

Politica per la Responsabilità Sociale e il Rispetto dei Diritti Umani

Le aziende del gruppo Bernardelli (Edilquattro Srl, Bernardelli Trasporti Srl e Novastrade Srl), nell'ambito della propria strategia di espansione e rafforzamento, considerano di primaria importanza la qualità del prodotto e del servizio offerti, la gestione dell'impatto ambientale delle proprie attività, oltre alla sicurezza delle condizioni di lavoro, i requisiti di moralità, professionalità ed etica e ritengono necessario definire al proprio interno regole precise di comportamento che indirizzino l'attività del complesso aziendale verso la massima soddisfazione e coinvolgimento dei propri collaboratori, dei clienti e più in generale di tutte le parti interessate.

Le aziende del Gruppo riconoscono il rispetto dei diritti umani fondamentali come parte integrante della propria responsabilità sociale e operano in coerenza con le principali convenzioni internazionali applicabili (Convenzioni ILO e Dichiarazione Universale dei Diritti Umani), impegnandosi a prevenire e mitigare eventuali impatti negativi derivanti dalle proprie attività.

Il presente documento di politica per la Responsabilità Sociale costituisce quindi il naturale completamento dei principi esposti con la Politica Integrata Aziendale.

Le aziende del gruppo, con la decisione di implementare un sistema di gestione integrato anche con i principi della Responsabilità Sociale, si impegnano a:

- **Accrescere** la responsabilità sociale dell'azienda attraverso l'assunzione di impegni precisi rivolti ai lavoratori in ottica di miglioramento continuo;
- **Promuovere** il rispetto dei diritti umani e prevenire eventuali impatti negativi, anche attraverso attività di valutazione e monitoraggio, adottando, ove necessario, adeguate azioni correttive;
- **Non utilizzare** né dare sostegno al lavoro infantile.

Rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che impieghino personale in età scolare. **Denunciare** ai servizi sociali pertinenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della sfera d'influenza aziendale e adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti. Per l'eventuale impiego di personale minorenni (che abbia comunque assolto all'obbligo scolastico), garantire le misure per la salvaguardia della salute e sicurezza. **Favorire** lo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione delle agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.

- **Non utilizzare** né dare sostegno al lavoro forzato e obbligato.

Rifiutare ogni forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia di penali o ritorsioni e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nell'ambito dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti. **Non trattenere** depositi di denaro né documenti di identità in originale del personale. **Non consentire** l'impiego di personale vittima della tratta di esseri umani.

➤ **Estendere** i principi della presente politica anche ai fornitori, appaltatori e partner commerciali, impegnandosi a mantenerne la valutazione periodica e il monitoraggio nel tempo, promuovendo comportamenti coerenti lungo la catena di fornitura.

➤ **Rispettare** il diritto di tutto il personale ad aderire alle organizzazioni sindacali liberamente scelte.

Mettere a disposizione le informazioni e le risorse necessarie per svolgere le attività sindacali nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Non discriminare i rappresentanti dei lavoratori e il personale che partecipa alle attività sindacali.

Rendersi disponibili per la negoziazione dei termini e delle condizioni di lavoro mediante accordi di lavoro collettivi.

➤ **Non attuare** né dare sostegno a forme discriminatorie negative.

Non attuare né dare sostegno a forme discriminatorie nel reclutamento, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento o pensionamento sulla base di caratteristiche personali quali:

- ✓ razza,
- ✓ cetto sociale,
- ✓ origine nazionale,
- ✓ casta,
- ✓ nascita,
- ✓ religione,
- ✓ disabilità,
- ✓ sesso,
- ✓ orientamento sessuale,
- ✓ responsabilità familiari,
- ✓ stato civile,
- ✓ appartenenza sindacale,
- ✓ opinioni politiche,
- ✓ età

o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni.

Riconoscere al personale il diritto di seguire pratiche o soddisfare bisogni connessi alle suddette caratteristiche personali. Non ammettere comportamenti e linguaggi lesivi della dignità della persona, né atteggiamenti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi e finalizzati allo sfruttamento.

➤ **Trattare il personale** con umanità e rispetto.

Gestire i provvedimenti disciplinari in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati. Sono escluse punizioni corporali, coercizione mentale e fisica e abusi verbali.

➤ **Rispettare le leggi vigenti** e gli accordi collettivi sottoscritti in materia di orario di lavoro.

Non superare le 48 ore di lavoro settimanale (per le aziende del Gruppo del settore edile e cave) e le 58 ore (per l'azienda del gruppo del settore trasporti), compresi gli straordinari.

Richiedere e retribuire il lavoro straordinario secondo quanto regolamentato dagli accordi collettivi sottoscritti.

➤ **Erogare salari e contributi conformi** a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

- **Garantire** la possibilità, per i lavoratori e per le parti interessate, di segnalare eventuali non conformità o comportamenti non coerenti con la presente politica, anche in forma riservata, assicurando la tutela da eventuali ritorsioni e la gestione delle segnalazioni secondo procedure definite e la tempestiva adozione di eventuali azioni correttive.

Il Gruppo si impegna a monitorare e riesaminare periodicamente la presente politica al fine di garantirne l'adeguatezza, l'efficacia e la coerenza con l'evoluzione normativa, con gli standard di riferimento e con i risultati delle attività di monitoraggio e verifica.

Presidente CdA Edilquattro Srl
AU di Bernardelli Trasporti Srl
(Livio Bernardelli)

AD di Novastrade Srl
(Giuliano Zambelli)

Borgosatollo, 25 maggio 2026