



POLITICA AZIENDALE

“Costruire Responsabile”

L'ADRIACOS S.P.A. SOCIETA' BENEFIT si impegna a perseguire i seguenti principi:

1. Sviluppare il business aziendale con la consapevolezza della propria responsabilità sociale, creando valore aggiunto per la compagine societaria, i creditori, le lavoratrici e i lavoratori, il contesto e tutte le parti interessate (stakeholders); affiancare pertanto allo scopo di creare utili per distribuirli o reinvestirli in azienda, anche lo scopo di perseguire le nove finalità di beneficio comune previste dallo statuto vigente in cui è adottato il modello organizzativo di **“Società Benefit”**; creare, mantenere e migliorare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e diversificato, in cui ogni individuo viene riconosciuto, valorizzato e ha pari opportunità di crescita e sviluppo, senza alcuna discriminazione in base al genere, alla razza, alla lingua, alla religione, alle opinioni politiche, all'orientamento sessuale, sindacale e politico, alle condizioni personali e sociali; garantire agli stakeholder che le attività ed i valori aziendali siano costantemente verificati nella conformità attraverso audit, anche da parte degli Organi Societari presenti (Collegio Sindacale, Società di Revisione e Organismo di Vigilanza 231) nonché degli Enti di Certificazione indipendenti e imparziali secondo le normative vigenti e gli schemi di certificazione ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, SA 8000, UNI/PdR 125, UNI/PdR 192 e ISO 37001.
2. Perseguire i propri obiettivi di business in maniera responsabile, sostenibile e trasparente, impegnandosi ad adempiere ai requisiti legali e ai propri obiettivi di conformità (anche nei confronti delle parti interessate e dei soci in affari) e accertandosi che questi siano soddisfatti da tutta la filiera (in particolare dai fornitori in appalto) e da tutte le lavoratrici e da tutti i lavoratori, a qualsiasi livello; assegnare risorse (budget), responsabilità e autorità adeguate per la gestione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi, adottando un approccio basato sul rischio anche in materia di prevenzione della corruzione e di sicurezza delle informazioni (in particolare anche dei fornitori, servizi cloud e terze parti che accedono a queste ultime); garantire l'adozione di misure organizzative idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso modelli flessibili di organizzazione del lavoro, nel rispetto delle esigenze aziendali e delle persone; mantenere attivi e regolarmente funzionanti organi e/o figure indispensabili per il buon funzionamento, lo sviluppo e la crescita dell'azienda, quali in primis un'autorevole Direzione Tecnica, i comitati guida e di sicurezza, il Social Performance Team e la Funzione per la Prevenzione della Corruzione; impegnarsi ad abbracciare i temi della sostenibilità ESG (Environmental Social Governance) per poterli rendicontare in maniera trasparente, nelle modalità e secondo le scadenze previste dalle normative in materia.
3. Accostarsi ad ogni attività e a ogni cantiere con un'attenta e scrupolosa analisi dei requisiti progettuali e cogenti, del contesto, dei fattori interni ed esterni, delle esigenze e aspettative delle parti interessate, sforzandosi di coinvolgere ciascuna lavoratrice, ciascun lavoratore e ciascun fornitore nell'obiettivo principale di **“costruire bene e in modo responsabile”**.
4. Ridurre i costi assicurativi, diminuire il rischio di sanzioni civili, pecuniarie, amministrative, penali e accessorie, impegnandosi ad adottare ed efficacemente attuare modelli di organizzazione, gestione e vigilanza idonei a



POLITICA AZIENDALE

“Costruire Responsabile”

prevenire i reati (in particolare quelli presupposto della responsabilità amministrativa della società ai sensi del D. Lgs. 231/2001) nonché l'accadimento di infortuni, incidenti, situazioni pericolose (anche in ambito di sicurezza delle informazioni) introducendo idonei canali di segnalazione (whistleblowing), anche per segnalare fatti corruttivi o tentativi di corruzione, nonché un sistema disciplinare e contrattuale idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate; garantire la continuità dei processi aziendali e il ripristino delle informazioni critiche.

5. Fornire condizioni lavorative sicure e salubri per la prevenzione di infortuni e malattie correlate al lavoro per tutto il personale, indipendentemente dalla forma contrattuale e dall'organizzazione di appartenenza; eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la SSL con una particolare attenzione a quella stradale; garantire che ogni cantiere e luogo di lavoro siano adeguatamente gestiti in termini di dirigenti, preposti, addetti e squadre di gestione delle emergenze, della prevenzione incendi e del primo soccorso.
6. Impegnarsi a garantire la protezione dell'ambiente, degli ecosistemi e della biodiversità prevenendo l'inquinamento ed evitando di provocare una compromissione o un deterioramento delle acque o dell'aria, del suolo o del sottosuolo, della flora o della fauna e acquistando prodotti o servizi energeticamente efficienti gestendo in maniera attenta il proprio impatto ambientale.
7. Promuovere una cultura organizzativa e aziendale improntata a principi di eticità, onestà, integrità, correttezza, inclusione, sostenibilità, prevenzione della corruzione e rispetto della normativa tributaria, assicurandone la completezza e l'affidabilità, nonché la conoscibilità a tutti i livelli aziendali; favorire una cultura aziendale che celebra la diversità e abbraccia le sue molteplici prospettive e contributi; patrimonializzare l'azienda per essere capaci sempre di più di soddisfare le obbligazioni assunte tramite le risorse create dal proprio business partendo dall'idea che un'azienda senza patrimonio è come una barca senza timone; vietare comportamenti (“tolleranza zero”) che possano configurarsi come corruzione sia attiva (ovvero di soggetti che operano per conto dell'azienda – dipendenti e/o soci in affari - verso soggetti esterni) sia passiva (ovvero da parte di soggetti esterni verso soggetti che operano per conto dell'azienda) o tentativo di corruzione, sensibilizzando in merito tutta l'organizzazione e i soci in affari, con particolare attenzione ai conflitti di interesse (effettivi o potenziali) e all'uso corretto e sicurezza delle informazioni e degli strumenti di lavoro (anche informatici) messi a disposizione facendo ricorso ai poteri contrattuali e disciplinari previsti dall'ordinamento per garantire l'efficacia delle misure organizzative adottate.
8. Rispettare i principi contenuti nella Costituzione Italiana, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nelle Convenzioni ILO, nella Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea, nonché i requisiti degli standard di responsabilità sociale in materia di lavoro infantile, forzato o obbligato, di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, di divieto di discriminazione, di gestione delle pratiche disciplinari e dell'orario di lavoro, di tutela del dato personale e di giusta retribuzione; impegnare l'organizzazione e impegnarsi tutti, a tutti i livelli, nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, dell'inclusione e dell'empowerment femminile, nei vari aspetti inerenti la selezione e l'assunzione (recruitment), la gestione della carriera, l'equità salariale (equal pay for equal work), la promozione della genitorialità e del cosiddetto “lavoro



POLITICA AZIENDALE

“Costruire Responsabile”

silenzioso” (di chi si dedica, anche come “caregiver”, alla cura della famiglia), la conciliazione dei tempi vita-lavoro, perseguita attraverso politiche e strumenti organizzativi orientati alla flessibilità, al supporto ai caregiver, alla gestione sostenibile dei tempi di lavoro e al benessere psicofisico, la prevenzione di abusi e molestie fisiche, verbali e digitali, anche per mezzo dello sviluppo di una comunicazione gentile, rispettosa, inclusiva e neutrale rispetto al genere.

9. Sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sui temi della responsabilità sociale e della sostenibilità, incoraggiandoli a segnalare problematiche e comportamenti non corretti, promuovendo l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione (anche nell'ambito del modello 231) senza timore di ritorsioni, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chi segnala in buona fede; informarli, formarli e addestrarli, anche rispetto ai temi dell'equilibrio tra tempi professionali e personali e dell'utilizzo consapevole degli strumenti messi a disposizione, per accrescere la cultura d'impresa perché così cresce la proprietà intellettuale dell'organizzazione.
10. Progettare il proprio futuro, non fermarsi mai, digitalizzare i processi, tutelare i dati personali e garantire la sicurezza delle informazioni (anche in termini di riservatezza, integrità e disponibilità), con particolare attenzione ai temi della Cybersicurezza e all'adozione delle misure di sicurezza informativa coerenti con il contesto operativo e tecnologico, porsi sempre nuovi obiettivi e traguardi, essere sempre guidati da un'autorevole leadership così da garantire – attraverso la definizione, il monitoraggio e il riesame di obiettivi – il miglioramento continuo delle proprie prestazioni economico-finanziarie, di qualità, sicurezza, ambientali, energetiche, di prevenzione della corruzione, di promozione della parità di genere, della conciliazione vita-lavoro e del benessere organizzativo nonché di responsabilità sociale e di sicurezza delle informazioni in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale del proprio business.

La presente politica aziendale è disponibile come informazione documentata nell'ambito del sistema di gestione integrato, è comunicata all'interno dell'organizzazione mediante affissione nei locali aziendali, è resa disponibile alle parti interessate e ai soci in affari mediante pubblicazione sul sito internet, è soggetta a periodico riesame.

Latisana, li 24 agosto 2026

Marco Frattolin

Approvato e adottato dal CDA con delibera del 03/09/2026