



POLITICA SUI DIRITTI UMANI – IMPEGNO PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E DELLE DIVERSITA'

1° adozione 10.10.2024 rev.00

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 –www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

*Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o
l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso*

SOMMARIO

GLOSSARIO

Il quadro di riferimento internazionale

Il quadro di riferimento interno

PRINCIPI

Lavoro forzato, vincolato e obbligatorio

Lavoro minorile

Rispetto per le diversità e non discriminazione

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Salute sicurezza e benessere

Cultura e competenze

Cultura e istruzione

Orari di lavoro, salari, indennità

Ambiente

Rispetto dei diritti delle comunità

Corruzione

Privacy

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Segnalazioni degli stakeholder

Sistema disciplinare

APPROVAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Approvazione, revisione ed ambito di applicazione

Diffusione e formazione

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 – www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

*Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o
l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso*

GLOSSARIO

DUE DILIGENCE: tale termine si riferisce a un sistema di gestione continua che un'azienda mette in atto in considerazione del settore in cui opera, dei contesti operativi, delle dimensioni dell'azienda e non solo, per assicurarsi di rispettare o di non essere complici in abusi sui diritti umani. Ciò implica "identificare, prevenire, mitigare e rendicontare" effetti negativi potenzialmente causati dall'impresa.

DISCRIMINAZIONE: il termine comprende sia quella diretta che quella indiretta, rispettivamente: a) ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità di trattamento in materia d'impiego o di professione; b) ogni altra distinzione, esclusioni o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione. (Convenzione n. 111 dell'ILO).

LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO: ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente (Convenzione n. 29 dell'ILO).

LAVORO IRREGOLARE: definito anche "lavoro nero", è quello effettuato, in tutto o solo in parte, senza regolarizzazione contrattuale o fiscale (e quindi, contributivo – pensionistica e assicurativa) o in violazione della legge in quanto prevede, ad esempio, orari di lavoro non conformi alla normativa.

LAVORO MINORILE: attività lavorativa che priva i bambini e le bambine della loro infanzia, della loro dignità e influisce negativamente sul loro sviluppo psico – fisico interferendo altresì con la loro istruzione. In particolare, fa riferimento a tipi di lavoro che non sono consentiti ai bambini e alle bambine di età inferiore all'età minima per l'assunzione all'impiego o al lavoro (Convenzione n. 138 dell'ILO).

PARTNER: persone fisiche o giuridiche che hanno un interesse verso Enel per lo sviluppo congiunto di nuovi progetti.

POPOLAZIONI INDIGENE E TRIBALI: questi termini si riferiscono rispettivamente a: a) i popoli nei Paesi indipendenti che sono considerati indigeni per il fatto di discendere dalle popolazioni che abitavano nel Paese, o in una regione geografica a cui il Paese appartiene, all'epoca della conquista, della colonizzazione o dell'istituzione delle attuali frontiere dello Stato, e che, qualunque sia il loro status giuridico, conservano in tutto o in parte le proprie istituzioni sociali, economiche, culturali e politiche; b) i popoli tribali nei Paesi indipendenti che si distinguono dalle altre componenti della comunità nazionale per le loro condizioni sociali, culturali ed economiche, e

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 – www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso



che vivono totalmente o parzialmente secondo le consuetudini o tradizioni proprie, o secondo leggi e norme speciali. (Convenzione n. 169 dell'ILO).

STAKEHOLDER: tutti coloro che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività della Società quali, ad esempio, i clienti, i dipendenti, di qualunque ordine e grado, i fornitori, gli appaltatori, i partner, altre imprese e le associazioni di categoria, la comunità finanziaria, la società civile, le comunità locali e le popolazioni indigene e tribali, le istituzioni nazionali ed internazionali, i media, nonché le organizzazioni e Istituzioni che li rappresentano.

L'IMPEGNO DI R.I.ECO NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

R.I.ECO S.p.A. ("R.I.ECO") ritiene necessario proporsi come soggetto economico attivo nel rispetto dei diritti umani e nella salvaguardia del benessere delle persone che lavorano nell'Azienda e per l'Azienda, che collaborano con essa o che, semplicemente, vivono nella Comunità in cui opera.

Pertanto si impegna a rispettare, tutelare e promuovere i diritti umani nella conduzione delle proprie attività aziendali.

Con la presente Politica R.I.ECO delinea i principi fondanti e le azioni intraprese per la tutela dei diritti umani nello svolgimento delle proprie attività e, in generale, in ogni contesto in cui la stessa opera, anche per il tramite dei propri *business partner*.

La Società intende anche rafforzare il proprio impegno alla tutela dei diritti umani, garantendo che tutte le attività siano condotte in conformità agli standard in materia.

L'integrazione di tali principi di rispetto sui diritti umani nei processi di investimento punta a generare ritorni economici sostenibili di lungo periodo nonché a realizzare una migliore gestione del rischio.

In tale prospettiva, nella definizione del proprio piano industriale, R.I.ECO tiene conto non soltanto degli aspetti economici, ma anche della dimensione sociale e ambientale dei propri progetti, considerando sempre le aspettative dei suoi *stakeholder*.

Il quadro di riferimento internazionale

Seppure operi in Italia, dove il quadro normativo regola il rispetto dei diritti umani fondamentali, R.I.ECO si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa e degli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, quali:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive Convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- Le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- L'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale della Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile.

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367
Tel. +39.0535.615311 – www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso



Sono state inoltre prese in considerazione, inoltre, le versioni più recenti delle seguenti normative commerciali e iniziative su base volontaria:

- I principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- Le linee guida dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese multinazionali;
- La Dichiarazione tripartita dei Principi sulle Imprese multinazionali e la Politica Sociale dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani: implementazione del quadro normativo delle Nazioni Unite su “Tutela, Rispetto e Rimedi”;
- Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle Popolazioni indigene;
- Modern Slavery Act del Regno Unito;
- Standard n. 5 dei “Performance standards on Environmental and Social Sustainability” dell’International Finance Corporation

Il quadro di riferimento interno

La presente politica rafforza quanto già affermato nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e relativi allegati, nel Codice etico, nel Codice di Condotta, nell’*Anti – Corruption Code* nonché nelle procedure aziendali vigenti.

Costituisce un manifesto che impegna l’Azienda a promuovere la tutela dei diritti umani per tutte le persone che lavorano nella sua catena del valore.

PRINCIPI

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa internazionale sia di quelle in partecipazione con i *partner*, R.I.ECO si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti c.d. di terza generazione (diritto all’autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell’ambiente).

La Società tutela la libertà individuale, in ogni sua forma, e ripudia ogni sorta di discriminazione, di violenza, di lavoro forzato o minorile.

Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell’uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalla Convenzioni internazionali.

R.I.ECO considera il tema della tutela dei diritti umani collegato in particolare agli aspetti che si andranno di seguito ad analizzare.

Pratiche di lavoro

Lavoro forzato, vincolato e obbligatorio

R.I.ECO rifiuta l’uso di qualsiasi tipo di lavoro forzato, vincolato od obbligatorio e ogni forma di schiavitù e traffico umano, così come definito dalla Convenzione n. 29 dell’ILO.

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 –www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o l’uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso



L'obiettivo della Società è garantire che tutti i dipendenti godano della libertà di circolazione e non siano limitati da restrizioni fisiche, abusi, minacce e pratiche come il trattenere i documenti di identità o beni di valore, che abbiano il diritto di lavorare liberamente, che siano a conoscenza in anticipo delle condizioni di lavoro e siano regolarmente retribuiti.

La prestazione di lavoro, sia ordinaria che straordinaria, è libera espressione della volontà dei lavoratori ed è priva di qualsivoglia forma di coercizione fisica e/o psicologica.

R.I.ECO si impegna al pieno rispetto delle Convenzioni ILO specifiche sul punto.

Lavoro minorile

R.I.ECO riconosce i diritti umani dei bambini, come il diritto all'istruzione, il diritto al gioco e i loro bisogni fondamentali.

La Società non utilizza alcuna forma di lavoro minorile, rifiutando l'impiego di personale di età inferiore all'età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro prevista dalla legge, così come definito dalle normative vigenti italiane.

Rispetto per le diversità e non discriminazione

La Società promuove i principi di diversità, inclusione, pari trattamento e opportunità.

Ritiene che la diversità rappresenti un elemento strategico per la competitività aziendale e lo sviluppo delle proprie persone: a riguardo, R.I.ECO crede che team diversi per competenze, esperienze e *background* arricchiscano l'ambiente di lavoro e stimolino la creatività, favorendo uno stile di leadership più efficace e alimentando una cultura aziendale sempre più aperta.

La Società si oppone a qualsiasi forma di comportamento che causi discriminazione riguardo a genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e ogni altra forma di diversità individuale o che sia lesivo della persona, delle sue convinzioni o preferenze.

Non sono altresì tollerate molestie fisiche, verbali, visive, psicologiche, a carattere discriminatorio o sessuale, abusi sessuali, intimidazioni, comportamenti irrispettosi o inappropriati, trattamenti iniqui o ritorsioni di alcun tipo, atteggiamenti riconducibili a pratiche persecutorie, che creano un ambiente di lavoro denigrante, ostile, umiliante, intimidatorio, offensivo o non sicuro.

R.I.ECO promuove una cultura basata sulla meritocrazia: la selezione, l'assunzione, i tirocini, lo sviluppo, il *training*, il compenso, il progresso e il trattamento del personale della Società si basa su qualifiche, prestazioni, competenze ed esperienza.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

R.I.ECO protegge il diritto dei propri dipendenti di costituire o di prendere parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi.

Rispetta altresì il loro diritto di essere rappresentati, all'interno dei diversi stabilimenti, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza elette secondo le legislazioni e le prassi vigenti nei diversi Paesi in cui lavorano.

La Società ritiene che la contrattazione collettiva sia lo strumento privilegiato per determinare le condizioni contrattuali dei propri dipendenti nonché per la regolazione dei rapporti tra la Direzione aziendale e le Organizzazioni sindacali.

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 – www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso



R.I.ECO si adopera affinché i soggetti impegnati in attività di organizzazione o rappresentanza dei lavoratori non siano in alcun modo né penalizzati né sottoposti a forme di ritorsione.

R.I.ECO si attiene scrupolosamente alle Convenzioni dell'ILO su libertà di associazione, contrattazione collettiva e rappresentanti dei lavoratori e, ove vigenti, dai contratti collettivi nazionali di lavoro e loro integrazioni.

Salute sicurezza e benessere

R.I.ECO promuove e diffonde una cultura di salute, sicurezza e benessere quale obiettivo di primaria importanza per uno sviluppo sostenibile, da raggiungere nell'ottica di un miglioramento continuo e nel rispetto della vigente normativa.

La Società offre e mantiene ambienti di lavoro sani e sicuri, privi di pericoli riconosciuti e conformi alle politiche interne e procedure relative alla sicurezza sul posto di lavoro e alle leggi e normative vigenti in materia di salute e sicurezza.

R.I.ECO si impegna a fare sì che tutte le sedi operative siano conformi alla legislazione in tema di salute e sicurezza e comunque rispettino standard conformi alle normative nazionali ed alle *best practice*, applicando principi di igiene, di ergonomia industriale e di processi organizzativi ed operativi a livello industriale per identificare, controllare, ridurre e rimediare ai rischi rappresentati da pericoli, infortuni e malattie sul posto di lavoro.

La prevenzione degli infortuni e la salvaguardia della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro sono garantite e diffuse a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale e presso i *business partner* anche tramite attività di formazione e sensibilizzazione.

Tutti i lavoratori, appaltatori e fornitori sono responsabili a livello personale della protezione della propria salute e sicurezza e dell'adozione delle misure preventive adottate dalla Società, comunicate anche attraverso la specifica certificazione 45001 e le relative procedure, istruzione, formazione e informazioni.

La gestione responsabile della sicurezza è a carico di ciascun dipendente, appaltatore e fornitore che non dovrà, in nessun caso, esporre se stesso o altri colleghi a situazioni pericolose che possano provocare lesioni o danni fisici.

Cultura e competenze

R.I.ECO si impegna a promuovere lo sviluppo del capitale umano attraverso l'attuazione di specifiche iniziative di formazione finalizzate alla crescita professionale e culturale dei propri dipendenti e dei soggetti coinvolti nelle attività della Società.

Cultura e istruzione

R.I.ECO sostiene in maniera strutturata iniziative e progetti svolti sul territorio per diffondere valori culturali e promuovere il diritto all'istruzione dei giovani con diversi strumenti, quali l'organizzazione di corsi di formazione e l'offerta di contenuti liberamente accessibili; agevola, inoltre, i programmi di scambio con gli istituti scolastici superiori (ad es. Alternanza Scuola – Lavoro).

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 – www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o

l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso



Orari di lavoro, salari, indennità

Chiunque lavori con R.I.ECO ha diritto a condizioni che rispettino la salute, la sicurezza, il benessere e la dignità, il numero massimo di ore lavorative, i periodi di riposo durante il giorno e durante la settimana e un periodo di ferie retribuite all'anno.

R.I.ECO garantisce una retribuzione equa ed allineata, basata sul principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva nei lavori da effettuare.

La retribuzione minima dei dipendenti della Società non può essere inferiore a quella prevista dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento in forza nei diversi Paesi in cui viene svolta l'attività lavorativa.

R.I.ECO si impegna ad operare nel pieno rispetto delle leggi vigenti su condizioni salariali assicurative e previdenziali, benefit, orario di lavoro e straordinari.

R.I.ECO cerca di non fare ricorso a licenziamenti; qualora ciò non fosse possibile, la Società propone procedure di licenziamento responsabili.

La Società si fa promotrice di politiche di equilibrio tra lavoro e vita privata dei propri dipendenti.

Comunità e società

Ambiente

R.I.ECO riconosce che un ambiente sicuro, pulito e sostenibile è parte integrante del pieno godimento dei diritti umani.

La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, la lotta ai cambiamenti climatici, e il contributo per uno sviluppo economico sostenibile sono fattori strategici nella pianificazione, nell'esercizio e nello sviluppo delle attività aziendali.

R.I.ECO è impegnata a sviluppare tecnologie di produzione che rispettino l'ambiente, con ricadute positive in tema di riduzione dei consumi e impiego di materie prime, lavorando con i fornitori al fine di migliorare le pratiche di salvaguardia dell'ambiente (gestione della catena di produzione);

La Società mira a proteggere l'ecosistema.

Rispetto dei diritti delle comunità

R.I.ECO è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le attività aziendali possono avere sulle comunità in cui opera: pertanto la Società si impegna a ridurre l'impatto sociale e ambientale delle attività sviluppate nei siti produttivi.

R.I.ECO conduce i propri investimenti in maniera sostenibile, promuovendo iniziative di valore culturale, sociale ed economico, nel rispetto delle comunità locali e nazionali in modo da favorire l'inclusione sociale, grazie a istruzione e formazione.

La Società contribuisce alla crescita sociale ed economica delle comunità locali e si impegna a porre in essere comportamenti rispettosi dei contesti nei quali si colloca e ad esercitare un'influenza positiva sui territori.

R.I.ECO agisce per costruire un solido rapporto di cooperazione con i propri *stakeholder*, con l'obiettivo di creare valore a lungo termine ed opportunità di crescita e sviluppo, nonché per promuovere un dialogo aperto e trasparente e rapporti basati sulla reciproca fiducia.

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 – www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso



Corruzione

R.I.ECO rifiuta la corruzione in tutte le sue forme, dirette ed indirette. Si rimanda a quanto indicato nel Manuale anti-corruzione, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 10.10.2024

Privacy

R.I.ECO si impegna a rispettare il diritto alla privacy e la tutela dei dati e delle informazioni personali di tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività, con attenzione particolare ai clienti e, più in generale, a tutti gli stakeholder, nel rispetto assoluto delle normative in vigore.

I dati personali vengono raccolti, trattati e conservati nel rispetto delle prescrizioni di legge, dei diritti e delle libertà fondamentali.

Vengono rispettati ed osservati le libertà e i principi riconosciuti dalla legge, in particolare il rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e delle comunicazioni, la protezione dei dati personali, la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, di espressione e di informazione.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

L'attuazione e il monitoraggio degli impegni espressi nel presente documento è basato su appropriati processi di *due diligence*.

La valutazione del rischio percepito, in combinazione con la *gap analysis*, ha consentito di valutare il rischio residuale e di definire eventuali azioni di miglioramento.

Sono state evidenziate azioni di miglioramento da gestire.

Il processo di valutazione ed analisi del rischio si è articolato nel seguente modo:

- Identificazione delle attività aziendali e delle aree organizzative nelle quali potrebbe verificarsi un rischio di violazione dei diritti umani;
- Valutazione dei rischi identificati in termini di magnitudo e probabilità e valutazione dell'adeguatezza delle misure di mitigazione e riparazione adottate in riferimento ai rischi identificati;
- Svolgimento di verifiche nelle aree identificate come a maggiore rischio;
- Definizione di piani di azione di prevenzione e mitigazione che includono attività di estensione, revisione e rafforzamento delle procedure e dei controlli aziendali e specifiche azioni di formazione e sensibilizzazione in materia di diritti umani.

Segnalazioni degli stakeholder

Qualora gli *stakeholder*, siano essi interni od esterni, ritenessero che si sia verificata una violazione in materia di diritti umani, possono segnalarlo all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione, garantendo parità di trattamento in osservanza delle politiche della Società e della legislazione locale.

Qualora a seguito di una segnalazione si accertasse una violazione dei principi contenuti in questa Policy, saranno applicate le sanzioni indicate nel Sistema sanzionatorio in uso alla Società.

R.I.ECO agisce in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 – www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso



salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede *ex* L n. 179/2017.

Le segnalazioni possono essere inviate utilizzando la piattaforma di whistleblowing accessibile dal sito internet aziendale.

Sistema disciplinare

R.I.ECO si impegna nell'identificazione, valutazione, prevenzione e mitigazione dei rischi di violazione di diritti umani, ponendo tempestivamente in essere azioni appropriate di rimedio e correttive, qualora tali eventi si verificassero.

L'inosservanza della presente policy è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, collaboratori e, più in generale, di tutti i Destinatari.

Eventuali violazioni comporteranno quindi l'applicazione delle misure previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva applicabile.

L'inosservanza della presente policy da parte dei soggetti esterni può determinare la risoluzione del contratto, dell'incarico o in generale del rapporto in essere con la Società, nonché – laddove ve ne siano i presupposti – il risarcimento dei danni.

APPROVAZIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Approvazione, revisione ed ambito di applicazione

La presente Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di R.I.ECO.

La presente policy entra in vigore per R.I.ECO alla data di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione della Società.

Eventuali modifiche della presente policy, nonché l'adeguamento delle procedure ivi previste e connesse sono soggette all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Destinatari del presente documento sono i componenti del vertice aziendale e degli organi sociali della Società, tutti i dipendenti, i collaboratori, i *business partners* rilevanti e tutti terzi in rapporti d'affari, a qualunque titolo, con R.I.ECO.

Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere le normative nello stesso richiamate.

Diffusione e formazione

La presente policy è messa a disposizione di tutti gli *stakeholder* interni ed esterni mediante attività di comunicazione dedicate, in ottica di trasparenza e collaborazione. È inoltre consultabile sul sito internet della Società.

Allo scopo di dare attuazione e di monitorare gli impegni espressi nella presente politica, nonché di ottimizzare l'efficacia delle azioni di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi, la Società adotterà meccanismi di monitoraggio delle aree di potenziale rischio.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione della policy da parte dei tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo, di R.I.ECO verranno predisposti piani di formazione, differenziati in funzione degli ambiti di operatività, volti a favore la conoscenza dei principi in essa contenuti.

R.I.ECO. S.p.A.

Sede legale amministrativa : via Statale Nord 162 – 41037 Mirandola (Modena) – Partita Iva 01986780367

Tel. +39.0535.615311 – www.riecospa.com – E-mail: rieco@riecospa.com – Pec: riecosrl@arubapec.it

Documento riservato di proprietà di R.I.ECO. SpA ne è vietata la divulgazione o l'uso estraneo alle finalità per cui viene trasmesso