



IMPEGNI PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Rev.03
Maggio 2026

R.M.B. S.p.A. (di seguito RMB), cosciente della grande importanza dell'aspetto sociale dell'impresa e delle responsabilità che ne derivano, opera nell'ottica della salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e nel rispetto degli impegni di responsabilità sociale. RMB è consapevole dell'importanza di una corretta e trasparente gestione delle proprie risorse umane e della sensibilizzazione della Direzione, del personale dipendente, dei propri fornitori/clienti e dei collaboratori esterni al rispetto dei requisiti della norma SA8000, della normativa vigente nazionale del lavoro, delle norme internazionali sui diritti umani dell'ONU (United Nations Organization), delle Convenzioni internazionali dell'ILO (International Labour Organization), del Codice Etico aziendale e del CCNL applicato.

RMB si impegna a garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

1	LAVORO INFANTILE E MINORILE	* Non utilizzare e non dare sostegno a lavoro infantile, anche verificando i dati del personale in fase di assunzione.			
2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	* Non utilizzare e non dare sostegno a lavoro forzato. * È proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.			
3	SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	* Promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive. * Mettere a disposizione un posto di lavoro sicuro, salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad una formazione periodica ed efficace. * Fornire appropriati dispositivi di protezione individuale (DPI). * Provvedere a che siano presenti Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute e la Sicurezza.			
4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	* Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva. * Rispettare la libertà di iscrizione ai sindacati e del diritto di elezione di rappresentanti sindacali. * I rappresentanti sindacali non saranno discriminati.			
5	DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E PRATICHE DISCIPLINARI	* Contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, molestie, mobbing, comportamenti lesivi della dignità personale e disparità di trattamento (sia in sede di ricerca del personale e di assunzione, garantendo sempre un sistema di reclutamento etico e rispettoso in un'ottica di inclusione delle diversità e dei diritti delle donne, sia nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione e nelle promozioni di carriera). * È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, il sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale. * Condannare tutti quei comportamenti indesiderati (molestie) posti in essere aventi lo scopo o effetto di violare la dignità di una lavoratrice/lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. * Condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale, compresa qualsiasi forma di schiavitù. * Formare tutti i dipendenti sulla prevenzione e segnalazione molestie e discriminazioni.			
6	POPOLI INDIGENI E TRIBALI, MINORANZE	* Garantire l'integrità fisica e spirituale dei popoli indigeni. * Lottare contro ogni forma di discriminazione dei popoli indigeni e delle minoranze.			
7	ORARIO DI LAVORO, RETRIBUZIONE, CONDIZIONI LAVORATIVE	* L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dai contratti collettivi nazionali e dagli accordi con le organizzazioni sindacali, eventuali prestazioni straordinarie vengono riconosciute e retribuite come previsto dal CCNL di riferimento. * È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta; a tutti i dipendenti è assicurata una retribuzione pari o superiore al benchmark del salario di sussistenza. * Applicare in modo completo ed imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi. * Garantire condizioni lavorative dignitose e un corretto equilibrio tra vita e lavoro. * Garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché la tutela delle persone fragili, supportando i congedi come previsto dalla normativa vigente. * Assumere i lavoratori in maniera regolare, conformemente alle norme nazionali ed internazionali del lavoro, rispettando i diritti umani. I lavoratori ricevono un contratto scritto in una lingua a loro ben comprensibile che indichi in maniera veritiera e chiara tutti i loro diritti e responsabilità a partire dal loro reclutamento			
8	PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	* Tutelare i dati personali dei lavoratori, dei collaboratori e degli stakeholder nel rispetto del GDPR (Reg. UE 2016/679) e dalla normativa nazionale applicabile, adottando adeguate misure per prevenire accessi non autorizzati, perdite, diffusione o trattamento improprio dei dati personali. * Informare i lavoratori in materia di privacy al momento dell'assunzione e in occasione di eventuali aggiornamenti normativi.			
9	Obiettivi e target quantitativi e qualitativi	Obiettivi	KPI	Baseline (2025)	Target
		Ridurre l'indice di frequenza degli infortuni	Indice di frequenza degli infortuni (If)	12,82	≤ 12
		Promuovere una cultura della sicurezza e rispetto dell'ambiente garantendo una formazione continua in ambito	Ore di formazione per dipendente nel biennio in ambito HSE	5	10
					2027
					2030

	salute e sicurezza sul lavoro, ambiente e sostenibilità (ESG)				
	Formazione in ambito Modello 231/anticorruzione/codice etico	% dipendenti formati sul totale	32%	100%	2030
	Gestione efficace delle segnalazioni SA8000/parità di genere/salute e sicurezza e riduzione del numero	% segnalazioni prese in carico entro 15 giorni e chiuse entro 60 giorni	80%	100%	2027
	Riduzione del turnover complessivo	% turnover annuo	31,67%	< 28%	2028
	Riduzione del gender pay gap complessivo	% differenza retribuzione media oraria lorda donne/uomini sul totale aziendale	13,60%	≤ 9 %	2027
	Linguaggio inclusivo e aggiornamento della documentazione HR	% documenti HR revisionati	70%	100%	2028
	Incremento della presenza femminile nell'organico aziendale	% donne sul totale della popolazione aziendale (ruoli impiegatizi)	22%	30%	2028
	Incremento della presenza femminile in ruoli di responsabilità	% donne in ruoli di responsabilità sul totale delle posizioni di responsabilità (ruoli impiegatizi)	30%	40%	2028
	Selezione, promozione e crescita non discriminatorie	% assunzioni e promozioni effettuate con procedure tracciate	80%	100%	2027
	Formazione su SA8000, parità di genere e trasparenza retributiva	% dipendenti formati sul totale	70%	80%	2027
	Formazione sulla normativa della privacy e cybersecurity	% dipendenti formati sul totale dei dipendenti che trattano dati sensibili	5%	80%	2027
	Promuovere la cultura della sostenibilità e dell'economia circolare attraverso attività di sensibilizzazione, divulgazione e collaborazione con scuole, università e stakeholder del territorio	Numero di iniziative organizzate all'anno come visite aziendali, carrer day, convegni, fiere e progetti con scuole/università	5	15	2028
	Dialogo sociale e lavoro forzato	Copertura da CCNL	100%	Mantenim ento annuale del 100%	2026
	Contrasto al lavoro minorile o infantile	% nuove assunzioni con verifica documentata dell'età	100%	Mantenim ento annuale del 100%	2026

RMB si impegna altresì a coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi nell'impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi alla nostra Politica di Sistema di Gestione Integrato e al nostro Codice Etico.

RMB è costantemente impegnata nello sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale.

RMB ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, autorità pubbliche) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti di tutela dei diritti umani e di condizioni dignitose sui luoghi di lavoro.

Questi impegni sono comunicati a tutto il personale, ai collaboratori dell'organizzazione, ai suoi Fornitori e Clienti, ed a tutte le parti interessate anche attraverso la loro pubblicazione sul sito internet. Essa è disponibile al pubblico e a chiunque ne faccia richiesta.

Per segnalazioni/reclami, anche in forma anonima, è possibile utilizzare i seguenti canali di segnalazione:

Canale di segnalazione riservato ai dipendenti

* Social Performance Team (SPT): rsa8000@rmbspa.com.

Canale di segnalazione riservato ai dipendenti e agli stakeholder esterni

* Piattaforma web Teseo, dedicata alle segnalazioni SA8000 e Parità di Genere, presente sul sito web aziendale <https://rmb.wb.teseoerm.com/#/>.

* L'organismo di certificazione DNV: feedback.italia@dnv.com (Via Energy Park, 14 - 20871 Vimercate (MB); +39 039 6899905).

* Ente di accreditamento SAI: info@sa-intl.org tel. +1(212)684-1414.

L'Amministratore
ANTONIO AMATO

Il Responsabile del Sistema Integrato
FRANCESCO FIORINI