

# Atlantis



Codice di condotta



## 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](mailto: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 patiendi.