI LAVORATORI VULNERABILI

Devono essere implementate misure efficaci per proteggere i lavoratori migranti e i lavoratori appartenenti a gruppi etnici e religiosi di minoranza da qualsiasi forma di discriminazione e per fornire servizi di supporto adeguati laddove necessario.

Tutti i contratti di lavoro devono essere scritti in una lingua compresa dal lavoratore, per assicurare che tutte le condizioni di lavoro siano pienamente comprese all'inizio del rapporto di lavoro.

GARANTIRE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI IMMIGRATI

L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori immigrati rispetto ai lavoratori locali. L'azienda non sottrae ai lavoratori immigrati i documenti di viaggio e fornisce loro un contratto di lavoro scritto in una lingua comprensibile al lavoratore medesimo con informazioni chiare sui termini e le condizioni di lavoro. Nel caso in cui l'azienda fornisca a tali lavoratori vitto, alloggio, trasporto o altri servizi, questi devono essere forniti a una tariffa non superiore alla tariffa di mercato.

NON DISCRIMINAZIONE

Non deve esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, etnia, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo discriminazione.

RAGGIUNGERE LA PARITÀ DI GENERE

L'azienda offre pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dal loro genere, identità di genere e orientamento sessuale, per tutti gli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale e personale. L'azienda si impegna a raggiungere la parità di genere attraverso procedure e pratiche di reclutamento, promozione e remunerazione eque, giuste



e trasparenti. L'azienda tutela da discriminazioni, licenziamenti e rallentamenti nella carriera le donne incinte, le madri e i loro figli, compresa la loro salute e sicurezza, i lavoratori con responsabilità familiari.

GARANTIRE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO DEI LAVORATORI A DOMICILIO

L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori a domicilio rispetto a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale. L'azienda si impegna ad offrire ai lavoratori a domicilio le stesse tutele e gli stessi trattamenti riservati a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale

ABUSI E MOLESTIE

Tutti i lavoratori devono essere trattati con dignità e rispetto. Non devono essere utilizzate punizioni corporali, coercizioni fisiche o mentali o abusi verbali nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

LIBERTÀ SINDACALE

Deve essere garantito il diritto per ogni lavoratore, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e/o di partecipare alla contrattazione collettiva.

Non vi deve essere alcuna forma di discriminazione verso i rappresentanti dei lavoratori e deve essere garantito il diritto di far svolgere agli stessi le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro deve facilitare, e non ostacolare, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

RETRIBUZIONE

Deve essere garantito il diritto del personale ad un salario dignitoso, e la retribuzione pagata deve corrispondere sempre almeno agli standard legali, agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile).

Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

Prima dell'assunzione, devono essere fornite a tutti i lavoratori chiare informazioni per iscritto riguardanti la retribuzione, nonché devono essere fornite informazioni sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.

ORARIO DI LAVORO

Devono essere rispettate le leggi applicabili, i contratti collettivi di lavoro (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, pause e giorni festivi.



Lo straordinario deve essere svolto su base consensuale da parte del lavoratore. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere fatto in modo responsabile e non dovrebbe esserci ricorso allo straordinario su base regolare.

A tutti i lavoratori deve essere garantito almeno un giorno di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

CONTRATTI DI LAVORO

I rapporti di lavoro instaurati devono essere riconosciuti e stabiliti in conformità con la legislazione nazionale e con le norme internazionali sul lavoro. Non deve essere fatto ricorso a contratti di sola manodopera, subappalti, accordi di lavoro a domicilio, programmi di apprendistato in cui non esiste un reale intento di impartire competenze o fornire lavoro regolare, uso eccessivo di contratti di lavoro stagionali o a tempo determinato, al fine di eludere gli obblighi nei confronti dei dipendenti ai sensi delle leggi e dei regolamenti sul lavoro o sulla previdenza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA

Deve essere fornito un ambiente di lavoro salubre e sicuro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

Devono essere adottate misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, al fine di ridurre, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

Deve essere fornita a tutto il personale una formazione periodica ed efficace in materia di salute e sicurezza.

I lavoratori devono aver accesso ad acqua potabile e a servizi sanitari puliti. Se applicabile, si devono fornire attrezzature igienico-sanitarie dove poter consumare e/o conservare il cibo.

Laddove forniti, i dormitori devono essere senza pericoli, puliti e igienici, e adeguati alle necessità basilari dei lavoratori. Tale requisito si applica indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

AMBIENTE

Devono essere rispettate tutte le leggi locali applicabili in materia di tutela ambientale inerenti agli aspetti relativi a emissioni in atmosfera, acqua e suolo, la gestione dei rifiuti, lo stoccaggio e lo smaltimento dei prodotti chimici, il consumo dell'acqua e lo smaltimento delle acque reflue, l'utilizzo dell'energia.

MONITORARE E RIDURRE I CONSUMI DI ENERGIA E DI ACQUA.

L'azienda si impegna a raccogliere dati sul consumo di energia e di acqua e a stabilire e raggiungere obiettivi di riduzione dei consumi. Si impegna, inoltre, ove possibile, ad aumentare il ricorso a fonti di energia rinnovabile.



MONITORARE E SMALTIRE CORRETTAMENTE I REFLUI

L'azienda si impegna a raccogliere dati sulla quantità di reflui eventualmente prodotta attraverso le proprie attività e garantisce che tali reflui ricevano un trattamento adeguato prima di entrare nel flusso d'acqua, al fine di soddisfare i requisiti minimi, fissati dalle leggi nazionali o locali, o dallo standard scelto, qualora questi siano più restrittivi.

MONITORARE LE EMISSIONI DI GAS IN ATMOSFERA

L'azienda si impegna ad individuare le fonti di emissione di gas serra in atmosfera e raccogliere dati su tali emissioni per poterle monitorare. L'azienda si impegna inoltre a individuare misure per ridurre tali emissioni, per quanto possibile.

TRASPARENZA E TRACCIABILITA'

Dovrebbe essere implementato un sistema che permetta la tracciabilità delle materie prime (in particolare per le materie prime che comportano molteplici rischi a livello ambientale e sociale come ad esempio il cotone) lungo la filiera.

WHISTEBLOWING

Deve essere implementato un sistema per i reclami e le segnalazioni che consenta, a qualsiasi lavoratore e in forma anonima, di comunicare eventuali problematiche legate ai diritti umani (es. lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di essere umani, libertà di associazione), al diritto del lavoro o altre criticità connesse per esempio alla gestione degli impatti ambientali o a fenomeni di corruzione. Tutte le segnalazioni devono essere gestite in maniera documentata, tempestiva e approfondita.

Deve essere comunicato, all'interno del luogo di lavoro e a tutti i lavoratori, che eventuali segnalazioni legate ai di diritti umani (es. lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di essere umani, libertà di associazione), al diritto del lavoro o altre criticità connesse per esempio alla gestione degli impatti ambientali o a fenomeni di corruzione possono essere direttamente inoltrate, a Master Italia ai seguenti contatti: sustainability@atlantisheadwear.com. Master Italia garantisce che qualsiasi questione possa essere sollevata, sarà gestita con la giusta riservatezza e diligenza dovuta.

RESPONSABILITA' E SISTEMA SANZIONATORIO IN CASO DI NON CONFORMITA' AI REQUISITI DEL PRESENTE CODICE DI CONDOTTA

Qualora i principi del codice non siano rispettati dai fornitori e business partners di Master Italia, o da suoi eventuali collaboratori, Master Italia ha la facoltà di recedere dal contratto di acquisto ad effetto immediato a decorrere dalla data di ricezione della comunicazione. Master Italia potrà inoltre agire per il risarcimento di eventuali danni patiti e/o patienti.