

POLITICA INTEGRATA RESPONSABILITÀ SOCIALE E PARITÀ DI GENERE

RDR S.p.A. Società Benefit considera la diversità, l'inclusione e la valorizzazione delle competenze quali elementi strategici per la creazione di valore sostenibile e per la tutela della dignità, dei diritti e del benessere delle persone.

La presente Politica si ispira ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite, agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e alla normativa nazionale e internazionale applicabile in materia di lavoro, diritti umani e parità di genere.

In tale contesto, RDR S.p.A. Società Benefit ha adottato Sistemi di Gestione conformi alla norma SA8000:2014 e alla UNI/PdR 125:2022, finalizzati alla tutela dei diritti umani e dei lavoratori, alla promozione della responsabilità sociale e al perseguimento della parità di genere.

L'Organizzazione promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, nel quale ogni persona possa esprimere il proprio potenziale senza discriminazioni legate a genere, età, origine, nazionalità, orientamento sessuale, convinzioni personali, condizioni di salute o altre caratteristiche individuali.

RDR S.p.A. Società Benefit si impegna a operare nel rispetto dei principi della responsabilità sociale, dei diritti umani e delle pari opportunità, assicurando condizioni di lavoro etiche, sicure e dignitose e contrastando qualsiasi forma di discriminazione, molestia, abuso, coercizione o trattamento lesivo della dignità della persona, promuovendo al contempo tali principi anche lungo la propria catena di fornitura, privilegiando rapporti con fornitori che condividono i medesimi valori e requisiti di responsabilità sociale.

L'Organizzazione assicura la selezione, la qualificazione e il monitoraggio dei fornitori anche attraverso l'Albo Fornitori e il sistema di Vendor Rating, nonché mediante l'inserimento di specifiche clausole etiche nei contratti, la sottoscrizione di dichiarazioni di impegno al rispetto delle Politiche aziendali e del Codice Etico, al fine di garantire la coerenza con i principi della SA8000 e della UNI/PdR 125.

In tale contesto, l'Organizzazione si impegna a tradurre i principi della responsabilità sociale e della parità di genere in azioni concrete, assicurandone l'efficace applicazione attraverso i seguenti impegni:

- Assicurare la conformità ai requisiti delle norme SA8000 e UNI/PdR 125 mediante l'integrazione sistematica dei relativi requisiti all'interno del Sistema di Gestione aziendale, garantendone l'applicazione a tutti i processi organizzativi e il monitoraggio continuo delle prestazioni;
- Garantire il rispetto e l'aggiornamento continuo dei requisiti normativi e degli obblighi di conformità applicabili in materia di responsabilità sociale e parità di genere, attraverso un processo strutturato di identificazione, aggiornamento e valutazione periodica della conformità legislativa e normativa;
- Garantire condizioni di lavoro conformi ai principi delle Convenzioni ILO, della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione ONU sui diritti del fanciullo e della Convenzione ONU per l'eliminazione delle discriminazioni contro le donne
- Garantire il rispetto dei principi fondamentali della norma SA8000, assicurando il divieto assoluto di lavoro forzato o obbligato e di lavoro minorile, il rispetto della libertà di associazione sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva, nonché la gestione dell'orario di lavoro e degli straordinari nel rispetto della normativa vigente e dei contratti collettivi applicabili, verificandone l'attuazione

attraverso audit interni condotti dal Social Performance Team e audit di parte terza effettuati da enti di certificazione accreditati;

- Tutelare i diritti umani e del lavoro lungo l'intera catena del valore, mediante l'adozione di criteri di qualifica e valutazione dei fornitori, l'utilizzo dell'Albo Fornitori, il sistema di Vendor Rating e l'inserimento di specifiche clausole etiche nei rapporti contrattuali;
- Promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale, attraverso l'adozione dei presidi del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e per la Parità di Genere, nonché dei canali di comunicazione interna e di segnalazione aziendali dedicati;
- Garantire pari opportunità di accesso, sviluppo e crescita professionale attraverso processi strutturati di selezione, valutazione e sviluppo del personale basati su criteri di competenza, merito e valorizzazione delle diversità;
- Assicurare il riconoscimento di un salario dignitoso, garantendo che la totalità dei lavoratori percepisca una retribuzione conforme alla normativa vigente e ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili, tale da contribuire al soddisfacimento dei bisogni fondamentali del lavoratore e della sua famiglia, in coerenza con i principi della norma SA8000;
- Promuovere la cultura della responsabilità sociale e della parità di genere mediante attività periodiche di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale;
- Favorire il coinvolgimento, la consultazione e la partecipazione attiva dei lavoratori attraverso strumenti di comunicazione interna strutturata, momenti di confronto e comitati dedicati di ascolto;
- Promuovere un clima organizzativo sereno, accogliente e stimolante, basato sul rispetto, sull'inclusione e sulla collaborazione, nel quale ogni persona possa contribuire attivamente al miglioramento continuo delle attività aziendali attraverso la valorizzazione delle competenze e la partecipazione ai processi organizzativi;
- Integrare criteri etici, sociali e di responsabilità lungo la catena di fornitura mediante sistemi di qualifica, Albo Fornitori, Vendor Rating e clausole contrattuali che richiedono il rispetto dei principi SA8000 e della UNI/PdR 125;
- Promuovere la segnalazione di eventuali violazioni dei requisiti SA8000:2014 e UNI/PdR 125:2022 e garantirne la gestione attraverso sistemi di whistleblowing dedicati, accessibili, riservati e conformi alla normativa vigente, assicurando la tutela del segnalante e il divieto di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o trattamento penalizzante;
- Definire, monitorare e riesaminare periodicamente obiettivi e indicatori di responsabilità sociale e parità di genere attraverso il Sistema di Gestione e il processo di riesame della Direzione, al fine di garantire il miglioramento continuo delle prestazioni.

Al fine di monitorare l'efficacia degli impegni assunti e il miglioramento delle proprie prestazioni in materia di responsabilità sociale e parità di genere, RDR S.p.A. Società Benefit definisce e monitora specifici indicatori e target di performance, tra cui:

- Erogazione della formazione sui principi etici, diritti umani, responsabilità sociale e Codice Etico al 100% del personale;
- Copertura del 100% dei lavoratori rispetto ai principi di diritti umani, lavoro dignitoso e responsabilità sociale attraverso attività di informazione e sensibilizzazione;
- Valutazione del 100% dei fornitori critici anche sulla base di criteri etici, sociali e di responsabilità sociale
- gestione del 100% delle segnalazioni attraverso canali di whistleblowing dedicati, tracciati, riservati e conformi alla normativa vigente
- riduzione progressiva del gender pay gap, con un miglioramento almeno pari al 5% su base triennale
- raggiungimento di una presenza femminile pari almeno al 30% nelle posizioni di responsabilità nel medio periodo
- copertura del 100% dei processi di gestione delle risorse umane rispetto ai criteri di non discriminazione e pari opportunità
- assenza di segnalazioni confermate di molestie o abusi non gestite secondo le procedure aziendali
- Coinvolgimento del 100% del personale in attività di comunicazione, consultazione o sensibilizzazione sui temi etici e di responsabilità sociale almeno con cadenza annuale.

Gli indicatori e i risultati relativi alle performance della supply chain sono rendicontati annualmente all'interno del Bilancio di Sostenibilità aziendale. Tale documento è sottoposto ad attività di assurance indipendente da parte di un ente terzo qualificato, incaricato di esprimere un giudizio professionale sull'affidabilità delle informazioni, sui dati e sulle dichiarazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità aziendale.

Tutti i lavoratori e le parti interessate, qualora ravvisino una situazione in contrasto con i principi Aziendali di Responsabilità Sociale e Parità di Genere, possono effettuare una segnalazione tramite il portale web (<https://www.rdr.it/segnalazioni/>). La piattaforma Whistleblowing è disposta ai sensi del D.LGS. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea N. 1937/2019.

Per le segnalazioni SA8000:14 è possibile inviare anche una mail a sa8000@sqs.com oppure a saas@saasaccreditation.org.

RDR S.p.A. Società Benefit garantisce che i canali e i meccanismi stabiliti per la gestione delle segnalazioni siano legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti, compatibili con i diritti, non ritorsivi, monitorati, anonimi (laddove preferito) e a sostegno del miglioramento continuo.

Ogni trasgressore dei principi ispiratori del presente documento sarà punibile con sanzioni disciplinari, che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro o del contratto di collaborazione secondo le modalità descritte nel codice sanzionatorio aziendale.

La presente Politica si applica a tutte le attività aziendali e a tutte le funzioni coinvolte nei processi riconducibili ai temi di responsabilità sociale e parità di genere.

La responsabilità della sua attuazione e diffusione è assicurata dall'Alta Direzione, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, che ne garantiscono l'integrazione nei processi operativi e decisionali.

La gestione dei principi di etica, integrità, responsabilità sociale e parità di genere si integra con gli altri strumenti del sistema di gestione aziendale, al fine di assicurare coerenza, efficacia e miglioramento continuo delle performance organizzative.

La Politica è soggetta a riesame almeno annuale da parte della Direzione Aziendale e viene aggiornata in funzione dell'evoluzione normativa, degli obiettivi strategici e delle performance aziendali in materia di responsabilità sociale e parità di genere, con evidenza dei principali aggiornamenti riportati nel Bilancio di Sostenibilità aziendale.

La presente Politica è comunicata, diffusa e resa disponibile a tutto il personale e alle parti interessate interne ed esterne; è inoltre pubblicata sul sito istituzionale di RDR S.p.A. Società Benefit, al fine di garantirne la massima accessibilità, comprensione e consultazione.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di RDR S.p.A Società Benefit in data 15.06.2026.