POLITICA INTEGRATA

ICM S.p.A. opera dal 1921 come impresa generale di costruzioni, sia nel settore privato che nel campo delle opere pubbliche edili, stradali, idrauliche e infrastrutturali in genere. La struttura tecnico-amministrativa, le attrezzature e le esperienze organizzative e produttive consentono all'Impresa di affrontare impegni di qualsiasi natura ed entità sia in Italia che all'estero. ICM si propone come centro di coordinamento e di utilizzo delle esperienze e delle sinergie produttive dell'intero Gruppo ICM.

ICM, consapevole della costante evoluzione del mercato e dei condizionamenti che ne derivano, ha deciso di proporre ed attuare un modello competitivo basato sulla massima qualità, sulla professionalità, sulla sostenibilità e sulla responsabilità sociale mantenendo da un lato un efficace sistema di gestione integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI CEI EN ISO 50001 UNI ISO 45001, UNI 39001, UNI ISO 37001, SA 8000 e UNI ISO 30415, UNI PdR 125 dall'altro un sistema di organizzazione aziendale conforme al dettato del D. Lgs 231/2001 basato sui principi etici e di compliance internazionalmente riconosciuti, al fine di assicurare in modo continuativo la qualità del proprio servizio e la conformità dell'attività espletata alle prescrizioni di cui alle norme vigenti, agli obiettivi RTS (Road Traffic Safety) che si è posta, alle convenzioni internazionali ILO (International Labour Organization) e alle linee guida IFC (International Finance Corporation) ed ai contratti in essere, con il seguente **ambito di applicazione**:

Progettazione e costruzione di: opere civili inclusi beni immobili sottoposti a tutela, opere infrastrutturali per la mobilità, opere idrauliche a rete. Installazione impianti tecnologici termo-fluidi ed elettrici. Gestione attività di contraente generale svolte ai sensi del TITOLO III del D.Lgs.50/2016 coordinato con il correttivo D.lgs 56/2017 e s.m.i. (EA 28;35)

ICM da sempre si ispira ai principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza, inclusione, imparzialità e riservatezza nonché al rispetto della dignità umana, dei diritti e della libertà delle persone e dell'ambiente in cui opera e pone altresì la massima attenzione alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dei diritti umani sia del personale dipendente sia di chi opera nella sfera di influenza dell'organizzazione, ai temi della sicurezza stradale, nonché al perseguimento della prevenzione della corruzione, verso la quale viene rivolta continua e costante attenzione al fine di garantire l'individuazione ed il rispetto dei requisiti e di soddisfare le disposizioni legislative e regolamentari applicabili.

Gli **obiettivi primari** di ICM sono orientati verso sei principali ambiti, e cioè:

1 – QUALITÀ

- la soddisfazione dei propri clienti e la qualità dei servizi prestati e dei prodotti realizzati;
- il rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti, degli obblighi normativi e degli standard di tutti i Paesi in cui l'azienda opera;
- la diligenza e l'accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti;
- la misurazione delle proprie performance;
- il miglioramento continuo, tramite la corretta gestione delle eventuali Non Conformità rilevate;

- la formazione, la professionalità e l'integrità morale dei dipendenti. Tali principi si concretizzano attraverso l'obiettivo di fornire al proprio personale quel bagaglio di competenze tale da consentire ai propri lavoratori di operare sempre al massimo livello di professionalità, in sicurezza e nel pieno rispetto di tutte le normative per assicurare il miglior livello qualitativo possibile al servizio erogato;

2 – SALUTE E SICUREZZA

- il rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti, degli obblighi normativi e degli standard di tutti i Paesi in cui l'azienda opera;
- la promozione e diffusione di una cultura della sicurezza e della formazione continua a tutti i livelli;
- le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro, anche con riferimento alle attrezzature, macchinari ed impianti forniti;
- le garanzie di sicurezza non solo nei confronti dei dipendenti, ma anche dei fornitori, subappaltatori, clienti e tutti gli altri stakeholder coinvolti;
- la riduzione dei pericoli e l'eliminazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle malattie professionali;
- il coinvolgimento attivo dei lavoratori nei processi di valutazione e gestione dei rischi;
- la riduzione dei rischi in itinere, nonché la drastica diminuzione degli incidenti stradali e delle contravvenzioni in cui incorrono i dipendenti;
- la tutela dell'integrità fisica e morale di tutti i collaboratori;

3 – AMBIENTE e GESTIONE DELL'ENERGIA

- il rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti, degli obblighi normativi e degli standard di tutti i Paesi in cui l'azienda opera;
- la promozione del contesto ambientale in cui ICM opera e la sua salvaguardia anche con il coinvolgimento dei Clienti, Fornitori, Subappaltatori, Autorità, Parti interessate ed altri stakeholder;
- il riconoscimento dei cambiamenti climatici quale fattore strategico per l'Organizzazione, impegnandosi a prevenire, mitigare e gestire i relativi impatti attraverso la valutazione periodica dei rischi e delle opportunità climatiche e l'implementazione di misure atte a garantire la resilienza e la continuità delle attività aziendali;
- la responsabilità verso la collettività nella conduzione delle attività nel pieno rispetto dell'ambiente, degli ecosistemi e della biodiversità, ad esempio riducendo gli impatti delle proprie attività di produzione nelle zone e negli ecosistemi protetti;
- la tutela della flora e della fauna, in particolar modo delle specie protette, indispensabili a garantire la biodiversità e la tutela del patrimonio naturale;
- la responsabilità verso la collettività nella conduzione delle attività, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, delle normative vigenti e altri requisiti legali e non, monitorando anche, ma non solo, gli impatti delle operazioni aziendali sull'ambiente locale, quindi emissioni di polveri, rumore e odori, inquinamento accidentale e congestione stradale;
- la promozione di una sistematica e costante riduzione dei consumi energetici e idrici;
- la promozione dell'utilizzo di energia derivante da fonti rinnovabili, minimizzando quindi l'emissione di gas serra;
- la minimizzazione della produzione di rifiuti ottimizzandone il riciclaggio ed il recupero;

- l’utilizzo di tecnologie e metodologie innovative nei processi lavorativi;
- la formazione dei lavoratori volta ad una sempre maggiore consapevolezza della necessità di ridurre l’impatto ambientale dell’attività aziendale;
- la riduzione dei potenziali impatti negativi dell’attività aziendale sulla salute e sicurezza dei clienti;
- l'impegno volto al miglioramento continuo della prestazione energetica e del Sistema di Gestione dell'Energia (SGE);
- la garanzia della disponibilità delle informazioni e delle risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi e i traguardi energetici prefissati;
- il supporto alle attività di approvvigionamento di prodotti e servizi, inclusa la progettazione, efficienti dal punto di vista energetico, al fine di migliorare le prestazioni complessive.

4 – RESPONSABILITÀ SOCIALE (CSR), DIVERSITA’ e INCLUSIONE e PARITA’ DI GENERE

- il rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti, degli obblighi normativi e degli standard di tutti i Paesi in cui l’azienda opera;
- analisi e valutazioni preventive degli impatti sociali associati alle proprie attività e ai cantieri, attraverso un processo strutturato di coinvolgimento degli stakeholder che include istituzioni, comunità locali e altri portatori di interesse, promuovendo principi di trasparenza, dialogo e ascolto attivo, con l’obiettivo di prevenire, ridurre e mitigare gli impatti sociali negativi generati dalle attività operative;
- la promozione, ove possibile, di iniziative a supporto dello sviluppo sociale, occupazionale e formativo delle comunità locali, valorizzando l’impiego di manodopera locale in coerenza con le esigenze tecniche e organizzative dei progetti, operando nel rispetto delle tradizioni, delle culture e del contesto socio-economico dei Paesi ospitanti, con particolare attenzione ai progetti realizzati all’estero.
- il rispetto e la promozione dei diritti dei lavoratori, inclusi il rispetto degli orari di lavoro prestabiliti, delle retribuzioni pattuite e sancite dal CCNL e dei benefici sociali concessi ai dipendenti, assicurando che tutti i dipendenti abbiano pari opportunità di carriera, accesso alla formazione, riconoscimento e retribuzione;
- l’impegno a garantire condizioni di lavoro eque e dignitose, riconoscendo ai propri lavoratori un salario che consenta un adeguato tenore di vita (living wage), in linea con i principi del lavoro dignitoso e della responsabilità sociale verificando ogni anno il rispetto di tale principio;
- il rispetto e la promozione dei diritti umani anche delle parti interessate esterne e la gestione dei potenziali impatti causati dalle operazioni commerciali;
- la tutela contro lo sfruttamento dei minori;
- il rispetto del principio delle pari opportunità implementando misure efficaci per prevenire qualsiasi forma di discriminazione, molestie o mobbing legati al genere o ad altre caratteristiche personali;
- la tutela contro qualsiasi tipo di discriminazione o di abuso (fisico, psicologico o verbale);
- il monitoraggio degli impatti diretti e indiretti della propria attività sui diritti umani degli stakeholder esterni quali i diritti di proprietà/terra, il diritto all’autodeterminazione, i diritti alla sicurezza, ecc.;
- il dialogo sociale, tramite l’incentivazione della consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti riconosciuti, e tramite la contrattazione collettiva;
- il coinvolgimento di tutto il personale per il miglioramento della “Performance Sociale”;

- sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli "*unconscious bias*" (pregiudizi inconsapevoli);
- la promozione di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la parità di genere e una cultura aziendale che riconosca e valorizzi l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e personale;
- la valorizzazione e la crescita professionale continua delle risorse umane assicurando l'equità e assenza di pregiudizi sin dai processi di reclutamento con il fine di garantire l'accesso alle medesime possibilità di formazione, di crescita professionale e di remunerazione nel rispetto dell'individualità e nel risalto delle diverse potenzialità e talenti;
- il mantenimento di equità nei rapporti con i dipendenti e collaboratori;
- la condanna di qualsiasi atto discriminazione e l'incoraggiamento alla segnalazione, da parte di tutti i dipendenti, di qualsiasi caso sospetto discriminatorio;
- la presenza di procedure sicure e riservate per la segnalazione e la gestione di episodi di molestie e violenza
- la diffusione a tutti livelli dell'organizzazione stili manageriali e di leadership che facciano dell'inclusione il modello culturale di riferimento anche attraverso una gestione responsabile dei team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- individuare ostacoli di carattere organizzativo, culturale e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne ad ICM anche in termini di politiche del lavoro;

Tutto quanto sopra viene applicato con ancora maggiore attenzione qualora l'impresa operi in Paesi identificati "ad alto rischio";

5 – ETICA / ANTICORRUZIONE

- il rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti, degli obblighi normativi e degli standard di tutti i Paesi in cui l'azienda opera;
- l'imparzialità di ICM e delle società del Gruppo ICM e dei soggetti operanti per conto delle stesse nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i diversi soggetti coinvolti;
- la prevenzione delle situazioni di conflitto di interesse, di cui siano portatori i soggetti che agiscono in nome o per conto di ICM o delle Società;
- la riservatezza nelle informazioni gestite;
- la trasparenza e completezza nella gestione delle informazioni da parte di tutti i collaboratori, che devono essere tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate;
- la tutela del valore di concorrenza leale e dei principi cui questa deve ispirarsi;
- l'applicazione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, in conformità con la UNI ISO 37001:2016;
- Il divieto di ogni atto di corruzione, intesa come l'offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsivoglia valore (sia di tipo economico che non economico), direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a omettere azioni in relazione alla prestazione svolta;
- L'impegno a sviluppare, mantenere e promuovere una Cultura Anti-Corruzione a tutti i livelli aziendali, dimostrando un impegno attivo, visibile, coerente e sostenuto verso uno standard comune di comportamento e condotta richiesti a tutti i livelli aziendali;
- L'impegno a incoraggiare un comportamento che supporti la presente Politica per la

Prevenzione della Corruzione ed il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, con il fine di prevenire e non tollerare comportamenti che possano compromettere la Prevenzione della Corruzione;

- la garanzia di un adeguato livello di formazione ed informazione a tutto il personale e la sua costante consultazione ai fini del miglioramento del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione ed ai fini del consolidamento di una cultura sociale volta all'anticorruzione;
- la condanna di qualsiasi atto di corruzione e l'incoraggiamento alla segnalazione, da parte di tutti i dipendenti, di qualsiasi caso sospetto di corruzione mediante l'utilizzo dei canali, anche anonimi, disponibili sul sito web aziendale;;
- la condanna di qualsiasi atto di frode e l'incoraggiamento alla segnalazione, da partedi tutti i dipendenti, di qualsiasi caso sospetto di frode a spese degli stakeholder, per un'azione di cui l'azienda può essere o è responsabile;

6 – ACQUISTI SOSTENIBILI

- l'approvvigionamento etico, consistente nella valutazione e selezione di subappaltatori e fornitori che condividono e mettono in pratica gli stessi standard di sostenibilità di ICM relativi a qualità, ambiente, sicurezza, etica (include pratiche lavorative e diritti umani), inclusione, imparzialità, anticorruzione, per mezzo del portale fornitori dedicato e di altri strumenti di valutazione della sostenibilità in fase di implementazione;
- l'adozione di un approccio collaborativo nei rapporti con i subappaltatori e fornitori, che sono parte integrante della strategia aziendale relativa alla sostenibilità;
- il coinvolgimento delle comunità locali tramite offerte di lavoro, richieste di quotazione alle attività presenti sul territorio.

In un'ottica di miglioramento continuo che sia altresì tangibile e misurabile, i **target quantitativi primari** di ICM nei sei ambiti di cui sopra sono i seguenti:

1- QUALITA'	a) Mantenere il numero dei fornitori qualificati nel proprio portale superiore al 60% del totale dei fornitori nel biennio 2026-2027 b) Mantenere al di sopra del 5% la "tender success rate" ovvero la percentuale di gare vinte sul totale di gare a cui si è partecipato nel corso dell'anno nel biennio 2026 - 2027
2- SALUTE E SICUREZZA DIPENDENTI	a) Avere un indice di gravità (IG) degli infortuni inferiore rispetto all'indice INAIL del settore delle costruzioni nel biennio 2026-2027 b) Avere un indice di frequenza (IF) degli infortuni inferiore INAIL del settore delle costruzioni nel biennio 2026-2027
3- AMBIENTE	a) Ridurre almeno del 20% il consumo elettrico per l'illuminazione della sede entro il biennio 2026 - 2027 b) Incrementare il consumo di energia elettrica "green" entro il biennio 2026 - 2027 c) Favorire l'invio a recupero dei rifiuti anziché a smaltimento con l'obiettivo di inviare a recupero almeno il 50% dei rifiuti prodotti nel biennio 2026 - 2027
4- RESPONSABILITÀ SOCIALE, DIVERSITA' e INCLUSIONE, PARITA' DI GENERE	a) Mantenere una percentuale di donne dirigenti rispetto al totale dei dirigenti maggiore della quota percentuale media dell'indice Istat per il settore delle costruzioni (ultimo aggiornamento dell'indice al 2023: 8,2%) biennio 2026 - 2027 b) Avere una percentuale di donne rispetto al totale dei dipendenti maggiore della quota percentuale media dell'indice Istat per il settore delle costruzioni (ultimo

	aggiornamento dell'indice al 2023: 10,6%) nel biennio 2026 - 2027 c) Verificare il superamento del living wage per il 100% dei dipendenti nel biennio 2026 - 2027 d) Assenza di segnalazioni per lavoro infantile, lavoro forzato e tratta di esseri umani nel biennio 2026 - 2027
5- ETICA / ANTICORRUZIONE	a) Registrare zero casi di corruzione nel biennio 2026 - 2027 b) Raggiungimento del 60% dei dipendenti (dirigenti, quadri e impiegati) formati in materia di anticorruzione entro il biennio 2026 - 2027 c) Zero provvedimenti disciplinari per violazione della Politica Anticorruzione d) Zero segnalazioni di casi reali o potenziali di fattispecie corruttive e) Sensibilizzazione dei soci in affari attraverso comunicazioni social
6- ACQUISTI SOSTENIBILI	a) Sottoscrizione del codice di condotta dei fornitori da parte del 100% dei fornitori iscritti a portale entro il biennio 2026 - 2027 b) Avere almeno il 50% dei fornitori di primo livello qualificati in possesso di un rating/scoring ESG entro il biennio 2026 - 2027

La presente politica è comunicata a tutti i nostri dipendenti al momento dell'assunzione o dell'inizio della collaborazione con l'azienda, e **con la firma della lettera di assunzione / contratto da parte del dipendente si intende accettata nella sua interezza**, ed è resa disponibile a tutti gli stakeholders sulla pagina web aziendale ed affissa nelle bacheche aziendali e di cantiere.
L'impresa si riserva il diritto di mettere in atto **misure disciplinari per le violazioni accertate** di quanto prescritto in questo documento in conformità a quanto previsto dal codice etico e dal sistema sanzionatorio di cui al modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'Impresa presta il massimo impegno affinché questa politica aziendale sia efficacemente attuata sottoponendola a **riesami periodici (con cadenza almeno annuale)** anche attraverso le attività di verifica proprie del Sistema Integrato Qualità, Ambiente e Gestione dell'Energia, Sicurezza, Sicurezza stradale, Prevenzione della Corruzione e Responsabilità sociale e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, per perseguirne il miglioramento continuo. Il responsabile dell'aggiornamento della presente politica, nonché dell'intero Sistema Integrato, **è l'arch. Andrea Fabbri**.

Forte di questa politica, ICM è in grado di poter offrire un'attività altamente qualificata e competitiva e di svolgere un ruolo da protagonista nella realizzazione di importanti opere nel campo dell'industria delle costruzioni.

L'Amministratore Delegato

Ing. Darik Gastaldello

Il Presidente CdA

Dott. Gianfranco Simonetto