

GRUPPO FIDELITAS

POLITICHE DELLA QUALITÀ, SICUREZZA, PARITÀ DI GENERE, RESPONSABILITÀ SOCIALE E ANTICORRUZIONE

AI SENSI DELLE NORME:

UNI EN ISO 9001

UNI ISO 45001

UNI/PdR125

SA8000

UNI ISO 37001

07 GENNAIO 2026 – REV. 1



Il Gruppo Fidelitas, si è posto l'obiettivo di sviluppare servizi che possano rispondere sempre alle esigenze dei clienti, in continuo mutamento visto il contesto tecnologico e culturale in evoluzione. Per conseguire e mantenere con il tempo gli obiettivi prefissati, primo tra tutti la soddisfazione del cliente, il Gruppo ha deciso di adottare volontariamente un Sistema di Gestione integrato che permetta una gestione di **Qualità**, in **Sicurezza per i lavoratori**, nel rispetto delle **Parità Di Genere** e delle diversità, con un occhio di riguardo alla responsabilità dell'azienda sui temi della **Responsabilità Sociale** e **Prevenzione della corruzione**.

Al fine di poter garantire il raggiungimento di tali obiettivi, il Gruppo Fidelitas ha scelto di aderire ad alcuni standard volontari per tutte le società del gruppo (SA8000, 45001, 9001), in altri casi sono state acquisite certificazioni specifiche per il settore di appartenenza degli istituti di Vigilanza, da parte di Fidelitas (UNI 10891 e UNI CEI EN 50518), nonché altre più pertinenti all'area di riferimento (UNI ISO 37001, PdR125).

In ogni caso il gruppo, anche dove lo standard non è stato certificato, ha scelto di uniformare diversi processi interiorizzando i principi di tali certificazioni.

Il Gruppo Fidelitas con il presente documento intende dichiarare il proprio impegno, per quanto attiene il sistema di qualità, ai sensi della

UNI EN ISO 9001

per:

- Adottare e mantenere un efficace Sistema di Gestione per la Qualità nei processi, nei servizi, nel rispetto dei requisiti legali delle normative applicabili e nel rispetto di tutte quelle altre prescrizioni che il Gruppo sottoscrive volontariamente;
- definire le responsabilità di ciascuna funzione aziendale, per il raggiungimento degli obiettivi;

- assicurare la disponibilità delle risorse, delle informazioni e delle conoscenze necessarie per il funzionamento e il controllo dei processi, procedendo periodicamente a informare i dipendenti riguardo alla rilevanza e all'importanza delle proprie attività e al modo in cui esse contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi finali;
- motivare e coinvolgere tutto il personale affinché maturi consapevolezza del proprio ruolo;
- promuovere valori condivisi e corretti modelli di comportamento;
- definire obiettivi di miglioramento e monitorare periodicamente i risultati ottenuti, condividendoli con le parti interessate;
- identificare le cause di non conformità e assicurare risposte rapide ed efficaci;
- effettuare verifiche ispettive interne per misurare l'attuazione e l'efficacia del Sistema di Gestione per la Qualità e la sua adesione alla presente Politica.

Il Gruppo crede fermamente nei seguenti principi, che insieme ne costituiscono la *mission* e ne consentono la realizzazione della *vision*:

- PROATTIVITÀ – il cliente è al centro delle attività commerciali del Gruppo, per il quale è cruciale saperne anticipare le esigenze in modo proattivo e applicare soluzioni operative, per ispirare e talvolta anche stupire, quindi per legare i clienti al Gruppo a lungo termine.
- FLESSIBILITÀ – i servizi vengono sempre progettati sulla base delle peculiari esigenze del cliente, il Gruppo è consapevole che ogni cliente è diverso e che può avere esigenze uniche. Saper essere flessibili nella progettazione e nell'erogazione dei servizi è quindi un grande punto di forza delle Società del Gruppo.
- EFFICACIA ED EFFICIENZA – il Gruppo si interroga regolarmente su COSA fa e COME fa ogni cosa, per sfruttare al meglio le risorse disponibili e garantire un controllo sugli indirizzi strategici e sul loro andamento.
- SOSTENIBILITÀ – intesa globalmente come garanzia della futura redditività, rappresenta una priorità assoluta, per il Gruppo stesso e per garantire sostegno duraturo a tutti i lavoratori, che insieme superano il migliaio di unità.
- AFFIDABILITÀ – i lavoratori del Gruppo affrontano i loro compiti con precisione, professionalità, diligenza e onestà, questo genera nella collettività in generale e nei clienti in particolare, un senso di affidabilità, basilare per la fidelizzazione nei servizi di vigilanza e altri servizi fiduciari.
- COMUNICAZIONE – le segnalazioni ricevute dalle parti interessate sono sempre tenute in considerazione e aiutano il Gruppo a migliorare e a perseguire il fine ultimo della piena soddisfazione dei clienti e dei requisiti legali e volontari.
- MIGLIORAMENTO CONTINUO – il rispetto di tutti i principi sopra elencati, garantisce al Gruppo un miglioramento continuo nel tempo, che permette di fronteggiare ogni sfida che il mutevole contesto possa far emergere.

Il Gruppo Fidelitas, inoltre, dichiara il proprio impegno, per quanto attiene la tutela e gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi della

UNI EN ISO 45001

per:

- esprimere la propria volontà di contemperare le esigenze di sviluppo economico e di creazione di valore con la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- esplicitare le linee guida aziendali per la suddetta tutela;
- condividere con le parti interessate (dipendenti, collaboratori, appaltatori, associazioni sindacali, istituzioni, cittadini, ecc.) i relativi principi gestionali;
- favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nella consapevolezza che, per il raggiungimento degli obiettivi legati alla sicurezza, sia determinante il loro contributo attivo;
- fornire il riferimento per attuare, documentare e mantenere attivo un Sistema di gestione della sicurezza solido, credibile e affidabile, che sia conforme a quanto previsto dalla norma UNI ISO 45001 e certificabile da parte di un Organismo accreditato.

“La vostra tranquillità è il nostro obiettivo”

recita il motto di Fidelitas S.p.A., dichiarando la propria *mission* nei confronti della collettività, obiettivo radicalizzato nel DNA di tutte le società del Gruppo. Una *tranquillità* che affonda le proprie radici nell'impegno costante a fornire condizioni di lavoro salubri e sicure al proprio personale che a sua volta realizza e dà sostanza alla tranquillità di tutti i clienti.

Questo obiettivo si concretizza nei seguenti principi gestionali:

- h. rispettare integralmente la legislazione vigente in materia, la normativa di riferimento e le procedure aziendali;
- i. utilizzare mezzi e materiali che presentino caratteristiche conformi alla legislazione vigente;
- j. analizzare i possibili rischi *by design* e *by default*, sin dal momento in cui si visita il sito di un cliente, si investe in nuove attrezzature o progetti o si effettuano modifiche all'ambiente lavorativo;
- k. promuovere e perseguire, in tutte le attività aziendali, il miglioramento delle prestazioni e dei risultati relativi alla sicurezza;
- l. prevenire e correggere qualsiasi situazione pericolosa, promuovendo la loro segnalazione e implementando sistematicamente l'analisi delle cause e dei possibili rimedi, con l'obiettivo di mitigare i rischi esistenti e eliminare i pericoli;
- m. diffondere all'interno dell'Azienda, mediante una costante azione di sensibilizzazione, una cultura volta alla messa in atto di forme di comportamento corrette sotto il profilo della sicurezza;
- n. sviluppare a tutti i livelli aziendali, mediante la formazione e l'informazione, le competenze professionali e l'impegno a operare nel rispetto delle procedure di prevenzione e protezione;
- o. operare per il raggiungimento di una consapevolezza generalizzata che la responsabilità della sicurezza è affidata a tutti i lavoratori, ciascuno secondo le proprie competenze;
- p. promuovere il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei principali processi del Sistema di gestione, con particolare riguardo per la prevenzione in materia di sicurezza e il miglioramento continuo;
- q. favorire la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nei modi previsti dalle norme di legge e dal Sistema di gestione, in merito alla valutazione dei rischi, alle misure di prevenzione e protezione (utilizzando la gerarchia dei controlli), ai programmi di formazione, informazione e addestramento, al processo di comunicazione, alla preparazione e risposta alle emergenze;
- r. coinvolgere le imprese appaltatrici che operano per il Gruppo nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare mediante la comunicazione della Politica e degli obiettivi, nonché la cooperazione e il coordinamento in ogni fase del rapporto contrattuale;
- s. perseguire un ragionevole e costante incremento delle performance di sicurezza e dei conseguenti livelli di benessere fisico e intellettuale dei lavoratori, tramite una organizzazione del lavoro finalizzata allo scopo e la messa a disposizione di adeguate risorse economiche, umane e tecnologiche;
- t. eseguire periodici audit e ispezioni sulla sicurezza, controllando le attività operative, la documentazione formativa e informativa, la valutazione dei rischi e i piani per la prevenzione e il miglioramento;
- u. verificare in modo continuativo la gestione della sicurezza, attraverso l'analisi critica dei risultati conseguiti e la revisione dei principi sopra riportati e del Sistema di gestione.

La presente Politica è orientata alla prevenzione degli infortuni e delle malattie sui luoghi di lavoro e rappresenta la guida per il miglioramento continuo delle prestazioni di sicurezza e del relativo Sistema di gestione (anche attraverso la ricerca del costante aggiornamento delle tecnologie impiegate); costituisce inoltre il quadro di riferimento per la definizione e il riesame degli obiettivi di sicurezza da parte di ogni Società e ogni filiale.

Tali obiettivi tengono conto delle criticità riportate nel Documento di Valutazione dei Rischi di ogni filiale e Società e nei Piani di miglioramento.

La Proprietà e l'Alto Management, di tutte le Società del Gruppo, sono impegnati nell'attuazione dei principi della Politica per la sicurezza 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 per la sicurezza 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.

Il Gruppo Fidelitas, infine, 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

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/DpR 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, senza discriminazioni in alcun aspetto del rapporto di lavoro basate su razza, religione, colore, etnia o nazione di origine, età, invalidità, tendenze sessuali, opinioni politiche, sesso o stato civile;
- 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 WHITTLEBOWING 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) Qualsivoglia 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 molestie, 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 molestia sessuale 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;
- 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 ogni lavoratore sia consapevole dei principi e degli obiettivi aziendali.

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, 07 gennaio 2026

Il Presidente e Amministratore Delegato della Capogruppo Fidelitas S.p.A.

