

GRUPPO FIDELITAS
POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA –
PARITÀ DI GENERE

AI SENSI DEL PARAGRAFO 9.1. DELLA SA8000

e ai sensi del UNI/PdR 125:2022– REV. 02



Il Gruppo Fidelitas, del quale fanno parte le Società Fidelitas S.p.A. e Rondaservice s.r.l., nel perseguire uno sviluppo d'impresa in grado di riconoscere e migliorare i diritti dei lavoratori e le condizioni dei luoghi di lavoro, con il presente documento intende:

- esprimere il proprio impegno a mantenere saldi i propri principi in coerenza con lo standard volontario SA8000 e UNI/PdR 125/2022 a rispettare i seguenti strumenti normativi internazionali e nazionali:
 - Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
 - Convenzione ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
 - Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
 - Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
 - Convenzione ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impegno e professione)
 - Convenzione ILO 102 (Sicurezza sociale)
 - Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
 - Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
 - Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
 - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e salute sul lavoro)
 - Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale – persone disabili)
 - Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
 - Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
 - Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
 - Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
 - Convenzione ILO 183 (Protezione della maternità)
 - Codice di condotta del ILO su HIV/AIDS e mondo del lavoro
 - Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
 - Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
 - Patto internazionale sui diritti civili e politici
 - Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
 - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
 - Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
 - Principi guida delle Nazioni Unite su business e diritti umani
 - Principi guida e standard UNI/PdR 125/2022
- esprime il proprio impegno ad amplificare ulteriormente il campo di azione di tutela dei lavoratori offrendo nel settore della sicurezza pari opportunità a tutti i dipendenti rimuovendo, per quanto possibile, ogni ostacolo che impedisca una effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, garantendo nello specifico:
 - pari opportunità nell'accesso al mondo del lavoro;
 - parità reddituale;
 - pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione;
 - applicazione e sensibilizzazione del congedo di paternità in linea con le migliori politiche europee.

- confermare il proprio impegno a essere conforme con le leggi nazionali e tutte le altre leggi ritenute applicabili;
- dichiarare l'intento di perseguire i propri obiettivi di business nel pieno rispetto dei seguenti principi inalienabili:
 - i diritti umani universalmente riconosciuti;
 - i principi etici e di responsabilità sociale universalmente riconosciuti e specificatamente riferiti al contesto in cui si opera;
 - il rispetto dell'ambiente;
 - il valore della sicurezza sul lavoro;
 - i principi di pari opportunità, per tutto ciò che riguarda l'impiego, l'assunzione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la risoluzione del rapporto di lavoro noi tratteremo le persone in modo equo, in funzione della loro capacità di soddisfare i requisiti e gli standard previsti dal ruolo .
- dichiarare il rispetto della norma volontaria SA8000 in conformità ai seguenti aspetti:
 - Divieto di lavoro infantile
 - Divieto di lavoro obbligato o forzato
 - Salute e sicurezza
 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - Divieto di discriminazione
 - Procedure disciplinari
 - Orario di lavoro
 - Criteri retributivi
 - Pari Opportunità
- fornire il riferimento per attuare, documentare e mantenere attivo un sistema di gestione solido, credibile e affidabile, che sia conforme a quanto previsto dalla norma SA8000 e certificabile da parte di un Organismo accreditato.
- nell'ambito delle pari opportunità, nessun dipendente dovrà essere sottoposto a violenza o molestia fisica, sessuale, razziale, psicologica, verbale o di altro genere. L'azienda attraverso la procedura WHITLEBOWING e SA8000, garantisce e rende disponibile una procedura che, anche in forma anonima, permetta ogni tipo di segnalazione atta a rilevare i casi di infrazione, per intervenire in modo rapido ed efficace.

Con particolare riferimento alle pari opportunità, questa Politica rimarca i divieti e le proibizioni di comportamenti:

1. Discriminazione: a) Costituiscono una violazione di questa politica la discriminazione nell'offerta di opportunità di impiego, benefit o privilegi; la creazione di condizioni di lavoro discriminatorie; l'uso di standard di valutazione discriminatori nell'ambito del rapporto di lavoro se la discriminazione è basata, del tutto o in parte, su razza, colore, nazione di origine, età, religione, invalidità, sesso, tendenza sessuale o stato civile della persona. b) Qualsiasi discriminazione verrà accertata e deprecata, nonché la sua messa in atto sarà punita con severe sanzioni, che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.
2. Molestie: Questa politica proibisce le molestie di ogni genere, e le eventuali violazioni verranno adeguatamente perseguite dall'azienda. Si definisce molestia una condotta, verbale o fisica, il cui intento è la minaccia, l'intimidazione o la coercizione. Si considerano molestia, inoltre, le espressioni verbali di scherno (comprese le ingiurie riferite a razza ed etnia) che, secondo la persona che le subisce, si ripercuotono sulla sua capacità di svolgere il suo lavoro.
3. Molestie sessuali: Questa politica proibisce le molestie sessuali in qualsiasi forma. Si definiscono molestie sessuali le avances non gradite, la richiesta di favori sessuali ed altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale, se la sottomissione o il rifiuto vengono usati per influenzare decisioni nell'ambito del lavoro, o se tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo.

Per poter perseguire i propri impegni, la Direzione:

- ha incaricato un Social Performance Team (SPT) in grado di vigilare e consentire il rispetto dei requisiti in materia di Responsabilità Sociale e Parità di Genere;
- ha definito le procedure atte a garantire il rispetto dei principi sanciti come inalienabili;
- ha applicato un sistema di gestione per la salute e la sicurezza atto a garantire un lavoro salubre e sicuro
- ha istituito un monitoraggio costante e continuativo con lo scopo di far sì che i dipendenti abbiano accesso a procedure sulla discriminazione formali e non esposte a ritorsione per riferire le infrazioni.

La presente Politica è orientata alla garanzia di una responsabilità sociale e costituisce il quadro di riferimento per la definizione e il riesame degli obiettivi da parte di ogni Società e ogni filiale.

La Proprietà e l'Alto Management, di tutte le Società del Gruppo, sono impegnati nell'attuazione dei principi della Politica e degli obiettivi che da essa discendono e a tale scopo mettono a disposizione la struttura e le risorse necessarie; inoltre effettuano un monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi e, ove necessario, promuovono gli opportuni interventi correttivi o migliorativi.

La Politica ha anche un ruolo di comunicazione aziendale, pertanto il suddetto documento è a disposizione di tutte le parti interessate: è esposto nelle bacheche aziendali ed è disponibile sul sito internet aziendale.

È compito di ciascun responsabile:

- verificare che tale documento sia compreso dai propri collaboratori e, se necessario, fornire i chiarimenti richiesti;
- adottare gli opportuni provvedimenti, affinché i dipendenti operino in modo corretto nello svolgimento delle proprie mansioni.

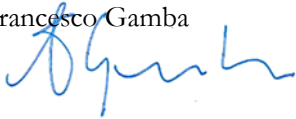
Per garantire la sua continua adeguatezza ed efficacia, la Politica è periodicamente riesaminata e revisionata – di regola nell'ambito del riesame della Direzione – in modo da recepire i nuovi intendimenti della Direzione e/o i cambiamenti avvenuti.

Bergamo, 16 settembre 2024

Il Presidente della Capogruppo Fidelitas S.p.A.
Giacomo Gnutti



Il Datore di Lavoro Fidelitas S.p.A. e Rondaservice s.r.l.
Francesco Gamba



FIDELITAS GROUP
SOCIAL ACCOUNTABILITY POLICY – GENDER EQUALITY

Pursuant to paragraph 9.1 of SA8000 and UNI/PdR 125:2022
Rev. 02



The Fidelitas Group, which includes the companies Fidelitas S.p.A., La Ronda Servizi di Vigilanza S.p.A. and Rondaservice s.r.l., in order to reach a business development capable of recognizing and improving the rights of workers and the conditions of the workplaces, through this document intends:

- expresses its commitment to maintain its principles in line with the voluntary standard SA8000 and to comply with all the following international regulatory instruments:
 - ILO Convention 1 (Hours of work - Industry) and Recommendation 116 (Reduction of hours of work)
 - ILO Convention 29 (Forced labour convention) and 105 (Abolition of forced labour)
 - ILO Convention 87 (Freedom of association and protection of the right to organise convention)
 - ILO Convention 98 (Right to organise and collective bargaining convention)
 - ILO Convention 100 (Equal remuneration convention) and 111 (Discrimination – employment and occupation)
 - ILO Convention 102 (Social security)
 - ILO Convention 131 (Minimum wage fixing convention)
 - ILO Convention 135 (Workers' representatives)
 - ILO Convention 138 and Recommendation 146 (Minimum age convention)
 - ILO Convention 155 and Recommendation 164 (Occupational safety and health convention)
 - ILO Convention 159 (Vocational rehabilitation and employment – disabled persons)
 - ILO Convention 169 (Indigenous and tribal peoples)
 - ILO Convention 177 (Home work convention)
 - ILO Convention 181 (Private employment agencies convention)
 - ILO Convention 182 (Worst forms of child labour convention)
 - ILO Convention 183 (Maternity convention protection)
 - ILO Code of practice on HIV / AIDS and the world of work
 - Universal Declaration of human rights
 - International Pact on economic, social and cultural rights
 - International Pact on civil and political rights
 - United Nations Convention on the rights of the child
 - United Nations Convention on the elimination of all forms of discrimination against women
 - United Nations Convention on the elimination of all forms of racial discrimination
 - United Nations Guidelines on business and human rights
 - UNI/PdR 125/2022 Guiding Principles and Standards
- expresses its commitment to further amplify the scope of worker protection action by offering in the security sector equal opportunities to all employees by removing, as far as possible, any obstacle that prevents effective equality between men and women in the world of work, specifically guaranteeing
 - equal opportunities in access to employment;
 - equal income;
 - equal access to career and training opportunities;
 - implementation and awareness of paternity leave in line with the best European policies.
- expresses its commitment to comply with national laws and all other laws deemed applicable;
- declares its intent to pursue all the business objectives in full compliance with the following inalienable principles:
 - human rights;
 - ethical and social responsibility principles;

- environmental respect;
- health and safety value.
- declares compliance with the voluntary SA8000 standard in accordance with the following aspects:
 - Prohibition of child labour
 - Prohibition of forced labour
 - Health and safety
 - Freedom of association and right to collective bargaining
 - Prohibition of discrimination
 - Disciplinary procedures
 - Hours of work
 - Remuneration criteria
 - Equal opportunities
- provides the reference for implementing, documenting and maintaining a solid, credible and reliable managementsystem, which complies with the provisions of the SA8000 standard and can be certified by an accredited body.
- in the context of equal opportunity, no employee shall be subjected to physical, sexual, racial, psychological, verbal or other violence or harassment. The company through the WHITTLEBOWING procedure and SA8000, guarantees and makes available a procedure that, even anonymously, allows any kind of reporting suitable for detecting cases of infringement, in order to intervene quickly and effectively.

With particular reference to equal opportunity, this Policy emphasizes prohibitions and prohibitions of behavior:

1. Discrimination: a) It is a violation of this Policy to discriminate in the provision of employment opportunities, benefits or privileges; to create discriminatory working conditions; and to use discriminatory evaluation standards in the employment relationship if the discrimination is based, in whole or in part, on a person's race, color, nation of origin, age, religion, disability, sex, sexual orientation or marital status. b) Any discrimination will be verified and regretted, and its implementation will be punished with severe penalties, which may extend to termination of employment.
2. Harrassment: this policy prohibits harassment of any kind, and any violations will be appropriately prosecuted by the company. Harassment is defined as conduct, verbal or physical, the intent of which is threat, intimidation or coercion. Also considered harassment are verbal expressions of ridicule (including insults referring to race and ethnicity) that, according to the person subjected to it, affect his or her ability to perform his or her job.
3. Sexual harassment: this policy prohibits sexual harassment in any form. Sexual harassment is defined as unwelcome advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature, if submission or rejection is used to influence decisions in the context of work, or if such conduct has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, or offensive work environment.

In order to pursue its commitments, the Management:

- appointed a Social Performance Team (SPT) a Steering Committee able to supervise and allow compliance with the requirements on Social Responsibility;
- defined the procedures to ensure compliance with the principles sanctioned as inalienable;
- applied a health and safety management system designed to guarantee an healthy and safe work;
- established constant and ongoing monitoring with the aim of ensuring that employees have access to formal, non-retaliatory discrimination procedures for reporting violations.

This Policy is aimed at guaranteeing social responsibility and it represents the framework for the definition and review of the objectives by each Company and each branch.

The Ownership and Senior Management of all Group Companies are committed to the implementation of the principles of the Policy and the objectives that derive from it, and for this purpose, make available the necessary structure and resources; they also periodically monitor the achievement of objectives and, where necessary, promote appropriate corrective or improvement actions.

The Policy also has a corporate communication role, therefore this document is available to all interested parties: it is displayed on the corporate notice boards and is available on the corporate website.

It is the responsibility of each manager:

- verify that this document is understood by its collaborators and, if necessary, provide the requested clarifications;

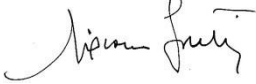
- adopt appropriate measures, so that employees can operate correctly in the performance of their duties.

To ensure its continued adequacy and effectiveness, the Policy is periodically reviewed - as a rule as part of the Management review - in order to incorporate the new intentions of the Management and / or the changes that have occurred.

Bergamo, September 16th 2024

The President of the Parent Company Fidelitas S.p.A.

Giacomo Gnutti



The employer of Fidelitas S.p.A. and Rondaservice S.r.l.

Francesco Gamba

