

# POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E DEI

**Ecotec Engineering S.r.l.**

---

Rev. 0 – Emessa in data 23/07/2026

## 1. Premessa

Questo documento definisce la Politica Sociale di Ecotec Engineering S.r.l. e disciplina le modalità con cui essa viene gestita, monitorata e costantemente migliorata.

Ecotec Engineering S.r.l., consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nei confronti delle persone, delle comunità e dell'ambiente, adotta la presente Politica, in linea con il proprio Codice Etico SA8000, come quadro di riferimento per orientare tutte le attività aziendali verso principi di sostenibilità, eticità e trasparenza, adottando un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale pienamente integrato con gli altri sistemi aziendali.

Tale sistema è ispirato alle Linee Guida dell'OCSE per la Due Diligence in materia di condotta responsabile d'impresa, nonché conforme a riconosciuti standard internazionali e nazionali.

L'Alta Direzione promuove la presente Politica quale espressione concreta dell'impegno a operare secondo i più elevati standard etici, nel rispetto della normativa vigente e delle convenzioni internazionali in materia di diritti umani, lavoro dignitoso e sostenibilità. A conferma di tale impegno, Ecotec Engineering S.r.l. ha adottato Sistemi di Gestione certificati secondo le norme SA8000 (Responsabilità Sociale), ISO 14001:2015 (Ambiente) e ISO 45001:2018 (Salute e Sicurezza sul Lavoro), e ha avviato il percorso di adeguamento alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 in materia di parità di genere.

## 2. Principi generali

Ecotec Engineering S.r.l. orienta le proprie attività a principi di responsabilità sociale (RS), ponendo particolare attenzione al rispetto dei Diritti Umani e del lavoro dignitoso, alla promozione delle Pari Opportunità e alla tutela dei gruppi sociali vulnerabili o sottorappresentati. Questo impegno si fonda sulle raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), sulle Linee Guida OCSE per la condotta responsabile d'impresa, nonché sulle migliori pratiche nazionali e internazionali in materia di sostenibilità e inclusione.

La Società considera le persone al centro del proprio sviluppo: i dipendenti sono sostenuti non solo come lavoratori, ma anche come individui, con attenzione al benessere complessivo, all'ascolto delle esigenze e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo. Tali principi sono tradotti in scelte strategiche e processi organizzativi quotidiani, basati sui seguenti impegni fondamentali:

- tutela dei diritti umani e rifiuto di qualsiasi forma di complicità in violazioni, sia all'interno dell'organizzazione sia lungo la catena del valore;
- divieto assoluto di lavoro minorile, forzato o coatto, in conformità alle Convenzioni e Raccomandazioni ILO (C29, C105, C182, C177, C138 e R146) e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- riconoscimento della libertà sindacale e del diritto alla contrattazione collettiva, tutelando i rappresentanti dei lavoratori da ogni forma di discriminazione (ILO C87);
- promozione della diversità, equità e inclusione (DEI), prevenendo e contrastando qualunque forma di discriminazione basata su genere, età, orientamento sessuale o affettivo, identità di genere, origine etnica o culturale, credo politico o religioso, disabilità, condizione sociale, gravidanza o responsabilità genitoriali;
- adozione di misure concrete a sostegno dell'uguaglianza sostanziale, in coerenza con l'art. 3 della Costituzione italiana e con la prassi nazionale UNI/PdR 125 sulla parità di genere;

- prevenzione e tolleranza zero verso molestie, abusi e comportamenti offensivi o intimidatori, inclusa ogni forma di sfruttamento, coercizione sessuale o abuso di potere;
- garanzia di condizioni di lavoro sicure, salubri e inclusive, con attenzione al benessere psico-fisico, alla formazione continua e al giusto equilibrio vita-lavoro;
- rispetto della normativa vigente in materia di orari di lavoro, retribuzione, tutele contrattuali e previdenziali, garantendo sempre l'opzione più favorevole per il lavoratore;
- protezione del diritto di parola e della libertà di segnalazione, tramite canali riservati e senza timore di ritorsioni;
- promozione di un ambiente favorevole a tutte le forme di famiglia e responsabilità genitoriale e di cura.

Riconoscendo inoltre la centralità della catena del valore nella promozione di pratiche responsabili, Ecotec Engineering S.r.l.:

- richiede a fornitori, appaltatori e partner commerciali di adottare standard coerenti con la presente Politica e con i principi dell'OCSE;
- promuove audit e meccanismi di due diligence sociale e ambientale per prevenire rischi di violazione dei diritti umani o di degrado ambientale lungo la supply chain;
- incoraggia la selezione di partner che condividano valori di integrità, equità, tutela dei lavoratori e impegno verso la sostenibilità;
- sostiene iniziative di formazione e sensibilizzazione dei propri fornitori sui temi della responsabilità sociale, con particolare attenzione a pari opportunità, inclusione e transizione equa.

Questi principi sono parte integrante del Sistema di Gestione Integrato di Ecotec Engineering S.r.l., costantemente monitorato e migliorato, e riflettono l'impegno dell'Azienda a operare secondo i più elevati standard etici, sociali e ambientali.

### 3. Obiettivi della Politica

Ecotec Engineering S.r.l. intende perseguire i seguenti obiettivi strategici:

1. Promuovere la diffusione e la comprensione dei principi di responsabilità sociale e garantire il rispetto dei diritti umani e del lavoro in ogni ambito aziendale e lungo tutta la catena del valore, contrastando ogni forma di sfruttamento, coercizione, discriminazione e violenza;
2. Creare un ambiente di lavoro sano, inclusivo e partecipativo, fondato sulla dignità della persona, l'equità di trattamento e la valorizzazione delle diversità;
3. Assicurare condizioni di lavoro eque e sostenibili, in termini di orario, retribuzione, welfare, conciliazione vita-lavoro e sviluppo professionale;
4. Favorire la comunicazione trasparente e il coinvolgimento attivo di lavoratori, fornitori, clienti e altri stakeholder nella costruzione di una cultura della responsabilità sociale condivisa;
5. Integrare la responsabilità sociale e la DEI nella governance e nei sistemi di gestione aziendali, garantendo coerenza tra politiche, procedure, obiettivi e risultati;
6. Adottare un approccio basato sul miglioramento continuo, attraverso attività strutturate di monitoraggio, analisi, formazione e aggiornamento degli strumenti di gestione sociale.

#### 4. Misure operative

Al fine di rendere concreti gli impegni assunti e di garantire la piena integrazione della responsabilità sociale nei processi aziendali, Ecotec Engineering S.r.l. ha adottato un insieme di misure operative che traducono in pratica gli obiettivi generali sopra richiamati.

##### **Gestione dei rischi sociali e rispetto dei diritti fondamentali**

- Svolgimento di analisi periodiche del contesto e dei rischi sociali, interni ed esterni, con aggiornamento continuo della matrice di materialità e coinvolgimento sistematico degli stakeholder;
- Adozione di politiche e procedure documentate, coerenti con standard cogenti e volontari, per prevenire, gestire e mitigare i rischi ESG;
- Implementazione di meccanismi di controllo interni per individuare tempestivamente eventuali non conformità e contrastare fenomeni come il lavoro minorile, forzato o coatto (inclusi eventuali piani di recupero scolastico) nell'organizzazione e lungo la catena del valore;
- Inserimento di requisiti sociali nei processi di qualifica dei fornitori e clausole contrattuali che integrano le tematiche sociali nei processi di due diligence;
- Adozione di misure per garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e inclusivi, con attenzione anche al benessere mentale e alle specifiche necessità di ogni persona;
- Tutela della libertà sindacale e del diritto alla rappresentanza dei lavoratori, inclusa la libertà di elezione e l'assenza di ogni forma di discriminazione;
- Adozione di linee guida sul linguaggio inclusivo e non discriminatorio in tutte le forme di comunicazione;
- Applicazione di procedure di “tolleranza zero” verso molestie, discriminazioni, comportamenti minacciosi o offensivi, attraverso:
  - il Codice Etico aziendale;
  - sanzioni disciplinari immediate per le violazioni;
  - supervisione da parte di personale formato sul tema;
- Attivazione di procedure di rimedio per violazioni interne o lungo la catena del valore, incluso il sostegno psicologico e legale alle vittime tramite sportelli interni o partner esterni (es. centri antiviolenza);
- Rispetto rigoroso degli orari contrattuali e dei periodi di riposo previsti dalla normativa vigente;
- Adozione di un sistema di monitoraggio interno per garantire:
  - equità remunerativa;
  - adeguatezza e trasparenza delle retribuzioni;
  - pieno rispetto dei contratti collettivi;
- Attivazione di canali sicuri, riservati e accessibili – anche anonimi – per segnalazioni, reclami e suggerimenti, inclusi sistemi di whistleblowing, con comunicazione interna capillare sulle modalità di utilizzo;
- Gestione tempestiva delle segnalazioni, tramite piani di azione correttivi e successivo monitoraggio dell'efficacia degli interventi.

##### **Formazione, consapevolezza e sviluppo delle competenze**

- Formazione periodica obbligatoria per tutto il personale su:

- comportamento etico e cultura del rispetto;
- “tolleranza zero” contro molestie e discriminazioni;
- uso del linguaggio inclusivo;
- Formazione continua per tutto il personale, e in particolare per le figure manageriali, su:
  - sostenibilità sociale;
  - diritti umani;
  - standard internazionali;
  - diversità, equità e inclusione (DEI);
- Percorsi di sviluppo trasversali e di empowerment per categorie sottorappresentate;
- Collaborazione attiva con fornitori e partner strategici per promuovere la responsabilità sociale lungo tutta la catena del valore.

### **Equità, work-life balance e valorizzazione della genitorialità**

#### **Pari opportunità e gestione equa delle carriere**

- Promozione delle pari opportunità nei processi di selezione, formazione, mobilità interna, rappresentanza e avanzamento di carriera, attraverso:
  - procedure specifiche e linee guida per la selezione e lo sviluppo;
  - valutazioni del potenziale oggettive, partecipate e trasparenti;
  - pubblicazione periodica di dati aggregati su promozioni e accessi alle opportunità;
  - programmi di mentoring e leadership inclusiva;
  - trasparenza nelle politiche di mobilità interna, con bandi accessibili e criteri chiari.

#### **Equità retributiva**

- Impegno per la parità salariale a parità di ruolo, competenza e responsabilità, attraverso:
  - monitoraggio periodico del gender pay gap e di eventuali altre disuguaglianze (es. età, origine, tipo di contratto);
  - sistema trasparente di classificazione e inquadramento del personale;
  - uso dei dati per avviare azioni correttive e migliorative;
  - politiche premiali inclusive, legate a criteri oggettivi e a comportamenti etici.

#### **Conciliazione vita-lavoro e sostegno alla genitorialità**

- Adozione di misure di welfare aziendale e iniziative di conciliazione vita-lavoro calibrate sui bisogni espressi dal personale;
- Rispetto e promozione dei diritti legati alla maternità, alla paternità e alla genitorialità condivisa, con:
  - accesso esteso ai congedi anche a famiglie omogenitoriali, caregiver e famiglie sociali;
  - percorsi di rientro personalizzati post-congedo, malattia o periodo di assenza;
- Opportunità di flessibilità organizzativa (es. part-time, orari flessibili, lavoro agile);
- Valutazione periodica dei bisogni di conciliazione e benessere, con eventuali aggiustamenti.

## **Partecipazione, governance inclusiva e comunicazione**

- Attivazione di gruppi e commissioni di lavoro, tra cui il Comitato Guida, con rappresentanza bilanciata dei lavoratori e della Direzione, per monitorare l'applicazione di normative e standard (es. UNI/PdR 125, ISO 30415);
- Promozione di un'equa rappresentanza di genere e di diversità nella partecipazione a eventi, panel, fiere, tavoli istituzionali e attività di stakeholder engagement;
- Comunicazione trasparente e periodica sullo stato di attuazione della Politica di Responsabilità Sociale attraverso incontri informativi, newsletter, bacheche aziendali e strumenti digitali;
- Mantenimento di registrazioni e documentazione accessibile e aggiornata, a supporto della conformità, consultabile dal personale e dagli stakeholder interessati.

## **5. Reclami e segnalazioni**

L'Alta Direzione incoraggia l'utilizzo consapevole di canali di comunicazione aperti per l'invio di segnalazioni, reclami o suggerimenti, relativi a comportamenti, pratiche o situazioni ritenute non conformi ai principi della presente Politica o che possano comunque contribuire al suo miglioramento.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite posta elettronica all'indirizzo: [segnalazioni@ecotec.it](mailto:segnalazioni@ecotec.it) altrimenti con modulo cartaceo.

La Società si impegna a garantire che ogni comunicazione sia presa in carico e trattata con la massima riservatezza, confidenzialità e imparzialità, assicurando che non vi sia alcuna forma di ritorsione nei confronti del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

## **6. Comunicazione**

L'Alta Direzione assicura che la presente Politica venga diffusa e comunicata a tutto il personale e resa disponibile al pubblico e agli stakeholder che desiderano entrare in contatto con la Società.

### **6.1 Comunicazione interna**

La comunicazione è rivolta a tutto il personale di Ecotec Engineering S.r.l., inclusi stagisti e apprendisti, con l'obiettivo di condividere visione e valori aziendali e promuovere il coinvolgimento attivo sui temi della sostenibilità.

Nell'ambito dell'organizzazione, la diffusione della Politica è attuata attraverso:

- pubblicazione sul sito web ufficiale della Società;
- interventi di formazione sugli aspetti aziendali e sui processi gestionali;
- interventi di formazione sui temi specifici enunciati nelle singole politiche;
- attività di verifica sul livello di applicazione del Sistema di Gestione;
- esposizione in forma visibile nelle bacheche aziendali;
- pubblicazione negli spazi digitali accessibili al personale e nelle comunicazioni interne della Società;
- inserimento nelle procedure di onboarding per i neoassunti.

## 6.2 Comunicazione esterna

Ecotec Engineering S.r.l. comunica le proprie politiche non solo a tutto il personale interno, ma anche alle parti interessate esterne, lungo l'intera catena del valore. La comunicazione avviene attraverso strumenti adeguati e differenziati, quali:

- sessioni informative;
- materiali divulgativi;
- formazione mirata;
- incontri con gli stakeholder;
- pubblicazione sui canali ufficiali della Società, inclusi i social network;
- inserimento nella Relazione annuale di Sostenibilità.

## 7. Adozione, riesame e responsabilità

### 7.1 Predisposizione

La Politica è redatta dalla Direzione e dal Comitato Guida (CG), in coerenza con le linee guida aziendali.

### 7.2 Approvazione

La Politica viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (CdA), che delibera formalmente in merito e definisce l'allocazione delle risorse necessarie per la sua implementazione e per il suo monitoraggio.

### 7.3 Riesame periodico

Le Politiche sono soggette a riesame periodico e comunque ogniqualvolta si verifichino modifiche significative nel contesto interno o esterno, quali:

- aggiornamenti normativi;
- eventi rilevanti;
- mutamenti nei rischi ESG o nei temi materiali.

Il Comitato Guida effettua almeno una volta all'anno il riesame della Politica per:

- valutare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi;
- verificare l'adeguatezza della Politica agli eventuali cambiamenti di contesto e alle esigenze e aspettative degli stakeholder;
- considerare gli esiti di audit interni o esterni;
- recepire gli aggiornamenti normativi di settore.

Il processo di riesame prevede il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, al fine di raccogliere feedback sulla pertinenza, adeguatezza ed efficacia della Politica.

### 7.4 Responsabilità

Il Comitato Guida è responsabile della corretta implementazione e gestione della Politica. Il CdA assicura che siano allocate risorse adeguate per il suo monitoraggio, la formazione e la piena applicazione.

Questo processo garantisce che la Politica rimanga attuale, efficace e coerente con le priorità strategiche dell'organizzazione, favorendo il miglioramento continuo e l'allineamento con le aspettative delle parti interessate e con il contesto operativo.

**Ecotec Engineering S.r.l.**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Giuseppino Brugiotti

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Brugiotti", written over a horizontal line.  
**ECOTEC ENGINEERING S.R.L.**