



POLYGON GROUP
TECHNICAL SOLUTIONS

**POLITICA
RESPONSABILITÀ SOCIALE e
PARITÀ DI GENERE**

CODICE DOC	REV.	DATA	CLASSIFICAZIONE
Politica SA8000 e PDR 125	0	08.11.2024	PUBBLICO

Polygon Group grazie a solide competenze tecniche nelle apparecchiature biomediche e di diagnostica per immagini, Polygon Group è leader nell'ingegneria clinica e nei servizi di manutenzione multi-vendor per le istituzioni sanitarie.

Il gruppo è attivo nel settore della gestione delle apparecchiature elettromedicali, degli ausili per disabili e della manutenzione e verifica impianti elettrici, ed è ora più che mai impegnato a migliorare le proprie prestazioni in relazione alle esigenze del personale interno e degli stakeholder.

Polygon Group si impegna altresì nello sviluppare una cultura aziendale conforme ai principi di responsabilità sociale e inclusione, in linea con le norme SA8000 e con le disposizioni della PDR 125 per la valorizzazione e la tutela della diversità e garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro

Il Consiglio di Amministrazione, tramite l'Amministratore Delegato emette, adotta e diffonde ad ogni livello aziendale il seguente documento che definisce l'orientamento dell'impegno aziendale, i principi d'azione e gli obiettivi generali, sulla base dei quali saranno valutate le prestazioni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione, tramite l'Amministratore Delegato, si impegna a mettere a disposizione e assegnare risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di responsabilità sociale e parità di genere stabiliti

L'Amministratore delegato ha quindi definito gli impegni che assume e gli obiettivi che intende perseguire:

- ✓ Responsabilizzare, nella gestione della responsabilità sociale, della parità di genere e dell'inclusività, l'intera organizzazione, dalla direzione sino ad ogni lavoratore; ciascuno è chiamato a dare il proprio contributo attivo, secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- ✓ Responsabilizzare tutte le funzioni aziendali, coinvolgendo e informando i propri dipendenti e sensibilizzando i fornitori e tutti gli stakeholder affinché sviluppino una corretta conoscenza in termini di responsabilità sociale, parità di genere e inclusività;
- ✓ Promuovere iniziative volte a comunicare agli stakeholder e alla comunità i propri impegni assunti in campo di responsabilità sociale, parità di genere e inclusività;
- ✓ Promuovere attività di sensibilizzazione e formazione sul Sistema di Gestione Integrato ai propri dipendenti, collaboratori, fornitori e appaltatori e stakeholder in generale;
- ✓ Rispettare scrupolosamente, nella sostanza e nello spirito informatore, tutte le leggi e i regolamenti applicabili, nonché degli impegni assunti con i contratti di lavoro e degli altri impegni liberamente assunti, tenuto conto dell'attività svolta e della dimensione aziendale;
- ✓ Ritenerne i propri fornitori e stakeholder fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di equità sociale;
- ✓ Sostenere il dialogo con le Organizzazioni Sindacali nel rispetto dei diritti e delle volontà del proprio personale;
- ✓ Garantire il miglioramento continuo del Sistema Integrato e le sue prestazioni, assicurando il rispetto dei requisiti dettati dalla legislazione vigente e di eventuali altri requisiti sottoscritti dalla società;

- ✓ Riesaminare periodicamente la politica stessa e il sistema di gestione attuato, definire e diffondere all'interno dell'Azienda gli obiettivi e i relativi programmi di attuazione coinvolgendo e consultando costantemente i dipendenti e i loro rappresentanti per un continuo coinvolgimento nei processi decisionali.

Inoltre, Polygon Group riconosce l'importanza e il valore delle proprie persone e presta molta attenzione all'ambiente di lavoro in cui i propri dipendenti e collaboratori operano, promuovendo una cultura aziendale in cui nessuno si senta minacciato, discriminato, sfruttato o lasciato solo.

Per tale ragione, Polygon Group agisce contro qualsiasi forma di abuso dei Diritti Umani, in linea con gli standard stabiliti dall'ILO.

Il Lavoro Dignitoso per tutti riduce le disuguaglianze e accresce le capacità di resistenza. Inoltre, la Dignità, la Speranza e il senso di Giustizia Sociale che scaturiscono dalla possibilità di avere un Lavoro Dignitoso promuovono la costruzione e il mantenimento della pace sociale. Le politiche sviluppate attraverso il Dialogo Sociale sostengono i Lavoratori e le Comunità nel far fronte all'impatto dei cambiamenti climatici, agevolando la transizione verso un'economia più sostenibile.

Polygon Group si impegna a valorizzare le diversità e garantisce un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa collaborare esprimendo la propria attitudine professionale, ove la responsabilità si manifesti e le regole condivise siano rispettate e promosse. Nel rapporto di lavoro, valorizza le competenze, le potenzialità e l'impegno, adoperando criteri di valutazione chiari e omogenei.

Nessuna Discriminazione, Pari Opportunità, Lavoro Dignitoso, Diversità e Inclusione permeano i valori Polygon Group.

Per questi motivi Polygon Group al fine di sviluppare un'Organizzazione inclusiva, si impegna a:

- ✓ riconoscere la diversità: valutare tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano, e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione;
- ✓ governare efficacemente: esemplificare e promuovere l'impegno della Dirigenza per la Diversità & Inclusione e la Parità di Genere attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'Organizzazione inclusivi;
- ✓ agire in modo responsabile: agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovere un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti;
- ✓ lavorare in modo inclusivo: consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;

- ✓ comunicare in modo inclusivo: riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi;
- ✓ sostenere e difendere la Diversità & Inclusione: influenzare e promuovere attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive;
- ✓ creare un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l'integrità, lo sviluppo personale e le pari opportunità (per esempio formazione, sviluppo, carriera), non soltanto per i dipendenti attuali (ivi compresi i Lavoratori migranti), ma anche per quelli potenziali;
- ✓ accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità all'interno di Polygon anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità, l'inclusione e la parità di genere;
- ✓ rispettare norme e leggi in materia di pari opportunità, anche con riferimento al quadro normativo di riferimento in cui opera e alle best practice rilevate;
- ✓ favorire l'impegno di tutti i collaboratori ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori, subappaltatori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- ✓ stimolare e monitorare l'attenzione dei fornitori al rispetto della dignità umana declinata nella forma di non discriminazione e tutela delle diversità.

L'approccio adottato da Polygon Group è volto alla tutela dei diritti dei soggetti appartenenti alla sua "catena del valore", inclusi i lavoratori propri, i fornitori e i partner, i migranti, i bambini, le persone con disabilità, le persone vittime di discriminazione e qualsivoglia forma di violenza, le comunità locali e i Committenti/Clienti, ispirandosi ai seguenti principi:

✓ **Lavoro Infantile e Minorile**

Nel rispetto delle Leggi nazionali e internazionali a sostegno della protezione e la tutela dello sviluppo psico-fisico del bambino, Polygon, non fa ricorso all'impiego di minori (non assume risorse di età inferiore al minimo stabilito dalla Convenzione ILO n. 138 e al di sotto dell'età minima stabilita dalla normativa locale per lasciare la scuola e iniziare a lavorare) né da sostegno all'utilizzo del lavoro minorile. (Polygon proibisce ogni forma di lavoro minorile, non tollerando alcun lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene condotto, possa nuocere alla salute, alla sicurezza o alla morale dei minori, come delineato dalla ILO n. 182 - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile).

Nel caso in cui si riscontrasse un'erronea presenza di minore, la Società porrà in essere adeguate azioni di sostegno e recupero del minore coinvolto.

✓ **Lavoro Forzato e Obbligato**

Polygon non ricorre né tantomeno sostiene qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato in conformità alla convenzione ILO 29. Il personale è libero di svolgere l'attività lavorativa nei termini e nei modi concordati secondo il CCNL di riferimento. Nel rispetto delle leggi sulla privacy e in base ai principi del Codice Etico aziendale, non è richiesta la consegna dei propri documenti all'inizio del rapporto lavorativo o altre forme di deposito o trattenute di parte del salario (indennità, premi...) al fine di estorcere prestazioni lavorative.

✓ **Salute e Sicurezza sul Lavoro**

In conformità alle Leggi nazionali e a quanto definito nel proprio Sistema UNI ISO 45001 Polygon garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Con particolare riferimento al proprio documento per la valutazione dei rischi e alle procedure interne volte alla prevenzione di potenziali incidenti sul lavoro, Polygon implementa misure per ridurre al minimo i rischi durante le fasi di erogazione del servizio.

Polygon Group promuove la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori e delle comunità in cui opera e crede fermamente che le sue attività non debbano mai porre nessuno in pericolo. A tal fine, la società si impegna ad eliminare i pericoli più significativi connessi al settore in cui opera (compresi i danni alla salute mentale), pianificando le attività con un approccio risk-based, in modo da ridurre al minimo le cause dei rischi correlati all'ambiente di lavoro e mantenendo le persone al sicuro.

Al fine di preservare la salute delle persone, l'azienda fornisce loro tutte le strutture necessarie per garantire che le attività siano svolte in un ambiente di lavoro sano, sicuro e sostenibile, in conformità alle disposizioni stabilite dalla ILO n. 167 - Convenzione sulla Sicurezza e la Salute.

Al fine di prevenire i rischi per la salute e la sicurezza, Polygon offre ai propri lavoratori informazione, formazione ed addestramento, integrando e diffondendo una cultura della sicurezza all'interno della propria attività.

✓ **Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

Polygon supporta il diritto di libertà di associazione e rispetta la scelta dei propri dipendenti di partecipare e /o formare Organizzazioni o Sindacati dei lavoratori, senza incorrere in episodi di intimidazione, rappresaglia o molestia, nel rispetto delle disposizioni stabilite dalla Convenzione ILO n. 87 - Libertà di associazione e tutela del diritto di organizzazione. Ogni volta che leggi e regolamenti locali limitano tali diritti, Polygon si impegna a facilitare lo sviluppo di soluzioni alternative per permettere ai suoi dipendenti di esercitare i suddetti diritti.

Inoltre, Polygon si impegna a stabilire un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei dipendenti, in modo da creare le basi per il rispetto reciproco e la fiducia, garantendo loro protezione e strutture, in conformità con le disposizioni stabilite dalla ILO n. 135 - Convenzione dei rappresentanti dei lavoratori.

✓ **Discriminazione, Diversità, Inclusione e Uguali Opportunità**

Polygon rispetta profondamente la diversità e le pari opportunità e le promuove proattivamente. Polygon promuove tutte le differenze, essendo consapevole del valore aggiunto che si genera in un ambiente in cui persone di diversa provenienza possono portare le loro esperienze, convinzioni, idee e punti di vista. Polygon Group aderendo alle disposizioni definite dalla Convenzione ILO n. 111 - Discriminazione (Impiego e Professione), conformemente ai principi etici da essa sottoscritti non dà sostegno a forme di discriminazione basate sulla razza, sesso, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità di familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra espressione di discriminazione. Per tutte queste condizioni che richiedessero particolari bisogni o, l'esercizio di specifiche pratiche/principi, la Società assicura il libero esercizio di tali diritti ai propri lavoratori. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo

dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento o pensionamento.

Polygon Group garantisce e impone regole comportamentali che assicurano comportamenti e linguaggi rispettosi della dignità individuale di ciascuno.

In particolare, Polygon Group:

- garantisce uguale dignità e imparzialità di trattamento di tutti i soggetti coinvolti nelle attività, rifiutando qualunque forma di discriminazione e molestia, qualsiasi comportamento inappropriato o irrispettoso, come l'abuso fisico e verbale e le molestie sessuali sul posto di lavoro o in eventi ad esso associati;
- favorisce e rinforza una cultura di integrazione della diversità e di informare tutto il personale sui diritti e obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno/a;
- rispetta le diversità dei dipendenti e potenziali tali, promuovendo le pari opportunità, sia nel momento della costituzione del rapporto di lavoro, sia in ogni fase relativa al suo svolgimento;
- evita qualunque discriminazione in materia di remunerazione e fonda le scelte in merito all'assunzione del personale e agli avanzamenti di carriera sul merito e sul rendimento, non ci facciamo influenzare da fattori quali la razza, la nazionalità, la lingua, l'età, il sesso/genere, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, l'etnia/cultura, la religione, la condizione fisica e disabilità, la condizione economica, l'opinione politico-sindacale e altro;
- favorisce e promuove una cultura della diversità, valore fondativo del concetto di uguaglianza e inclusione, che sosteniamo nel nostro modello di fare impresa;
- adotta procedure di denuncia/segnalazioni per sollevare preoccupazioni sui problemi di discriminazione ed è presente il Social Performance Team per concentrarsi sui problemi di discriminazione.

✓ ***Procedure Disciplinari***

In accordo alla policy aziendale e nel pieno rispetto della normativa applicabile, l'Azienda ha cura dell'osservanza delle regole comportamentali volte alla tutela della dignità di tutto il personale vietando: ogni forma di coercizione fisica e mentale, punizioni corporali e trattamenti severi o inumani ivi compresi gli abusi verbali.

✓ ***Orario di Lavoro e Retribuzione***

Polygon sostiene il riconoscimento economico delle proprie risorse umane in accordo con le Leggi che disciplinano la concertazione aziendale come i contratti di lavoro nazionali, le contrattazioni aziendali di secondo livello e gli accordi sindacali. Dall'orario di lavoro, ai livelli retributivi, alla regolamentazione di ferie e pause di riposo nonché agli straordinari viene assicurata un'applicazione estensiva dei principi sanciti dalla normativa vigente ovvero un'estensione più garantista della posizione dei lavoratori.

Nella impossibilità di raggiungere autonomi accordi in tutte le aree territoriali prive di rappresentanza sindacale si prevede di applicare la contrattazione di secondo livello, raggiunta nella sede di Roma, a

tutti i dipendenti, fatta salva ovviamente la eventuale rinuncia esplicita, al fine di assicurare il principio del trattamento più garantista.

Polygon Group ha adottato una politica di parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione. Questo avviene impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI.

Il sistema di gestione di Polygon Group, attraverso la gestione di questi KPI definisce opportune azioni e verifica l'efficacia delle azioni pianificate.

Polygon Group intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

Polygon Group sostiene l'*empowerment femminile*, processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita.

Il CdA, tramite l'Amministratore Delegato, ha nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della presente politica riguardo la parità di genere.

Con il supporto del Comitato Guida, la Direzione definisce le seguenti politiche particolari:

✓ **Selezione ed Assunzione (Recruitment)**

Polygon Group si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati.

Polygon Group predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

Polygon Group non permette che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Il personale addetto alla selezione è stato adeguatamente formato sulla parità di genere.

La politica specifica sulla parità di genere è stata condivisa anche con i partner terzi di selezione ed assunzione.

✓ **Gestione della Carriera**

Polygon Group sulla base delle proprie politiche e risorse,

- Assicura la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità e i livelli professionali;
- Tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con l'attività e le specifiche mansioni;
- Rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale;
- Garantisce opportunità di formazione specificatamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership.

✓ **Equità salariale**

Polygon Group nel rispetto di quanto previsto dai CCNL applicati, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale:

Polygon Group, inoltre, provvede ad informare periodicamente il personale delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.

✓ **Genitorialità, cura**

Polygon Group supporta la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare l'impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Questo avviene tramite i seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento, inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo son supportati da specifiche iniziative di re-inserimento.

✓ **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

Polygon Group attua azioni e programmi per migliorare il work-life balance del personale, attraverso i seguenti principi:

- Misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione adotta un piano di welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico per il personale che lavora dall'esterno, per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni;
- Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

La presente Politica è oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente nel corso del Riesame della Direzione e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dalle Funzioni/Unità aziendali della Società.

L'adeguatezza nel tempo della Politica Aziendale è periodicamente monitorata e valutata dal CdA e dalla Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione e dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato e - ove necessario - sono adottati gli opportuni interventi correttivi.

Ogni variazione o integrazione è approvata dal Presidente del CdA di Polygon Group e successivamente comunicata a tutti i Destinatari.

Il documento è reso disponibile a tutte le parti interessate tramite sia disponibilità presso tutti i luoghi di lavoro della Società, che pubblicazione sul sito internet aziendale di Polygon Group.

Polygon Group si impegna alla promozione e divulgazione della presente Politica a tutto il personale dipendente e non, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione