

POLICY ETICA

DIRITTI UMANI, DIVERSITÀ, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE E IMPEGNO SOCIALE



Management. Engineering. People.

Cronologia Revisioni

Rev.	Data	Descrizione/Cambiamenti rilevanti	Redatto da	Verificato da	Approvato da
00	16/12/2022	Prima Emissione	IMS	HR Dept.	Comitato di Sostenibilità
01	11/09/2023	Aggiornamento Certificazione SA8000 (Italia)	MS	HR Dept.	Comitato di Sostenibilità
02	25/09/2023	Aggiornamento Certificazione PdR 125 (Italia)	IMS	HR Dept.	Comitato di Sostenibilità
03	05/03/2024	Revisione generale	IMS	HR Dept.	Comitato di Sostenibilità
04	12/03/2024	Inserimento Livello Classificazione informazioni (ISO 27001)	IMS S.Cuccia	Corporate Functions C.Mason	Sustainability R.Claudia



1	INTRODUZIONE	3
1.1	PREMESSA: L'IMPEGNO ETICO DI PROGER.....	3
1.2	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
1.2.1	Riferimenti esterni: il quadro normativo nazionale e internazionale	4
1.2.2	Riferimenti interni	4
1.3	LE FINALITA' E IL CAMPO DI APPLICAZIONE	5
1.4	I DESTINATARI	5
1.4.1	Gli obblighi dei destinatari.....	5
2	I PRINCIPI	6
2.1	TUTELA DEI DIRITTI UMANI DEI LAVORATORI	6
2.1.1	Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile.....	6
2.1.2	Rifiuto delle discriminazioni e rispetto per le diversità, parità di genere, inclusione e disabilità	7
2.1.3	Impegno contro le molestie e le pratiche di mobbing sul luogo di lavoro	7
2.1.4	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	8
2.1.5	Salute e sicurezza sul lavoro	8
2.1.6	Condizioni di lavoro adeguate.....	8
2.1.7	Sistema di Gestione aziendale	9
2.2	COMUNITÀ E SOCIETÀ	9
2.2.1	Rispetto e coinvolgimento delle comunità locali.....	9
2.2.2	Tutela dell'ambiente.....	10
2.2.3	Lotta alla corruzione.....	10
2.2.4	Privacy e riservatezza.....	10
2.2.5	Attività di security	10
2.2.6	Inclusione digitale e accesso all'innovazione	10
3	VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI	11
4	ATTUAZIONE E MONITORAGGIO	11
4.1	MONITORAGGIO DELLE PROPRIE RELAZIONI D'AFFARI	11
4.1.1	Regole di condotta nei confronti di fornitori e collaboratori esterni.....	11
4.1.2	Regole di condotta nei confronti dei partner commerciali	12
4.2	SISTEMA DI SEGNALAZIONI E PRINCIPIO DI NON RITORSIONE	12
4.3	SISTEMA SANZIONATORIO	12
5	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	12
6	REVISIONE E AGGIORNAMENTO	13



POLICY ETICA SUI DIRITTI UMANI, LA DIVERSITÀ, L'INCLUSIONE, LA PARITÀ DI GENERE E L'IMPEGNO SOCIALE

1 INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA: L'IMPEGNO ETICO DI PROGER

Proger S.p.A., nonché tutte le Società controllate dalla stessa (di seguito il “**Gruppo Proger**”), al fine di confermare il proprio **impegno ETICO** e sociale, si impegnano a garantire, nei confronti di tutti i propri stakeholder, rapporti professionali improntati al riconoscimento, al rispetto e alla difesa dei diritti dell'uomo promuovendo e sostenendo comportamenti socialmente responsabili nello svolgimento delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito della propria Mission Etica, mediante la presente Policy sui Diritti Umani, Diversità, Inclusione, Parità di Genere e Impegno Sociale (di seguito anche “Policy”), il Gruppo Proger, rinnova il suo impegno a sostenere, tutelare e promuovere:

- i diritti umani dei lavoratori,
- i valori della diversità e dell'inclusione
- il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani,
- le pari opportunità e la parità di genere.
- la tolleranza zero contro ogni sorta di discriminazione, corruzione, lavoro forzato o minorile
- il rispetto e coinvolgimento delle comunità locali
- la tutela dell'ambiente

La presente Policy è adottata dal Consiglio di Amministrazione di Proger S.p.A., in aggiunta e a complemento del Codice Etico, del Patto Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 del Gruppo Proger. La presente Policy Etica è adottata al fine di ribadire l'impegno di tutte le società appartenenti al Gruppo Proger nella adesione, promozione e sostegno di tutti i valori e principi affermati e delineati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – International Labour Organization – e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali, in relazione ai suddetti temi.

I valori e i principi rappresentati nella presente Policy costituiscono patrimonio culturale del Gruppo Proger e vengono diffusi e implementati a tutti i livelli attraverso l'impegno ad organizzare specifici programmi di sensibilizzazione e di formazione.

Il Gruppo Proger agisce affinché tali principi raggiungano la massima diffusione anche oltre il proprio contesto aziendale. A tal fine, mette a disposizione la presente Policy anche ai propri collaboratori esterni, partner e fornitori, e identifica i gruppi di soggetti che rischiano di essere maggiormente impattati dall'attività aziendale, promuovendo l'impegno a rispettare i diritti umani e la realizzazione di progetti volti a sostenere coloro che si trovano in particolari situazioni di vulnerabilità economica e sociale.

Il Gruppo Proger si impegna, inoltre, a collaborare attivamente con autorità pubbliche e private nell'attuazione dei programmi in materia di diritti umani, contribuendo a iniziative e network dedicati a livello locale, nazionale o internazionale.



1.2 IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente Policy presuppone il rispetto delle disposizioni normative vigenti e dei codici di natura volontaria cui Proger S.p.A., le proprie filiali e le società da questa controllate (d'ora in avanti "Gruppo Proger") aderisce, nonché la precisa osservanza dei regolamenti e delle procedure aziendali.

1.2.1 Riferimenti esterni: il quadro normativo nazionale e internazionale

Il Gruppo Proger si impegna ad applicare e promuovere i principi fondamentali delle seguenti convenzioni e dichiarazioni di diritto internazionale ed europeo:

- Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU):
 - a) Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, 1948;
 - b) Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, 1976;
 - c) Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, 1976;
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo, 1950;
- Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini, 1989;
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, 1998;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese.

Inoltre, promuove il rispetto ai seguenti standard e alle seguenti iniziative volontarie, nelle loro edizioni più aggiornate:

- Principi Global Compact delle Nazioni Unite (ONU), 1999;
- Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali, 2011;
- Dichiarazione Tripartita di Principi sulle Imprese Multinazionali e la Politica Sociale dell'ILO, 1977;
- Linee Guida (OECD) per le Imprese Multinazionali contro la schiavitù, 2020;
- CEO Guide to Human Rights del WBCSD, 2020;
- Standard Internazionale Social Accountability 8000 (SA8000), 2014;
- Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere - UNI/PdR 125:2022.

Infine, il Gruppo Proger rispetta le normative italiane e dei Paesi in cui opera o potrebbe operare, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Leggi in tema di pari opportunità tra uomo e donna;
- D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- Leggi anticorruzione;
- Leggi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Leggi in materia di orario di lavoro;
- Leggi in materia ambientale;
- Leggi in materia di privacy e protezione dei dati personali.

1.2.2 Riferimenti interni

Gruppo Proger si è dotato di diversi strumenti normativi interni, volti a supportare le aziende nel garantire una gestione delle proprie attività efficace, efficiente e trasparente, nonché rispettosa dei principi e valori espressi dalla presente Policy. Tra i citati riferimenti normativi interni, si ricordano in particolare i seguenti:

- Codice Etico;
- Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale;
- Sistema di Gestione per la Parità di genere;



- Sistema di Gestione, Qualità, Ambiente e Sicurezza e relativa Politica;
 - Patto Etico del Gruppo Proger;
 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Proger S.p.A. e delle singole società del Gruppo Proger;
 - Modello organizzativo e di gestione privacy del Gruppo Proger;

Ulteriori documenti normativi interni rilevanti a disciplina delle attività operative svolte dalla Società (ad esempio, in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente, Supply Chain, Selezione, assunzione e gestione delle Risorse Umane, Gestione delle segnalazioni, Responsabilità Sociale, Privacy).

1.3 LE FINALITA' E IL CAMPO DI APPLICAZIONE

La Policy Etica, approvata in prima stesura dal Comitato di Sostenibilità in data 16/12/2022, ha l'obiettivo di definire i principi fondamentali, le regole comportamentali e le responsabilità che il Gruppo Proger riconosce, rispetta e assume come valore e imperativo vincolante, e a cui sono tenuti a conformarsi tutti i destinatari della Policy.

La presente Policy si applica a tutto il personale del Gruppo Proger e a tutti coloro che operano a favore o per conto delle società del Gruppo Proger, nell'ambito delle attività svolte e nei limiti delle proprie responsabilità. Si applica inoltre, anche alle attività svolte dalle società del Gruppo Proger all'estero, pur considerando le differenze esistenti sotto l'aspetto normativo, sociale, economico e culturale.

1.4 I DESTINATARI

L'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali enunciati nella presente Policy devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione del Gruppo Proger (di seguito i "Destinatari").

In particolare, a titolo esemplificativo, sono Destinatari della presente Policy:

- i componenti dell'Organo di Amministrazione, i quali si ispirano ai principi della Policy nel fissare gli obiettivi di impresa;
- i membri dell'Organismo di Vigilanza, i quali assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti della Policy nell'esercizio delle proprie funzioni;
- i dirigenti, i quali danno concretezza ai valori e ai principi contenuti nella Policy, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno;
- i comitati interni in materia di Sostenibilità, Risk Management e Politiche Retributive;
- i dipendenti, i quali, nel rispetto della normativa vigente, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dalla Policy;
- i collaboratori, i quali, su base continuativa (consulenti) uniformano la propria condotta ai principi ispiratori della Policy;
- i fornitori ed i partner commerciali del Gruppo Proger registrati all'albo o con un contratto attivo.

1.4.1 Gli obblighi dei destinatari

Tutti i Destinatari sono responsabili, ciascuno per quanto di propria competenza, del rispetto della presente Policy. In particolare, tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi e valori espressi dalla presente Policy, nonché essere aperti alle verifiche e ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne. Inoltre, i soggetti con responsabilità di supervisione e coordinamento sono tenuti alla



vigilanza sul rispetto della Policy da parte dei propri collaboratori, nonché all'adozione delle misure idonee a prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

Tutti i destinatari sono tenuti a leggere, comprendere e osservare pienamente la presente Policy, disponibile sulla intranet aziendale, nonché sul sito internet istituzionale di Proger.

È richiesto a tutti i Destinatari di osservare e, per quanto di propria competenza, di far osservare i principi contenuti nella Policy: in nessuna circostanza, la pretesa di agire nell'interesse delle società del Gruppo Proger giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati e, in genere, con leggi, regolamenti e discipline applicabili.

2 I PRINCIPI

I principi fondamentali in materia di diritti umani, diversità, inclusione, parità di genere e impegno sociale, di seguito individuati, sono espressione dei valori nei quali crede e sui quali si fonda la cultura aziendale del Gruppo Proger. Tali valori esprimono lo standard di comportamento richiesto a tutti i dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo Proger, nonché ai propri fornitori e partner.

2.1 TUTELA DEI DIRITTI UMANI DEI LAVORATORI

2.1.1 Rifiuto del lavoro forzato o obbligatorio e del lavoro minorile

Lavoro forzato o obbligatorio

Il Gruppo Proger non tollera qualsiasi forma di **lavoro forzato o obbligatorio**, e si impegna a promuovere l'effettiva eliminazione di tutte le forme di sfruttamento dei lavoratori, inclusa qualsiasi forma di abuso, costrizione o violenza psicologica e fisica, nei confronti sia dei propri dipendenti sia dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura, e condanna fermamente il traffico e lo sfruttamento di esseri umani in ogni sua forma.

Il Gruppo Proger rifiuta e proibisce il ricorso al lavoro forzato o obbligato (così come definito dalla Convenzione **ILO 29 e 105**), e in particolare:

- Non viene mai assolutamente richiesto di lasciare depositi di denaro al momento dell'assunzione;
- Non viene mai assolutamente richiesto di lasciare documenti di identità al momento dell'assunzione (fatte salve le dichiarazioni e/ certificazioni necessarie per dare il via alle comunicazioni relative all'assunzione);
- Nessun dipendente e collaboratore opera sotto la minaccia di penali.

Lavoro infantile e minorile

Il Gruppo Proger rifiuta l'impiego del **lavoro infantile e minorile** e si impegna a non utilizzare personale di età inferiore al minimo stabilito dalla Convenzione **ILO 138** e al di sotto dell'età minima stabilita dalla legislazione italiana in vigore o meglio dalla legislazione vigente nel Paese di esecuzione delle attività.

Inoltre, il Gruppo Proger proibisce ogni forma di lavoro minorile e tutela i minori non tollerando nessun tipo di lavoro che ne possa nuocere la salute, la sicurezza o la propria morale, in conformità a quanto previsto nelle Convenzioni **ILO 182** e raccomandazione **ILO 146**.

Il Gruppo Proger si impegna a promuovere la formazione e la diffusione tra i propri clienti/fornitori dell'importanza di combattere l'utilizzo del lavoro di bambini e/o di giovani lavoratori. Inoltre, si impegna a valutare o monitorare i propri fornitori e nel caso attuare le necessarie azioni correttive.



2.1.2 Rifiuto delle discriminazioni e rispetto per le diversità, parità di genere, inclusione e disabilità

Il Gruppo Proger, in conformità alle Convenzioni **ILO 100, 111, 159**, si impegna a prevenire qualsiasi forma di **discriminazione**, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, basata su razza, sesso, età, ceto sociale, origine, religione, invalidità, orientamento sessuale, opinione pubblica, appartenenza sindacale.

Il Gruppo Proger rispetta i diritti fondamentali di tutte le persone, tutelandone l'integrità morale e garantendo **eguali opportunità**. Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, genere, etnia, nazionalità, età, orientamento sessuale, stato di salute, responsabilità familiari e in genere su qualsiasi caratteristica della persona umana.

Il Gruppo Proger considera la **diversità** un'opportunità, una risorsa sul piano culturale, umano e professionale, un valore aggiunto che si genera attraverso il dialogo e il confronto di opinioni, idee ed esperienze e si impegna ad incentivare una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue dimensioni, e prevedendo una cultura inclusiva.

Nel perseguire il proprio impegno nel valorizzare e tutelare la diversità, l'inclusione e la parità di genere, il gruppo Proger si impegna a favorire il più possibile misure ed obiettivi concreti su aspetti quali:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

In particolare, Proger ha definito i principi, gli obiettivi e le proprie indicazioni guida, che si impegna a seguire, nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Il gruppo Proger si impegna inoltre a non interferire in nessun modo con l'**esercizio del diritto personale** di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale appartenenza sindacale o affiliazione politica, garantendo che tali libertà dell'uno non vadano contro le necessità dell'altro.

Il gruppo Proger considera con attenzione il problema dell'inserimento delle **persone disabili** nelle proprie strutture, e in linea con le norme per il diritto al lavoro dei disabili, sostiene e promuove il principio di "collocamento mirato", ossia l'occupazione dei disabili in impieghi compatibili con le proprie condizioni di salute e capacità lavorative, in modo da realizzare un inserimento proficuo tale da soddisfare da un lato le esigenze del soggetto e dall'altro le esigenze produttive/organizzative dell'azienda.

Particolare attenzione, poi, è riservata allo sviluppo di politiche finalizzate a promuovere il benessere dei dipendenti e la **conciliazione tra vita privata e professionale**, nonché il rispetto della normativa a tutela delle categorie protette.

2.1.3 Impegno contro le molestie e le pratiche di mobbing sul luogo di lavoro

Il Gruppo Proger rifiuta fermamente e non tollera alcun tipo di molestia, sia verbale che fisica, sessuale e psicologica, diretta, indiretta o esplicita e tramite qualsiasi mezzo e si impegna per assicurare un ambiente di lavoro corretto e professionale a tutte le sue lavoratrici e lavoratori, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e il ruolo da essi ricoperto.



Il Gruppo Proger rifiuta e condanna le molestie in ogni loro forma, e le considera ancor più gravi quando esse, implicitamente o esplicitamente, siano utilizzate al fine di esercitare pressione in caso di assunzione di una lavoratrice o di un lavoratore, o in caso di decisioni che riguardino il suo futuro professionale, ovvero quando esse abbiano lo scopo o l'effetto di interferire irragionevolmente con le performance professionali del/la dipendente o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo.

Il Gruppo Proger si impegna a garantire che non si verifichino forme celate di mobbing, monitorando, il clima aziendale riguardo alle tematiche trattate e condanna ogni omissione (il non agire) nell'impedire o segnalare qualsiasi episodio di molestia o mobbing.

2.1.4 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il Gruppo Proger, in conformità alle convenzioni **ILO 87 e 98** e al CCNL di riferimento, supporta la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva in Italia e, ove presente, anche all'estero, condividendo con i rappresentanti dei lavoratori un sistema di relazioni basato sul confronto costante e costruttivo.

2.1.5 Salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo Proger, si impegna a garantire elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, promuovendo il consolidamento di una cultura della sicurezza attraverso l'adozione di comportamenti responsabili e consapevoli dei rischi operativi da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, anche attraverso specifiche attività informative, formative e di sensibilizzazione.

In osservanza del rispetto della persona e in ossequio ai precetti di legge di volta in volta vincolanti, il Gruppo Proger assicura la creazione e la gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il gruppo Proger provvede:

- all'adempimento di tutti gli obblighi previsti dalla legislazione cogente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori
- a mettere a punto apposite procedure per gestire le attività prevenzionistiche e per garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici e etici previsti.

Inoltre, si impegna a offrire ai propri lavoratori formazione specifica, integrando e diffondendo una cultura della sicurezza affinché essi stessi contribuiscano alla salvaguardia della propria e dell'altrui sicurezza rispettando le norme e gli standard previsti e segnalando tempestivamente ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria e di terzi.

2.1.6 Condizioni di lavoro adeguate

Il Gruppo Proger si impegna a richiedere prestazioni di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, e della contrattazione collettiva nazionale, ove applicabile, in termini di orario e giornate lavorate, nonché a garantire un adeguato riposo, diritto al tempo libero e un'equa remunerazione a tutti i dipendenti.

Orario di lavoro

Il Gruppo Proger rispetta il diritto dei lavoratori al riposo e al tempo libero, e si impegna a rispettare la normativa applicabile locale, e le prescrizioni dei CCNL di riferimento, ove presenti ed adottati.

L'attività in orario straordinario non è mai forzata ed è sempre utilizzata in modo responsabile, monitorandone costantemente la portata, la frequenza, le ore lavorate dalle risorse individuali e nel complesso.



Remunerazione

Il Gruppo Proger garantisce il riconoscimento di una retribuzione conforme con la legislazione vigente, assicurandosi che sia sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso.

In conformità con quanto previsto dalla Convenzione **ILO 100**, nelle sue politiche retributive, il gruppo Proger, prende in considerazione il principio di giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra donne e uomini per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva. La retribuzione minima dei dipendenti di Proger non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi, ove applicabili, e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti di riferimento, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni ILO. Gli apprendisti impiegati in azienda sono tutti regolarmente assunti in accordo con le disposizioni di legge applicabili. Per la disciplina dell'apprendistato, in Italia, si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia. (D.Lgs 167/11).

Proger si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti indipendentemente dal genere.

2.1.7 Sistema di Gestione aziendale

Proger S.p.A. redige ogni anno il suo Bilancio di Sostenibilità con riferimento alle sue sedi italiane e alle sue principali Branch estere.

Proger S.p.A ha da anni implementato e già certificato un sistema di gestione integrato per la qualità, l'ambiente e la sicurezza, conforme ai requisiti delle norme ISO 9001:2015, 14001:2015 e 45001:2018, per le sue principali sedi italiane ed estere.

Inoltre, con riferimento a Proger Italia, è stata conseguita la certificazione del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale in conformità ai requisiti della norma SA 8000 (settembre 2023) e del sistema di gestione per la Parità di Genere secondo requisiti della UNI/PdR 125:2022 (gennaio 2024) nonché l'attestato di verifica in ambito ESG in conformità alla normativa UNI ISO/TS 17033:2020 e UNI/PdR 102:2021 (febbraio 2024) .

2.2 COMUNITÀ E SOCIETÀ

2.2.1 Rispetto e coinvolgimento delle comunità locali

Il Gruppo Proger si impegna a rispettare i diritti delle comunità locali e a contribuire alla loro realizzazione, promuovendo lo sviluppo locale.

Nell'ambito delle proprie attività, il Gruppo Proger si impegna a contribuire allo sviluppo e al benessere della comunità in cui opera, garantendo il rispetto delle esigenze del territorio, con l'obiettivo di interpretarne i bisogni anche in termini di attenzione ai livelli occupazionali, e investendo nella ricerca e sviluppo di tecnologie efficienti ed evolute che consentano di erogare i servizi secondo i più elevati standard di sostenibilità da un punto di vista ambientale ed energetico.

In particolare, l'esperienza maturata a servizio delle comunità locali e la consapevolezza che le proprie attività comportino un'elevata interazione territoriale, sociale e ambientale, hanno permesso al gruppo Proger di consolidare con le comunità un rapporto basato sull'ascolto, sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo dei propri stakeholder, fonte di preziose informazioni e idee per recepire le esigenze dei territori e rispondervi in modo efficace, anticipando eventuali criticità.

La varietà delle categorie di stakeholder coinvolti nelle iniziative del gruppo favorisce la condivisione di esperienze e punti di vista diversi, al fine di migliorare i servizi offerti alle comunità e la qualità della vita dei territori in cui il Gruppo Proger è presente.



2.2.2 Tutela dell'ambiente

Il Gruppo Proger promuove e adotta un modello di gestione ambientale teso al miglioramento continuo, attuando soluzioni eco-compatibili tese a minimizzare i rischi associati al riscaldamento globale, all'inquinamento e al depauperamento delle risorse e incoraggiando iniziative di sviluppo sostenibile.

Nell'ambito delle proprie attività, il Gruppo Proger, attento alle conseguenze delle proprie scelte sull'ambiente e sul territorio, è impegnato a contribuire alla realizzazione di un'economia locale, nazionale, globale e ambientalmente sostenibile, in grado di ridurre l'impatto ambientale mediante elementi di innovazione, progresso e circolarità.

Il Gruppo Proger è, inoltre, impegnato a favorire la diffusione dell'educazione ambientale tra i propri dipendenti e collaboratori e nei territori in cui opera.

2.2.3 Lotta alla corruzione

Il Gruppo Proger riconosce la corruzione come uno dei fattori minanti le istituzioni e la democrazia, i valori etici e la giustizia, il benessere e lo sviluppo delle società e pertanto la rifiuta in tutte le sue forme dirette e indirette. Proibisce e combatte ogni forma di corruzione senza alcuna eccezione, sia nei rapporti con soggetti privati, sia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i quali devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza. Promuove e diffonde, all'interno e all'esterno del Gruppo Proger, i principi e le regole da seguire per prevenire e contrastare condotte corruttive di qualsiasi tipo, dirette e indirette, attive e passive, anche nella forma dell'istigazione, secondo quanto previsto dalla normativa anticorruzione applicabile così come affermato nel proprio Codice Etico.

2.2.4 Privacy e riservatezza

Il Gruppo Proger rispetta il diritto alla riservatezza e alla privacy dei suoi stakeholder, impegnandosi al corretto utilizzo dei dati personali e delle informazioni che le vengono forniti.

In particolare, si impegna a trattare i dati personali e le informazioni nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e alla protezione dei dati personali.

Il Gruppo Proger garantisce che i dati personali siano trattati in modo lecito e secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, assicurando, in particolare, la pertinenza del trattamento dei dati con le finalità dichiarate e perseguite.

2.2.5 Attività di security

Il Gruppo Proger si impegna a gestire le attività di security nel rispetto della normativa vigente e degli standard internazionali in materia di diritti umani.

Sono previste e adottate policy e misure preventive ai fini di tutela del personale rispetto alle informazioni che gestiscono e all'impiego presso gli asset aziendali esposti a un rischio di security.

2.2.6 Inclusione digitale e accesso all'innovazione

Il Gruppo Proger promuove l'inclusione digitale, sociale e geografica e supporta la diffusione delle nuove tecnologie smart e digitali.

Promuove l'innovazione, in ambito ingegneristico e anche nei suoi processi gestionali interni, sviluppata in forma partecipata con i propri partner e fornitori, università, centri di ricerca, associazioni e start-up, al fine di sviluppare continuamente nuovi servizi che siano utili e funzionali al miglioramento della qualità della vita delle persone e delle comunità.



3 VALUTAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI

Il Gruppo Proger valuta e monitora costantemente i propri impatti reali e potenziali in materia di Diritti Umani, Diversità, Inclusione, Parità di Genere e Impegno Sociale.

Si impegna per migliorare l'efficacia della propria azione di prevenzione del rischio, nonché per garantire un'efficace gestione e mitigazione di eventuali impatti negativi che abbia contribuito a causare nello svolgimento delle proprie attività.

Il modello di gestione dei rischi adottato comprende, tra le altre, le tipologie di rischio riferibili alla salute e sicurezza sul lavoro, alla gestione delle risorse umane, alla catena di fornitura, alla compliance, alla vigente normativa, alla governance, all'ambiente.

I diritti umani (Diversità, Inclusione, e Parità di Genere) sono inoltre oggetto di specifica valutazione nell'ambito dell'analisi di materialità rappresentata nel Bilancio di Sostenibilità di Proger S.p.A., redatto sulla base dei "GRI Sustainability Reporting Standards".

Il Gruppo Proger si impegna a diffondere, a tutti i livelli, una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di potenziali rischi di violazione dei diritti umani, nonché dell'importanza del rispetto dei relativi presidi di prevenzione contenuti nelle policy e procedure aziendali.

4 ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Compete in primo luogo al Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti delle società appartenenti al Gruppo Proger dare concretezza ai principi e ai contenuti nella presente Policy e rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i propri collaboratori, interni ed esterni al Gruppo, al fine di assicurare la diffusione della cultura etica, fondata sul rispetto e sulla tutela dei diritti umani, sulla diversità, inclusione, e parità di genere, promossa da Proger.

4.1 MONITORAGGIO DELLE PROPRIE RELAZIONI D'AFFARI

Il Gruppo Proger adotta politiche di selezione dei propri fornitori, collaboratori e partner commerciali fondate su processi equi, trasparenti e rispettosi delle leggi applicabili, e si adopera per garantire una gestione responsabile della catena del valore, improntata al rispetto e alla promozione dei diritti umani e dei principi ispiratori della presente Policy.

4.1.1 Regole di condotta nei confronti di fornitori e collaboratori esterni

Al fine di minimizzare i rischi di violazione dei principi espressi nella presente Policy, nella propria catena di fornitura, i fornitori e i collaboratori esterni del Gruppo PROGER devono soddisfare determinati requisiti minimi e sono sottoposti a valutazioni, ad esempio, volte a verificare il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso ciò che attiene il lavoro minorile e le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, il Gruppo Proger richiede ai propri fornitori e collaboratori esterni di aderire al Patto Etico, che prevede l'obbligo di rispettare i principi ispiratori del Codice Etico e della presente Policy, le altre regole di comportamento adottate e comunicate, nonché l'assunzione di specifici provvedimenti in ipotesi di violazione degli stessi, ivi inclusa la possibile risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine, le strutture responsabili delle funzioni aziendali si impegnano a monitorare il rispetto della presente Policy nell'esecuzione delle attività previste nei contratti da parte dei fornitori, in particolare per ciò che attiene il lavoro minorile e la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il Gruppo Proger porta a conoscenza dei fornitori e dei collaboratori esterni il contenuto della presente Policy mediante la messa a disposizione della stessa sul sito internet istituzionale di Proger.



4.1.2 Regole di condotta nei confronti dei partner commerciali

Il Gruppo Proger sviluppa relazioni di partnership con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, impostando tali rapporti nel rispetto della normativa vigente e dei principi ispiratori della presente Policy.

I partner commerciali del Gruppo Proger devono aderire all'intera documentazione contrattuale sottoposta dalle Società, comprensiva dell'obbligo di rispettare i suddetti principi e le altre regole di comportamento adottate e comunicate a tal fine, le quali prevedono l'assunzione di specifici provvedimenti in caso di violazione, ivi inclusa la possibile risoluzione del rapporto contrattuale.

4.2 SISTEMA DI SEGNALAZIONI E PRINCIPIO DI NON RITORSIONE

Tutti gli stakeholder possono segnalare, anche in forma anonima, attraverso diversi canali di segnalazione adottati, ogni violazione o sospetto di violazione della presente Policy.

Le segnalazioni possono essere inviate verbalmente, nonché per posta ordinaria e per posta elettronica, agli indirizzi di contatto pubblicati sul sito internet istituzionale di Proger.

A fronte di eventuali segnalazioni, è garantita l'assoluta riservatezza dell'identità del soggetto segnalante in buona fede, assicurandolo contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione durante e dopo l'attività ispettiva.

La mancata segnalazione da parte di un dipendente di un'azione illecita, nota o presunta, della quale questi sia venuto a conoscenza, ha come possibile conseguenza l'applicazione di sanzioni disciplinari.

4.3 SISTEMA SANZIONATORIO

Il Gruppo Proger si impegna con ogni ragionevole sforzo per impedire eventuali condotte che violino la presente Policy e per interrompere e sanzionare eventuali condotte ad essa contrarie poste in essere da qualsiasi dipendente, partner o terza parte che in generale operi per il Gruppo Proger.

La violazione dei principi espressi nella presente Policy, da parte dei suddetti soggetti, lede il rapporto di fiducia instaurato con la società e può portare ad azioni disciplinari e risarcitorie.

In tali casi il Gruppo Proger si impegna ad assumere idonei provvedimenti al fine di adottare le misure più opportune previste dalla legge.

Con riferimento ai Destinatari diversi dai dipendenti (fornitori, partner commerciali, consulenti e chiunque abbia instaurato un rapporto di collaborazione con la Società), il Gruppo Proger prevede, nei relativi contratti, il diritto alla risoluzione del rapporto contrattuale in caso di comportamenti e azioni lesivi dei principi e valori contenuti nella Policy.

Resta salvo il divieto di discriminazione e di ritorsione nei confronti del soggetto segnalante in buona fede.

5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Gruppo Proger si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza della Policy divulgandola presso i soggetti interessati mediante apposite e adeguate attività di comunicazione, attraverso gli strumenti adeguati a raggiungere tutta la popolazione aziendale, quali ad esempio la pubblicazione sulla intranet aziendale per i dipendenti e sul sito internet istituzionale della Società per consulenti, agenti, fornitori e partner commerciali.

Inoltre, al fine di assicurare la corretta comprensione della presente Policy a tutti i suoi destinatari e garantire una continua sensibilizzazione dei valori e dei principi in esso contenuti, il Gruppo Proger si impegna a garantire un adeguato programma di formazione.



6 REVISIONE E AGGIORNAMENTO

L'impegno del Gruppo Proger in materia di diritti umani, diversità, inclusione, parità di genere e impegno sociale, viene regolarmente aggiornato al fine di tenere conto dei cambiamenti interni alle società del Gruppo Proger, nonché del contesto esterno, valorizzando i progressi degli standard e delle pratiche in materia di responsabilità etica e sociale.

L'aggiornamento ed ogni eventuale revisione della presente Policy saranno svolti a cura e sotto la responsabilità del Comitato di Sostenibilità di Proger S.p.A., con il supporto delle funzioni di volta in volta coinvolte, sulla base delle indicazioni e delle linee guida fornite dal Consiglio di Amministrazione di Proger S.p.A.