IRCOP
COSTRUZIONI GENERALI

POLITICA AZIENDALE

Edizione 2026



INDICE

L' impegno di Ircop e il relativo Campo di Applicazione……2

Politica Integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza……3
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento

Biodiversità……5
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento

Carbon Footprint – ISO 14064-1……6
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento

Gestione ell'Energia……7
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento

Responsabilità Sociale Pratiche Lavorative e Tutela dei Diritti Umani……9
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento
Segnalazione delle Violazioni

Etica Aziendale
Anticorruzione Frode Riciclaggio Conflitto di Interesse Anti-trust Cybersecurity……12
Sicurezza delle informazioni ……13
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento
Segnalazione delle Violazioni

Stop Work Policy * M.O.G. * Whistleblowing……14
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento
Segnalazione delle Violazioni

Parità di Genere * Diversità e Inclusione……16
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento
Segnalazione delle Violazioni

Politica di Assunzione e Reclutamento……17
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento
Segnalazione delle Violazioni

Acquisti Sostenibili – Rating ECOVADIS……19
Responsabilità Obiettivi e Target di Miglioramento

Revisione e Diffusione della Politica……20

La IRCOP S.p.A. rappresenta una rilevante realtà imprenditoriale italiana operante sul territorio nazionale nel settore delle costruzioni e applica la propria Politica Aziendale a tutte le attività e ai processi rientranti nel seguente campo di applicazione: "Costruzione di strade, ponti e viadotti; esecuzione di opere di evacuazione a rete; costruzione e ristrutturazione di edifici civili e industriali; restauro di beni sottoposti a tutela; produzione e trasporto di conglomerato bituminoso". La Politica Aziendale costituisce il riferimento per la gestione e il miglioramento continuo delle attività, con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze delle parti interessate.

Al fine di perseguire la soddisfazione del Cliente e delle altre parti interessate, nonché di distinguersi nel proprio ambito di riferimento, IRCOP ha consolidato, con piena e consapevole convinzione, il proprio Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente, la Salute e Sicurezza sul Lavoro, la Sicurezza delle Informazioni, la Responsabilità Sociale (SA 8000), la UNI EN 13108, la UNI/PdR 125:2022 e la UNI ISO 30415:2021, applicandolo a tutte le proprie attività.
Inoltre, ha manifestato la propria volontà di proseguire ad assicurare la massima tutela della salute e sicurezza delle persone sul luogo di lavoro con il completamento della migrazione alla norma ISO 45001:2018, e la corretta interazione con la "Sicurezza del Traffico Stradale", integrando nel proprio sistema di gestione i requisiti di norma ISO 39001.
La Ircop Spa è pienamente consapevole che il fenomeno della corruzione rappresenta un ostacolo allo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese ed una pesante distorsione delle regole, della correttezza e della competitività dei mercati. In tal senso, IRCOP S.p.A. ha integrato nel proprio Sistema di Gestione Anticorruzione i requisiti della ISO 37001, recependo anche i principali aggiornamenti introdotti dalla versione 2025 della norma.
Particolare attenzione è rivolta alla gestione dei conflitti di interesse, alla cybersecurity e alla protezione delle informazioni digitali, considerati ambiti a maggiore rischio critico.
L'Azienda ha inoltre adottato procedure di sensibilizzazione e segnalazione relative a conflitti di interesse potenziali ed effettivi. La finalità del sistema è prevenire e mantenere sotto controllo il rischio corruttivo attraverso una formazione continua del personale. IRCOP S.p.A. promuove altresì il coinvolgimento attivo dei soci in affari e delle parti interessate nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza ed etica aziendale.
Per la Ircop è sempre più indispensabile dotarsi di best practice per proteggere il proprio patrimonio di conoscenze e informazioni. Si è posta come focus i requisti della ISO 27001:2022, per garantire la riservatezza, l'integrità e disponibilità delle informazioni gestite dal personale aziendale.
Questi tre parametri servono a proteggere sia le informazioni interne all'azienda sia quelle che sono acquisite nelle relazioni con soggetti terzi: fornitori, clienti, stakeholder. La protezione dei dati, oltre al valore strategico intrinseco, riguarda anche la soddisfazione dei soggetti esterni che sono in relazione con l'organizzazione e che a loro volta cedono delle informazioni preziose.
All'inizio del 2023, Ircop opera secondo le linee guida delle norme ISO 30415:2021 e UNI/PdR 125:2022, adottando un approccio basato sull'imparzialità e sul rifiuto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, multipla e interconnessa, legata a genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sociale e fede religiosa. Promuove la "Tutela dei Diritti Umani" per tutte le persone della propria catena, favorendo la rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che ne limitano la piena espressione e valorizzazione.

La politica per la "Parità di Genere", "Diversità e Inclusione" e "Tutela dei Diritti Umani" mira a sviluppare missione, strategie e pratiche concrete per favorire un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto al contributo di tutti. L'obiettivo è rafforzare la fiducia di persone, clienti e società civile, valorizzando la diversità in tutte le sue dimensioni, cogliendone le opportunità e generando valore negli ambienti di lavoro, con ricadute positive anche sul business.
Tale politica ribadisce l'impegno della Ircop a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals -SDGs-;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Politica Integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza

(Norme ISO 9001:2015 – 14001:2015 – 39001:2016 – 45001:2018)

La Ircop Spa si pone come obiettivo fondamentale, per gli aspetti connessi alla Qualità, Ambiente, alla Salute e Sicurezza sul Lavoro e alla Sicurezza Stradale, di garantire:

- luoghi di lavoro sicuri e salubri, eliminando i pericoli, prevendo malattie correlate al lavoro, e migliorando proattivamente le proprie prestazioni relative alla SSL.;
- le infrastrutture sono conformi alle norme di Salute e Sicurezza ed alla normativa vigente;
- la protezione dell'ambiente e rispondere al cambiamento delle condizioni ambientali in equilibrio con le esigenze del contesto socio-economico;
- l'applicazione della legislazione ambientale e di sicurezza, compresi gli obblighi internazionali in materia di cambiamenti climatici e sviluppo sostenibile quali la riduzione delle emissioni di CO2 e la protezione della biodiversità per identificare e mitigare gli impatti negativi sulle specie protette, habitat sensibili e aree naturali importanti;
- una maggiore attenzione alle fonti di rischio stradale, e concorrere alla riduzione del numero di incidenti, di morti e infortuni gravi, controllando e gestendo quanto sotto la propria influenza;
- la prevenzione e la mitigazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle attività svolte da imprese subappaltatrici, fornitori e altri soggetti coinvolti nell'esecuzione delle lavorazioni. A tal fine, l'azienda adotta procedure di qualificazione e verifica delle imprese, pianificazione delle attività, coordinamento delle interferenze e controllo dell'applicazione delle misure di sicurezza previste per i cantieri.
- attraverso il Sistema di Gestione Integrato e le procedure operative applicabili, IRCOP mira a ridurre i rischi connessi alle attività affidate a terzi, promuovendo il rispetto degli obblighi normativi, la diffusione della cultura della prevenzione e il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori coinvolti.
- **in ogni unità produttiva, un numero adeguato di responsabili e addetti** alle emergenze nominati e/o delegati, anche in caso di incidenti sulla salute e sicurezza e incidenti ambientali, dotandoli di tutti gli strumenti, gli apprestamenti e dispositivi necessari per gestire le emergenze e limitare gli impatti.

La Ircop Spa conferma il proprio impegno volto a:

- assicurare un ambiente di lavoro favorevole e applicare con la massima efficacia i necessari controlli operativi, a tutela dell'ambiente naturale, della salute e sicurezza delle persone, nonché della sicurezza del traffico stradale e dei beni trasportati, controlli necessari per ridurre e prevenire qualsiasi forma di accadimento pericoloso, incidenti, infortuni e malattie professionali;
- definire gli obiettivi, coerenti con la Politica, verificati e ridefiniti periodicamente, al fine di correggere eventuali carenze e per migliorare continuamente la prevenzione;
- mantenere effettivo un sistema di comunicazione con i lavoratori, per una comprensione degli obiettivi della Politica, e di essere periodicamente coinvolti e consultati principalmente attraverso il loro RLS;
- attuare le misure idonee ad evitare incidenti stradali e a contribuire all' ottimizzazione della sicurezza del traffico stradale;
- migliorare il parco mezzi aziendali innovativi e/o tecnologicamente adeguati, regolarmente autorizzati e sottoposti periodicamente a controllo e manutenzioni programmate;
- far fronte con rapidità, efficacia e diligenza, alle eventuali esigenze di sicurezza, qualità ed ambiente emergenti nel corso delle attività lavorative;
- mantenere un programma per assicurare conformità alla normativa vigente del sistema di gestione integrato per la qualità, ambiente e per la sicurezza;

- destinare sufficienti risorse per attuare i punti precedenti attraverso la verifica dell'adeguatezza delle competenze del personale, delle risorse e del modello organizzativo;
- promuovere attivamente elevati standard di rispetto di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- far partecipare tutta la struttura aziendale (dirigenti, preposti, servizi, acquisti, manutenzione, lavoratori, ecc.), secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati;
- analizzare, definire e condurre gli appalti e le prestazioni di lavoro di personale non dipendente con l'obiettivo di garantire la sicurezza sul lavoro del personale proprio, altrui e di terzi;
- perseguire, in collaborazione assidua e costante con i fornitori di materiali e servizi allo scopo di attivare rapporti improntati ad una crescita continua e congiunta della qualità complessiva offerta al mercato;
- soddisfare i requisiti contrattuali dei prodotti e delle aspettative dei Clienti, a costi competitivi e a un livello qualitativo, al fine di confermare la fiducia goduta nel mercato, ed operare con impegno qualitativo e quantitativo su impatti negativi dei prodotti e servizi prestati, sull' ambiente, la salute e la sicurezza;
- adottare un sistema per la gestione efficiente dell' "acqua" e la sua salvaguadia, considerando i diversi contesti ambientali e sociali dove opera, e incoraggiando i dipendenti e i terzi lungo la catena di approvvigionamento a sviluppare e dimostrare un comportamento responsabile verso l'uso sostenibile e la salvaguardia dell'acqua, nel rispetto della legislazione vigente;
- in ambito di inquinametno atmosferico e odori perseguire le migliori condizioni possibili di sicurezza e salute sul lavoro e operare rispettando quei requisiti generali di tutela ambientale, con riferimento ai principi della prevenzione e del miglioramento continuo.

La Ircop nella gestione dei rifiuti ha implementato processi di miglioramento per minimizzare l'impatto ambientale.
In conformità alla normativa europea, negli impianti di produzione per il confezionamento delle miscele bituminose utilizza in percentuale il "conglomerato bituminoso recuperato" (fresato d'asfalto), proveniente da lavori di demolizione stradale di opere infrastrutturali eseguite direttamente. Nelle sue principali attività, ove possibile, promuove ed utilizza materie prime riciclate.
L'obiettivo della Ircop è di assicurare che tutti i rifiuti, i materiali e prodotti chimici pericolosi siano gestiti in modo sicuro e responsabile, conforme alle normative vigenti ambientali e sanitarie. L' azienda si impegna a ridurre al minimo la produzione di rifiuti pericolosi e a smaltirli in modo da tutelare la salute dei dipendenti, dei clienti, delle comunità locali e dell'ambiente. La rendicontazione dei rifiuti relativi all'anno 2025 è riportata all'interno del Bilancio di Sostenibilità.
IRCOP si impegna inoltre a garantire la tracciabilità di tutte le tipologie di rifiuti prodotti e gestiti, adottando a tal fine il sistema RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti) e assicurando la corretta gestione e registrazione dei flussi di rifiuti in conformità alla normativa vigente.

La Ircop considera la tutela della salute, della sicurezza e del benessere dei propri clienti un principio fondamentale nello svolgimento delle proprie attività. L'Azienda si impegna a prevenire e ridurre al minimo i rischi che possano incidere sulla salute e sulla sicurezza dei clienti, degli utenti e delle altre parti interessate, assicurando che opere, materiali, servizi e processi siano gestiti nel rispetto della normativa vigente e degli standard HSE applicabili.
Particolare attenzione è rivolta alla gestione dei rischi connessi alle attività di cantiere, agli ambienti di lavoro e di transito, all'impiego e alla gestione dei materiali e alle possibili interferenze con clienti, utenti e comunità locali. IRCOP adotta procedure e misure preventive finalizzate a garantire adeguate condizioni di sicurezza e promuove la formazione e la sensibilizzazione del personale, affinché operi con piena consapevolezza dei rischi e delle proprie responsabilità nei confronti delle persone coinvolte nelle attività aziendali. L'Azienda monitora costantemente le proprie prestazioni HSE attraverso audit, controlli e verifiche periodiche, individuando eventuali criticità e attuando le necessarie azioni di miglioramento. IRCOP favorisce inoltre il coinvolgimento dei clienti e delle altre parti interessate, fornendo informazioni sugli standard di sicurezza e sostenibilità adottati e incoraggiando la raccolta di segnalazioni e feedback utili al continuo miglioramento delle proprie prestazioni HSE.

Obiettivi e Target Qualità, Salute e Sicurezza e Ambiente

Gli obiettivi relativi alla qualità, alla salute e sicurezza sul lavoro e all'ambiente definiti per il 2025 sono stati monitorati e valutati sulla base dei risultati conseguiti. Alcuni obiettivi sono stati raggiunti e vengono confermati per il biennio successivo, mentre altri risultano ancora in corso di attuazione e sono riproposti nell'ambito del percorso di miglioramento continuo. Sono inoltre introdotti nuovi target quantitativi, coerenti con gli impegni aziendali in materia di qualità, sicurezza e sostenibilità ambientale. Per i risultati conseguiti si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2025.

Assumendo il 2025 quale anno di riferimento, IRCOP S.p.A. definisce i seguenti obiettivi e target per il biennio 2026-2027:

- **zero infortuni, zero incidenti ambientali e zero richiami di prodotto:** conferma dell'obiettivo per il biennio 2026-2027. Nel 2025 si sono registrati 6 infortuni, mentre non si sono verificati incidenti ambientali né richiami di prodotto;
- **zero non conformità rilevate dagli enti di certificazione:** conferma dell'obiettivo, raggiunto nel 2025;
- **riduzione del 30% dei rifiuti pericolosi:** conferma dell'obiettivo, raggiunto nel 2025;
- **incremento del 10% dell'impiego di conglomerato bituminoso recuperato (fresato d'asfalto):** prosecuzione dell'obiettivo, attualmente in corso di attuazione;
- **installazione di un contatore per il monitoraggio dei prelievi di acqua dall'alveo fluviale:** completamento dell'obiettivo, attualmente in corso di attuazione, anche in considerazione della situazione di severità idrica media rilevata nella Regione Lazio secondo i dati ISPRA;
- **recupero e riutilizzo di almeno il 10% dell'acqua prelevata e utilizzata per le lavorazioni speciali**, laddove applicabile e compatibilmente con le soluzioni tecniche adottabili;
- **verifica periodica del 100% dei cantieri e delle attività operative** in merito all'applicazione delle misure preventive e delle procedure di sicurezza;
- **incremento del 15% dell'impiego di materie prime riciclate:** prosecuzione dell'obiettivo, attualmente in corso di attuazione.

La responsabilità degli aspetti è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione che ne monitora periodicamente gli obiettivi e consentirà di verificare i progressi compiuti, individuare eventuali scostamenti e definire le necessarie azioni correttive, in coerenza con il principio del miglioramento continuo.

Biodiversità

La presente politica stabilisce i principi generali in relazione alla tutela della biodiversità e del paesaggio.
La Ircop rafforza continuamente l' impegno a seguire i principi per la gestione della biodiversità, elaborando anche apposite procedure di sistema. Questi approcci non solo aiutano a proteggere la biodiversità, ma migliorano anche la reputazione aziendale, generano nuove opportunità economiche e allineano la Ircop con le normative europee e globali in materia di sostenibilità.
La responsabilità della gestione e del monitoraggio degli aspetti relativi alla biodiversità è affidata al "Responsabile Ambientale", che provvede a valutare i potenziali impatti delle attività aziendali e a individuare eventuali misure di prevenzione e miglioramento.

Durante lo svolgimento delle proprie attività, la Ircop interagisce con vari paesaggi e si impegna a:

- promuovere la biodiversità degli ecosistemi, proteggendo e promuovendo lo sviluppo e la crescita del patrimonio naturale, adottando, se necessario, le misure per prevenire o ridurre gli impatti negativi sulla biodiversità e per ripristinare gli ecosistemi, al fine di promuovere il principio di "nessuna perdita netta" di biodiversità;
- analizzare l'ambiente prima dell' inizio delle attività e monitorando eventuali variazioni durante l' esecuzione dell' opera, attraverso lo sviluppo di un "Piano Gestione Ambientale" che determina lo stato dei fatti dei luoghi e i capisaldi di mitigazione ambientale per l' obiettivo a tutelare la biodiversità del paesaggio;

- mantenere un confronto costante con le comunità locali nelle zone in cui opera, promuovendo l'interazione, il coinvolgimento e l'informazione delle comunità stesse. La partecipazione delle comunità locali, delle industrie e degli stakeholder è essenziale per il successo delle misure di conservazione e la riduzione dei rischi. La sensibilizzazione e l'educazione ambientale possono contribuire a cambiare comportamenti dannosi e promuovere pratiche più sostenibili.

Tali impegni sono assunti e promossi attraverso la presente Politica sulla Biodiversità, e con programmi di formazione e consapevolezza, affinché i vari livelli dell'organizzazione possano progredire nello sviluppo di metodi di analisi e di azioni per la conservazione della biodiversità nella pianificazione e nello svolgimento delle attività.

La presente Politica sulla biodiversità si applica a Ircop SPA ed è quindi vincolante per i comportamenti di tutti i dipendenti e collaboratori di tali società ovvero di tutti coloro che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, contribuiscono al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali, e contribuire al perseguimento della lotta al cambiamento climatico, nonché al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile promossi dalle Nazioni Unite.

Target Biodiversità 2027–2028

IRCOP ha definito nel 2024 i propri obiettivi per la tutela della biodiversità, avviando un percorso volto a rafforzare il monitoraggio delle aree sensibili, la gestione delle specie invasive e gli interventi di ripristino e rinaturalizzazione.
Nel 2026 tali obiettivi risultano in corso di attuazione.
IRCOP assume il 2026 come anno di riferimento e, per il biennio 2027–2028, si pone l'obiettivo di incrementare del 30% rispetto ai valori consuntivati nel 2026 le attività di monitoraggio e gli interventi di tutela della biodiversità, con particolare riferimento alla gestione delle specie invasive, al ripristino ambientale e alla rinaturalizzazione delle aree interessate.
Il raggiungimento dell'obiettivo sarà verificato attraverso specifici indicatori quantitativi e il monitoraggio annuale dei risultati. Per i dettagli si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2025.

Carbon Footprint – ISO 14064-1

Al fine di contribuire alla mitigazione dei cambiamenti climatici e al miglioramento delle proprie prestazioni ambientali, **IRCOP S.p.A. conferma il proprio impegno nella quantificazione, nel monitoraggio e nella progressiva riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)** associate alle proprie attività.

A partire dal 2022, l'Organizzazione ha intrapreso un percorso sistematico di quantificazione e rendicontazione della propria impronta di carbonio (*Carbon Footprint*), in conformità alla norma **ISO 14064-1:2018**, considerando le emissioni dirette e indirette comprese nei confini di rendicontazione definiti.
L'anno 2022 costituisce l'anno di riferimento storico (*baseline*) rispetto al quale vengono valutati i risultati conseguiti e il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni GHG.
L'Organizzazione si impegna a perseguire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni emissive attraverso interventi di efficientamento energetico, ammodernamento degli impianti produttivi, progressiva sostituzione dei combustibili maggiormente emissivi, incremento dell'impiego di energia da fonti rinnovabili e valorizzazione dei materiali di recupero.
La responsabilità dell'aspetto è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione dell'Energia (RSGIE), supportato dall'Energy Team, che monitora periodicamente gli indicatori di prestazione energetica, verifica il raggiungimento degli obiettivi e aggiorna, ove necessario, le azioni di miglioramento pianificate, nell'ambito del Sistema di Gestione dell'Energia e delle attività di rendicontazione GHG.

Obiettivi e Target quantitativi di riduzione delle emissioni GHG al 2028

Sulla base dei risultati conseguiti e delle opportunità di miglioramento individuate, IRCOP S.p.A. ha definito i seguenti **obiettivi quantitativi di riduzione delle emissioni GHG, da conseguire entro il 31 dicembre 2028**, **rispetto ai valori di riferimento del 2022, assunto quale anno di riferimento storico (baseline**):

- **Scope 1 – Impianto di Cittaducale:** riduzione di almeno il **20% dell'intensità delle emissioni dirette**, attraverso il completamento degli interventi di ammodernamento e la sostituzione dell'olio combustibile BTZ con GPL.
- **Scope 1 – Impianti di produzione del conglomerato bituminoso:** riduzione complessiva di almeno il **30% dell'intensità delle emissioni dirette**, mediante il miglioramento dell'efficienza energetica e la sostituzione dei combustibili impiegati nei processi produttivi.
- **Scope 2 – Impianto di Passo Corese:** riduzione di almeno il **50% dell'intensità delle emissioni indirette associate all'energia elettrica acquistata**, attraverso investimenti finalizzati all'incremento dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.
- **Scope 3 – Produzione del conglomerato bituminoso:** riduzione di almeno il **5% dell'intensità delle emissioni indirette associate all'approvvigionamento delle materie prime**, attraverso iniziative di recupero e valorizzazione del fresato d'asfalto (RAP), anche mediante la valutazione della realizzazione di un impianto dedicato al suo trattamento.

Gli obiettivi sono espressi in termini di **intensità emissiva**, rapportando le emissioni GHG alle quantità di conglomerato bituminoso prodotte, secondo l'indicatore **$tCO_2e/10^3$ t di conglomerato bituminoso**, al fine di valutare l'evoluzione delle prestazioni emissive anche in relazione alle variazioni dei volumi produttivi.

L'Organizzazione si impegna a **monitorare annualmente gli indicatori di prestazione**, verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi e aggiornare, ove necessario, le azioni di miglioramento pianificate, nell'ambito delle attività di rendicontazione GHG e del Sistema di Gestione dell'Energia adottato.

Per i dettagli si rimanda al Report 2025 Gas Effetto Serra, alla Relazione Annuale Obiettivi GHG 2026, al Bilancio di Sostenibilità 2025.

Gestione dell' Energia "ISO 50001:2018"

In materia di Sistema di Gestione dell'Energia, IRCOP rinnova il proprio impegno a

- operare al fine di migliorare in modo continuativo le proprie prestazioni energetiche;
- esercitare un controllo costante sull'impatto energetico, dalle decisioni strategiche fino alle attività operative svolte in proprio o tramite terzi;
- incrementare gli acquisti di prodotti energicamente efficienti;
- ottimizzare l'uso di risorse energetiche in un'ottica di risparmio mantenendo inalterato l'output derivante dal loro utilizzo (sia esso produzione di beni/servizi comfort per i collaboratori d'azienda);
- adottare, ove economicamente conveniente, le migliori tecniche disponibili sul mercato per migliorare le performances energetiche;
- minimizzare l'impatto energetico nella fase di progettazione di nuovi prodotti/servizi;
- formare e responsabilizzare in maniera continua e costante il personale nella direzione di un uso responsabile ed efficiente dell'energia;
- sensibilizzare i fornitori dichiarando che, in fase di valutazione delle forniture, verranno presi in considerazione anche parametri di sostenibilità energetica ambientale unitamente a quelli economici;
- comunicare e diffondere in maniera sistematica, puntuale ed affidabile i dati sulle performances energetiche della Società;
- efficientare il sistema di produzione del conglomerato bituminoso con nuove tecnologie specifiche e impiego di materiali innovativi di recupero.

La responsabilità dell'aspetto è affidata al Responsabile del Sistema di Gestione dell'Energia (RSGIE), supportato dall'Energy Team, che monitora periodicamente gli indicatori di prestazione energetica, verifica il raggiungimento degli obiettivi e aggiorna, ove necessario, le azioni di miglioramento pianificate, nell'ambito del Sistema di Gestione dell'Energia e delle attività di rendicontazione GHG.

Nell'ambito del Sistema di Gestione dell'Energia, l'Energy Team ha individuato e pianificato specifiche azioni di miglioramento, documentate nell'Action Plan della Energy Review, con particolare riferimento agli impianti di produzione del conglomerato bituminoso e alle attività di cantiere.

Obiettivi e Target quantitativi 2026-2028 – Gestione dell' Energia

L'anno 2022 è assunto quale anno di riferimento storico (baseline) per la valutazione dei miglioramenti conseguiti e dei risultati attesi. Gli interventi previsti per il periodo 2026-2028 risultano in parte già realizzati e in parte in corso di attuazione, secondo quanto di seguito riportato.

- ***Impianti di produzione***

Gli interventi realizzati e programmati sono finalizzati all'ammodernamento degli impianti produttivi, all'ottimizzazione dei consumi energetici e al progressivo impiego di vettori energetici e tecnologie più efficienti.

In particolare:

- **Sostituzione dei vettori energetici**: presso l'impianto di Passo Corese è stata completata la sostituzione dell'olio combustibile BTZ con GPL, conseguendo una riduzione del 33% dell'indicatore di intensità energetica, espresso in tep per tonnellata di conglomerato bituminoso prodotto, nel confronto tra il 2025 e la baseline 2022. Presso l'impianto di Cittaducale, l'infrastruttura per l'impiego del GPL è stata realizzata e il completamento dell'intervento è previsto entro il 31/12/2026. Tali interventi rappresentano le principali azioni attraverso le quali l'Organizzazione intende conseguire, entro il 2028, una riduzione dell'intensità energetica di almeno il 30% anche presso l'impianto di Cittaducale, rispetto alla baseline 2022.
- **Investimento in energie rinnovabili**: l'organizzazione sta valutando la realizzazione di un impianto fotovoltaico di potenza pari a 400 kW a servizio di uno degli impianti di produzione. L'intervento è finalizzato al conseguimento di un miglioramento energetico dell'8% fissato al 2028, secondo l'indicatore normalizzato definito nell'Action Plan [tep/ton] e contribuisce al contestuale perseguimento dell'obiettivo di riduzione del 50% delle emissioni indirette Scope 2 per il medesimo impianto.

L'Organizzazione conferma il proprio impegno a proseguire gli interventi di ammodernamento e a monitorarne l'efficacia attraverso indicatori energetici normalizzati rispetto alle quantità di conglomerato bituminoso prodotte.

- ***Cantieri e Parco Mezzi***

Per le attività svolte nei cantieri temporanei o mobili, l'Organizzazione persegue il miglioramento dell'efficienza energetica attraverso il progressivo ammodernamento del parco mezzi e il potenziamento dei sistemi di monitoraggio.

In particolare, sono previste e attuate le seguenti iniziative:

- **100% dei nuovi autocarri e delle nuove macchine operatrici acquistati** nell'ambito del progressivo rinnovo del parco mezzi selezionati privilegiando modelli di nuova generazione caratterizzati da minori consumi energetici.
- **100% dei mezzi e delle macchine operatrici aziendali monitorati** mediante la registrazione e la tracciabilità dei rifornimenti di gasolio attraverso il sistema di distribuzione del carburante integrato con il gestionale aziendale, al fine di esaminare gli indicatori di prestazione energetica rappresentativi delle effettive condizioni di utilizzo.
- **100% del personale formato e sensibilizzato sull'uso razionale dell'energia**, attraverso la prosecuzione delle attività formative finalizzate a promuovere comportamenti consapevoli ed efficienti sotto il profilo energetico.

L'Organizzazione si impegna a verificare periodicamente l'efficacia delle iniziative intraprese, valutando l'andamento dei consumi energetici in relazione alle pertinenti variabili operative e individuando eventuali ulteriori opportunità di miglioramento.

Obiettivo 2028 Science Based Targets initiative (SBTi),

La Ircop si impegna a completare il percorso già avviato inizio anno 2026, per la definizione di obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG), basati sulle evidenze scientifiche sul cambiamento climatico, e coerenti ove applicabile, con i criteri e le metodologie della Science Based Targets initiative (SBTi), al fine di orientare progressivamente le strategie aziendali verso la decarbonizzazione e contribuire al raggiungimento degli obiettivi climatici globali.

Gli obiettivi, i traguardi energetici e lo stato di attuazione delle azioni programmate sono definiti e monitorati nell'Action Plan della *Energy Review*, nell'ambito delle attività di riesame e miglioramento continuo del Sistema di Gestione dell'Energia.

Per i dettagli si rimanda al Report 2025 Gas Effetto Serra, alla Relazione Annuale Obiettivi GHG 2026, al Bilancio di Sostenibilità 2025.

Responsabilità Sociale (Norma SA8000:2014) – Pratiche Lavorative e Tutela dei Diritti Umani

La Ircop si impegna a garantire:

A. il rispetto dei requisiti etici definiti nella norma SA 8000 e nelle convenzioni ILO in particolare:

- l'integrità fisica, morale ed emotiva del lavoratore e, per questa ragione, non ammette né internamente pratiche disciplinari contrarie ai diritti fondamentali della persona;
- non impiegare lavoro infantile e non esporre giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;
- garantire che il personale presti il proprio lavoro volontariamente e quindi senza vincoli alcuni;
- rispettare il diritto di tutto il personale di aderire ad associazioni di categoria ed al diritto alla contrattazione collettiva;
- garantire uguaglianza di trattamento a tutti i lavoratori;
- rispettare le leggi vigenti e gli standard di settore mediante l'applicazione del CCNL di settore garantendo ai propri lavoratori il rispetto delle condizioni remunerative di legge;
- condannare le molestie sessuali e ogni tipo di discriminazione, sensibilizzando il personale a tutti i livelli riguardo l'argomento, mettere a disposizione strumenti per rilevare eventuali molestie ed attivare immediatamente procedure punitive contro coloro che dovessero attuarle;
- coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della Responsbilità Sociale conformandosi a tuttti i requisiti della norma SA 8000.
- Principi Fondamentali per la "Tutela dei Diritti Umani"

  La Ircop rafforza di promuovere la tutela dei Diritti Umani per tutte le persone che lavorano, e nel pieno rispetto della normativa e degli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento.

  Si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani in tutte le sue operazioni, con dipendenti, subappaltatori, fornitori e a consultare le comunità locali, considerando le loro opinioni e preoccupazioni durante la pianificazione e l'esecuzione dei progetti, minimizzando gli impatti negativi sulle loro vite e sui loro diritti. Riconosce che le attività nel settore delle costruzioni stradali possono avere un impatto significativo sulle persone e sull'ambiente, e si impegna a garantire che tali impatti siano gestiti in modo responsabile.

  La Ircop ha sviluppato una "Valutazione specifica dell' Impatto sui Diritti Umani" negli stakeholder interni, per prevenire e mitigare i rischi di lavoro minorile, forzato e tratta di esseri umani all'interno del suo organico, mantenendo la trasparenza nelle operazioni e rendere conto delle pratiche relative ai diritti umani.

  La Ircop si impegna ad accrescere la consapevolezza dei dipendenti su diversità e pari opportunità, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici sulla diversità e l'inclusione.

  Le specifiche procedure per la gestione della tutela dei diritti umani, e le azioni di mitigazione e riparazione, sono definite nel Manuale di Sistema SA8000:2014.

Le Funzioni definite per questo aspetto sono il Responsabile del Sistema di Gestione, RLSA8000, SPT, e il Comitato Guida per la Parità di Genere e Diversità e Inclusione.

B. Il dialogo con la collettività nell'interesse dell'utenza e delle parti interessate attraverso:

- l'etica del rapporto con i propri dipendenti, considerati una risorsa fondamentale e una ricchezza dell'azienda;
- incontri di monitoraggio e informazione ai propri fornitori e subappaltatori in aderenza alla Norma SA8000 e alle convenzioni ILO.

La Ircop mette a disposizione idonei canali di segnalazione al fine di migliorare la propria capacità di individuare e analizzare gli impatti reali, o anche solo potenziali, e assumere tempestivamente le adeguate misure correttive, avendo sempre cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, dalla ricezione della comunicazione e in ogni successivo contatto.

I seguenti canali di comunicazione:

- dirette in Azienda;
- ai Rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000;
- in apposita cassetta per le segnalazioni posizionata presso la sede;
- dirette all'Ente di Certificazione: IQNet Ltd – Bollwerk 31, CH-3011 Bern, Switzerland: Iqnetltd@iqnet. Ch;
- dirette al SAI: SAAS Social Accountability Accreditation International; e-mail: saas@saasaccreditation.org

Gli obiettivi e i relativi target definiti per l'anno 2025 sono stati raggiunti come evidenziato dagli indicatori e dai risultati monitorati nel corso dell'anno. Gli esiti sono rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità 2025.

Target 2026-2027 "Pratiche Lavorative e Diritti Umani"

IRCOP S.p.A. definisce obiettivi qualitativi e target quantitativi misurabili, in materia di pratiche lavorative e diritti umani, coerenti con il proprio Sistema di Gestione Integrato e con i rischi associati nell' ambito delle sue attività di "Costruzione di strade, ponti e viadotti - Esecuzione di opera di evacuazione a rete - Costruzione e ristrutturazione di edifici civili e industriali - Restauro di beni sottoposti a tutela - Produzione e trasporto di conglomerato Bituminoso.

La responsabilità di tutti gli aspetti della SA8000, delle pratiche lavorative e dei diritti umani è affidata alla funzione Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), che ne monitora target e risultati. La revisione formale avviene annualmente nel Riesame della Direzione e i dettagli sono riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2025.

Salute e sicurezza dei dipendenti

L'azienda si propone i seguenti target, prendendo come anno di riferimento il 2025 e considerando un periodo biennale per gli anni 2026 e 2027:

- mantenere l'obiettivo di Zero infortuni mortali, zero infortuni con conseguenze permanenti, zero malattie professionali;
- ridurre di almeno il 10% l'indice di frequenza degli infortuni;
- garantire il completamento del 100% della formazione obbligatoria prima dell'assegnazione dei lavoratori alle relative attività e comunque entro le scadenze previste;
- analizzare il 100% degli infortuni, dei near miss e delle situazioni pericolose segnalate, individuandone le cause e le azioni conseguenti;
- chiudere almeno il 90% delle azioni correttive in materia di salute e sicurezza entro i termini stabiliti;
- sottoporre il 100% delle attività rilevanti a una valutazione preventiva del rischio derivante dalle temperature elevate, adottando pause, turnazioni, disponibilità di acqua, informazione e altre misure adeguate;

I risultati saranno monitorati mediante gli indici infortunistici, le ore di formazione, lo stato della sorveglianza sanitaria, le segnalazioni, i controlli effettuati e il grado di completamento delle azioni correttive.

Condizioni lavorative

L'azienda si propone i seguenti target, prendendo come anno di riferimento il 2025 e considerando un periodo biennale per gli anni 2026 e 2027:

- sottoporre il 100% dei dipendenti a un'analisi retributiva rispetto a un benchmark attendibile di salario dignitoso;
- verificare per il 100% dei dipendenti, il rispetto delle condizioni relative a orari di lavoro, agli straordinari concordati, ai riposi e ferie, prendendo in carico anche i requisiti disposti dalla orma SA8000;
- analizzare il 100% delle anomalie rilevate in materia di orari, straordinari, riposi e ferie, adottando le necessarie misure correttive, monitorandone i relativi indicatori, comprese assenze e turnover;
- prendere in carico il 100% delle segnalazioni formalizzate relative alle condizioni lavorative, entro 5 giorni lavorativi.

Dialogo sociale

L'azienda si propone i seguenti target, prendendo come anno di riferimento il 2025 e considerando un periodo biennale per gli anni 2026 e 2027:

- realizzare e documentare, almeno due incontri strutturati ogni anno con i lavoratori e/o con i loro rappresentanti, con il Social Performance Team (SPT) e RLSA8000, sui temi della sicurezza, dell'organizzazione del lavoro, del benessere, della formazione e delle condizioni occupazionali;
- garantire al 100% del personale l'accesso a informazioni sui diritti di libertà di associazione e contrattazione collettiva.
- promuovere, almeno una volta ogni due anni, la partecipazione del personale alla rilevazione del clima aziendale, utilizzando l' apposito modulo dedicato "Questionario Indagine", perseguendo un tasso di partecipazione non inferiore al 70% dei dipendenti;
- attivare, nel 100% dei casi in cui le attività aziendali possano generare impatti significativi sulle comunità locali, un confronto documentato con le amministrazioni e i residenti interessati, registrando le osservazioni ricevute, le risposte fornite e le eventuali misure adottate.

Gestione delle carriere e formazione

L'azienda si propone i seguenti target, prendendo come anno di riferimento il 2025 e considerando un periodo biennale per gli anni 2026 e 2027:

- erogare, a partire dal 2027, almeno 16 ore medie annue pro capite di formazione tecnica, professionale e di sostenibilità, oltre alle attività obbligatorie previste dalla normativa;
- garantire il livello di attuazione non inferiore al 90% delle attività programmate, rispetto al piano formativo annuale approvato;
- verificare l'efficacia di almeno il 90% delle attività formative rilevanti, mediante test, osservazioni o valutazioni delle competenze;
- formare almeno il 50% del personale tecnico appartenente alle funzioni interessate sui CAM applicabili, sui materiali riciclati o a minore impatto e sulle tecniche costruttive coerenti con le attività aziendali.

Lavoro infantile lavoro forzato e tratta di esseri umani

L'azienda si propone i seguenti target, prendendo come anno di riferimento il 2025 e considerando un periodo biennale per gli anni 2026 e 2027:

- mantenere zero casi accertati di lavoro infantile, lavoro forzato o tratta di esseri umani nelle attività sotto il proprio controllo;
- mantenere le specifiche clausole relative al rispetto dei diritti umani nel 100% dei nuovi contratti con fornitori e subappaltatori, in linea anche con i requisiti della norma SA8000;
- sottoporre il 100% dei fornitori e subappaltatori classificati ad alto rischio sociale a una valutazione documentata;
- effettuare audit diretti o indipendenti sui fornitori e subappaltatori per i quali la valutazione abbia evidenziato un livello di rischio elevato;
- formare il 100% del personale delle funzioni Risorse Umane, Acquisti, Gestione contratti e delle altre funzioni

maggiormente esposte sul riconoscimento e sulla prevenzione di tali rischi;

- mantenere i canali di segnalazione accessibili ai dipendenti e agli altri lavoratori interessati, garantendo riservatezza e protezione da ritorsioni.

Discriminazione e molestie

L'azienda si propone i seguenti target, prendendo come anno di riferimento il 2025 e considerando un periodo biennale per gli anni 2026 e 2027:

- mantenere l'obiettivo di zero casi accertati di discriminazione, molestia o ritorsione;
- formare il 100% dei dipendenti sui principi di non discriminazione, pari opportunità, prevenzione delle molestie e utilizzo dei canali di segnalazione;
- garantire al 100% dei nuovi assunti un'informativa sui principi di pari opportunità e sui canali disponibili per effettuare segnalazioni;
- prendere in carico il 100% delle segnalazioni entro cinque giorni lavorativi e completare l'istruttoria entro trenta giorni, salvo i casi di particolare complessità adeguatamente motivati;
- effettuare annualmente un'analisi aggregata delle retribuzioni per genere e categorie professionali equivalenti;
- riesaminare periodicamente i processi di selezione, formazione, valutazione e avanzamento per verificarne l'imparzialità e l'applicazione di criteri professionali, trasparenti e non discriminatori.

I risultati saranno sottoposti almeno annualmente al Riesame della Direzione. In caso di mancato raggiungimento saranno analizzate le cause e saranno definite azioni correttive o una revisione motivata del target.

Etica Aziendale

Anticorruzione ISO 37001:2025 * Frode Riciclaggio Conflitto di Interesse Anti-Trust Cybersecurity

La Politica della Ircop Spa, in materia di anticorruzione, concussione, frode, riciclaggio, concorrenza sleale, conflitto di interesse, cybersecurity, protezione delle informazioni digitali, è applicata nell' ambito delle sue attività di "Costruzione di strade, ponti e viadotti - Esecuzione di opera di evacuazione a rete - Costruzione e ristrutturazione di edifici civili e industriali - Restauro di beni sottoposti a tutela - Produzione e trasporto di conglomerato Bituminoso ".

Principi fondanti:

- rigoroso e pieno rispetto della legislazione vigente in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in Italia e in qualsiasi Paese dove la Ircop si trovi ad operare, con il coinvolgimento dei dipendenti, dei collaboratori a qualsiasi titolo, e di tutti i soggetti che operano a favore e/o sotto il controllo della Ircop;
- divieto assoluto di porre in essere comportamenti che possano configurarsi come corruzione o tentativo di corruzione;
- effettuazione di un'analisi di contesto accurata che ha portato all'identificazione, nell'ambito delle attività svolte dalla Ircop, delle aree di pericolo potenziale ed individuazione ed attuazione delle azioni idonee a ridurre/minimizzare i rischi stessi;
- pieno impegno a rispettare tutti i requisiti del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione da parte di tutti gli stakeholder aziendali;
- attività di sensibilizzazione presso i soci in affari affinché adottino, nelle attività di specifica competenza, politiche ed azioni per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, rispettose delle prescrizioni di legge e coerenti con gli obiettivi dell'organizzazione;
- sensibilizzazione e formazione dei propri dipendenti alle tematiche della prevenzione del fenomeno corruttivo; nel caso in cui emergano comportamenti "devianti", è stato predisposto, diffuso ed applicato un idoneo "Sistema disciplinare";
- evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio o interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Ircop;

- promuove un comportamento corretto ed etico e facilita la prevenzione e l'individuazione di frodi, per atti di appropriazione indebita di fondi, forniture e/o beni, sfruttamento di informazioni privilegiate societarie, distruzione o uso inappropriato di documenti e qualsiasi irregolarità o sospetta irregolarità che coinvolga dipendenti, nonché consulenti, fornitori, appaltatori, clienti o qualsiasi altra parte coinvolta in un rapporto di lavoro;
- non favorire il riciclaggio di denaro, con il quale si occulta l'origine illegale di denaro o altri proventi (come materie prime) in modo tale che sembrino derivare da fonti legittime. È illegale, contrario all'etica e facilita comportamenti criminali;
- garanzia della cybersecurity con misure tecniche, organizzative e procedurali per proteggere dati, sistemi informatici, archivi digitali e comunicazioni aziendali da accessi non autorizzati, alterazioni, perdite o utilizzi impropri che potrebbero favorire comportamenti illeciti o fenomeni corruttivi;
- nessun tipo di ritorsione, assicurando l' anonimato dei segnalatori per sospetti sulla corruzione;
- il perseguimento di qualsiasi comportamento non conforme alla Ppolitica per la prevenzione della corruzione con l'applicazione del sistema sanzionatorio dell'organizzazione;
- promuovere la concorrenza attraverso pratiche commerciali etiche, con azioni volte ad ottenere un vantaggio leale a beneficio dei consumatori, per il miglioramento, l'innovazione e qualità dei prodotti e dei servizi offerti;
- l' impegno a mantenere elevati gli standard di legalità e il grado di attenzione nella corretta gestione del proprio business, che si esplica anche in vantaggio reputazionale e finanziario (rating di legalità AGCM).

La Ircop ha designato e nominato una "Funzione Anticorruzione", a cui viene garantita piena autorità e indipendenza nell'incarico. Il Responsabile di "Funzione Anticorruzione" è una figura chiave incaricata di prevenire, monitorare e contrastare fenomeni di corruzione e illeciti all'interno dell'organizzazione stessa.

La Ircop ha creato apposito account mail anticorruzione@ircopspa.it, dove inviare le segnalazioni che verranno prese in carico dal Responsabile di Funzione, mantenendo la riservatezza del mittente.
E' prevista l' applicazione di provvedimenti disciplinari per qualunque violazione della presente Politica Aziendale nelle forme, modi e tempi previsti dal sistema sanzionatorio/disciplinare adottato dalla Ircop, fino al licenziamento.
Gli obiettivi e i relativi target definiti per l'anno 2025 sono stati raggiunti, come evidenziato dagli indicatori e dai risultati monitorati nel corso dell'anno. Gli esiti sull' etica aziendale sono rendicontati nel BIlancio di Sostenibilità 2025.

Sicurezza delle informazioni (Norma ISO 27001:2022)

La Ircop si impegna a perseguire obiettivi di sicurezza delle informazioni e di protezione dei dati personali in conformità ai requisiti cogenti applicabili.
La Ircop ha inoltre determinato misure tecniche ed organizzative conformi ai riferimenti del Regolamento Europeo 679/2016 e agli altri provvedimenti emanati.
Gli obiettivi per la sicurezza delle informazioni si declinano in obiettivi di preservazione di riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni; in aggiunta, possono essere coinvolte anche altre proprietà quali autenticità, responsabilità, non misconoscimento e affidabilità.

I nostri obiettivi di riservatezza, integrità, e disponibilità:

- obiettivi di riservatezza: le informazioni non sono rese disponibili o divulgate a individui, entità, o processi non autorizzati;
- obiettivi di Integrità: salvaguardare l'accuratezza e la completezza dei beni;
- obiettivi di disponibilità: essere accessibile e utilizzabile su richiesta di un'entità autorizzata. Gli obiettivi di disponibilità includono obiettivi di resilienza.

Target 2026-2027 relativi all' Etica Aziendale

IRCOP S.p.A. definisce obiettivi qualitativi e target quantitativi misurabili, in materia di etica aziendale, coerenti con il proprio Sistema di Gestione Integrato e con i rischi associati nell' ambito delle sue attività di "Costruzione di strade, ponti e viadotti - Esecuzione di opera di evacuazione a rete - Costruzione e ristrutturazione di edifici civili e industriali - Restauro di beni sottoposti a tutela - Produzione e trasporto di conglomerato Bituminoso.

La responsabilità di tutti gli aspetti è affidata alla funzione Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), che ne monitora target e risultati.

Il RSGI coordina il monitoraggio complessivo con la Funzione di Conformità Anticorruzione, l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni; ciascuna funzione responsabile raccoglie e conserva le evidenze relative ai target di propria competenza.

L'azienda si propone i seguenti target, prendendo come anno di riferimento il 2025 e considerando un periodo biennale per gli anni 2026 e 2027:

Corruzione e tangenti

- mantenere zero casi accertati di corruzione o concussione, frode, riciclaggio, conflitto di interessi;
- mantenere una verifica preventiva sul 100% dei nuovi soci in affari, fornitori, subappaltatori e consulenti classificati a rischio elevato secondo i criteri aziendali e le "Due Diligence";
- formare il 100% del personale delle funzioni maggiormente esposte ai rischi di corruzione, frode, riciclaggio e conflitto di interessi, secondo il piano formativo approvato;
- analizzare il 100% delle segnalazioni e delle anomalie rilevanti e definire, quando necessario, azioni correttive, responsabilità e tempi di attuazione.

Sicurezza delle informazioni

- mantenere e migliorare il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni conforme alla norma ISO 27001:2022, assicurando almeno annualmente il riesame dei rischi relativi ai processi, alle informazioni e agli asset compresi nel campo di applicazione;
- formare e sensibilizzare annualmente il 100% dei dipendenti sulla sicurezza delle informazioni, sulla protezione dei dati personali, sul corretto utilizzo degli strumenti aziendali e sulla segnalazione degli incidenti;
- informare il 100% dei nuovi assunti sugli obblighi di riservatezza e sulle regole di sicurezza prima dell'assegnazione degli accessi ai sistemi e alle informazioni aziendali.

Revisione formale e rendicontazione.

La revisione formale dei target avviene almeno annualmente nel Riesame della Direzione del Sistema di Gestione Integrato, tenendo conto anche delle attività dell'Organismo di Vigilanza e della Funzione di Conformità Anticorruzione. Gli esiti e i risultati pertinenti sono rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità 2025. In caso di mancato raggiungimento sono analizzate le cause e sono definitebilancio azioni correttive o una revisione motivata del target.

La IRCOP aderisce ad iniziative e obiettivi sulle problematiche di "Etica degli Affari" nell' Associazione Nazionale Costruttori Edili [ANCE].

STOP WORK POLICY

- Qualsiasi lavoratore di ogni livello e funzione, compresi gli appaltatori, hanno il diritto di allontanarsi dal luogo di lavoro in caso di pericolo e non potrà essere attribuita nessuna colpa, responsabilità, pregiudizio o altra conseguenza dannosa al dipendente o all'appaltatore che segnali la situazione di rischio o che dia l'ordine di Stop Work.
- Ogni lavoratore che rilevi una situazione di pericolo o un comportamento rischioso deve quindi segnalare lo stesso al diretto superiore il quale provvede a sua volta ad esaminare la segnalazione ed attuare, ove ne rilevi la necessità, le opportune azioni correttive.

M.O.G. "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01" - WISTLEBLOWING

- La Ircop conferma e ribadisce, anche in seguito all'emanazione del D. Lgs. 24/2023 in vigore dal 15 luglio 2023, il costante impegno nel prevenire e ad agire nel caso di episodi che possano minare i suoi valori e la sua visione aziendale. La Ircop ha adottato nelle sua completezza il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, che ha ritenuto essere ispirato ai principi di specificità, idoneità, efficacia, adeguatezza, efficienza e flessibilità, attuabilità e condivisione, dinamicità e validità temporale, unità, comprensibilità, prudenza, coerenza, comparabilità e verificabilità, effettività dell'attività di vigilanza, neutralità o imparzialità. Il MOG è integrato del Codice Etico, di Protocolli, di Collegamenti e Procedure gestionali interne gia in uso.

Whistleblowing

- È impegno della Ircop assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito informazioni di possibili violazioni del Codice Etico o delle norme di riferimento.
  L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa), ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa talora in modo vincolante, altre volte sotto forma di invito ad adempiere.
  Il D.Lgs. n.24 /2023 ha recepito la Direttiva UE 2019/1937 in materia di "Protezione degli individui che segnalano violazioni delle norme comunitarie" e ha modificato il comma 2 bis e abrogato i commi 2 ter e 2 quater del citato art. 6 del Decreto 231 e abrogato l'art. 3 della L. n. 179/2017.
  I Destinatari della presente Policy sono: gli ESPONENTI AZIENDALI, i DIPENDENTI e i COLLABORATORI, le persone che, pur non appartenendo alla IRCOP S.p.A., operano su mandato o nell'interesse della medesima in Italia e all'estero. L'obiettivo è quello di regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da IRCOP S.p.A. in conformità alle disposizioni normative.
  Devono formare oggetto di segnalazione illeciti amministrativi, contabili, civili o penali nonché le condotte illecite rilevanti ai sensi del D. lgs 231/2001 ovvero quelle condotte non conformi al MODELLO, al CODICE ETICO e alle procedure interne di IRCOP S.p.A., di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.
  Le segnalazioni possono anche avvenire in forma anonima ma si terrà conto della serietà dell'argomento, il numero di particolari forniti, la credibilità delle preoccupazioni espresse. La segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di riscontro della sua fondatezza. Non saranno tollerate ritorsioni, vittimizzazioni o molestie per chi segnala in buona fede. Tali atteggiamenti potranno dar luogo a sanzioni disciplinari quali il licenziamento.

Al fine di dare piena efficacia all' organizzazione gestionale la Direzione ha nominato l' Organismo di Vigilanza (OdV).

I casi di violazione del presente Codice Etico, a tutela dell'integrità aziendale, potranno essere segnalati in forma riservata direttamente all'Organismo di Vigilanza della Società, di cui al D.lgs. 231/2001, inviando apposita comunicazione:

- VIA EMAIL ALL'INDIRIZZO DEDICATO: odv@ircop.it - segnalazioni@ircop.it
- A MEZZO POSTA AI SEGUENTI INDIRIZZI: Organismo di Vigilanza di IRCOP S.p.A.
  - sede legale di Via Appennini, 52 – 00198 Roma;
  - sede operativa Via Bruxelles 61 – Roma.
  - In busta chiusa recante all'esterno con evidenza la dicitura "All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di IRCOP S.p.A. - riservata/personale, non aprire". La busta chiusa verrà protocollata all'accettazione e verrà senza ritardo consegnata all'ODV.
- A MEZZO UTILIZZO CASSETTA SEGNALAZIONI UBICATA IN AZIENDA:
  - cassetta per le segnalazioni posizionata in centralino e/o la sede aziendale di IRCOP.

Al momento della ricezione della segnalazione il gestore del canale di segnalazione rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni.
Il procedimento avviato a seguito della ricezione della segnalazione si concludei, fornendo riscontro, entro 3 mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, decorsi 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Esiste la possibilità di inviare la segnalazione direttamente all'Organismo di Certificazione e all'Organismo di accreditamento ai seguenti indirizzi:

- IQNet Ltd – Bollwerk 31, CH-3011 Bern, Switzerland: Iqnetltd@iqnet. Ch
- SAAS Social Accountability Accreditation International; e-mail: saas@saasaccreditation.org

I target relativi alla"Stop Work", al MOG 231 e al sistema di Whistleblowing, sono definiti nell'ambito dei rispettivi sistemi di gestione, delle procedure aziendali, dei piani di monitoraggio e delle attività dell'Organismo di Vigilanza, e sono finalizzati a garantire l'efficace attuazione, il monitoraggio e il continuo miglioramento dei relativi presidi. I target sono periodicamente monitorati e, ove necessario, aggiornati in relazione ai risultati conseguiti, ai rischi individuati e alle modifiche normative e organizzative applicabili.

Parità di Genere e Diversità e Inclusione (Norme Uni/Pdr 125:2022 e ISO 30415:2021)

- La Politica di **IRCOP S.p.A.** si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di carriera e crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione, è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorre ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.
- La **IRCOP S.p.A.** non attua e combatte al proprio interno ogni forma di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale. responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare una discriminazione del nostro lavoratore.
- La **IRCOP S.p.A**. non interferisce in alcun modo, diretto e indiretto, con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la sua discriminazione.
- La **IRCOP S.p.A**. non permette ad alcun componente del proprio personale qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale.
- **LA IRCOP S.p.A.** integra progressivamente tali principi nei processi di qualifica, selezione e monitoraggio dei propri fornitori e partner, promuovendo una catena di fornitura responsabile e inclusiva, richiedendo agli stakeholder, in particolare ai fornitori di materiali e servizi, la condivisione dei principi aziendali mediante la sottoscrizione di una specifica lettera di impegno e del Codice di Condotta dei Fornitori. Tali principi e requisiti sono inoltre integrati nei contratti di fornitura, al fine di favorirne il rispetto e la diffusione lungo la catena di approvvigionamento.

La responsabilità di tutti gli aspetti è affidata alla funzione Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), che ne monitora target e risultati. Il RSGI coordina il monitoraggio complessivo con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

Target 2026-2027 Parità di Genere e Diversità e Inclusione

Gli obiettivi definiti per il 2025 e parzialmente raggiunti vengono riproposti per il biennio 2026–2027, assumendo il 2025 quale anno di riferimento e definendo i seguenti target:

- +10% di assunzione femminile e di rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali;
- 100% di monitoraggio degli stakeholder esterni rilevanti sui principi di Parità di Genere, Diversità e Inclusione con particolare riferimento a fornitori di materiali e servizi.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata può essere segnalata attraverso i canali dedicati alla SA8000 e al Whistleblowing. L'azienda mette a disposizione specifici canali per la raccolta e gestione delle segnalazioni relative a comportamenti, situazioni o violazioni non coerenti con i principi di Parità di Genere, Diversità & Inclusione e responsabilità sociale.
Le segnalazioni sono gestite secondo le relative procedure aziendali, garantendo, ove previsto, la riservatezza delle informazioni e la tutela dei segnalanti. Gli esiti e i risultati pertinenti sono rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità 2025.

Politica di Assunzione e Reclutamento

La ***Ircop S.p.A.*** è costantemente impegnata a promuovere un approccio equo, meritocratico e trasparente al fine di creare un'Organizzazione che mette al centro la persona, valorizzando i differenti background, esperienze e competenze di ciascun individuo.
Il presente documento integra le *Politiche Aziendali* su "*Diversità ed Inclusione*" e quella sui "*Diritti Umani*" della ***Ircop S.p.A.*** e ha lo scopo di creare una metodologia standardizzata e inclusiva del processo di reclutamento, selezione e assunzione attraverso delle *linee guida* chiare e condivise.

Promuoviamo l'*inclusività* e la *diversità* in tutte le sue forme e siamo contro ogni tipo di *discriminazione* poiché crediamo che la *diversità* sul posto di lavoro incentivi il rispetto reciproco, la creatività e la produttività. Questo rafforza la cultura e la reputazione, rendendole coese e capaci di sostenere la crescita della ***Ircop S.p.A.*** nel lungo termine.
Miriamo ad attirare, selezionare e trattenere i migliori talenti offrendo uguali opportunità a tutti gli individui indifferentemente da: età, etnia, nazionalità, religione, genere, disabilità, orientamento sessuale, appartenenza politica, stato civile e socioeconomico. La scelta della risorsa verrà guidata da esperienze, capacità e competenze.
Ircop S.p.A. si assicura che tutte le persone presenti in azienda abbiano le stesse possibilità professionali attraverso lo sviluppo di un percorso di crescita mediante la valutazione della performance, la formazione e la condivisione delle posizioni aperte.
Questa *Politica* stabilisce principi e procedure per garantire che le pratiche di reclutamento, selezione e assunzione del personale siano coerenti, eque e basate sul merito, affinché soddisfino tutti i requisiti legislativi pertinenti nel quale si svolge la selezione e vengano applicate per qualsiasi posizione professionale.

In ***Ircop S.p.A.*** tutti i processi di reclutamento, selezione e assunzione sono gestiti dai Responsabili di Funzione interessati, dall'Amministrazione e dall'AD, dalla raccolta delle esigenze da parte del settore/area aziendale interessata fino all'inserimento della risorsa individuata tenendo in considerazione le esigenze attuali e future dell'azienda, il budget e le condizioni del mercato.
In particolare, i Responsabili di Funzione coinvolti hanno la responsabilità di assicurarsi che la *Politica* su "*Diversità e Inclusione*" e "*Diritti Umani*" vengano rispettate sia internamente che esternamente per ogni ricerca attiva durante l'intero processo di reclutamento, selezione e assunzione.
Le fasi che caratterizzano il processo di reclutamento e selezione sono:

- Identificazione del "*Posto Vacante*" e redazione della *Job Description (Descrizione del Lavoro)* di riferimento;
- Pubblicazione degli eventuali annunci di ricerca del Personale;
- Selezione;
- Colloqui;
- Offerta e Assunzione.

L'identificazione della necessità di aprire una posizione vacante o nuova è lo step iniziale del processo di selezione. Una volta individuata la necessità, i Responsabili di Funzione interessati, con il supporto del RSGI, redigono in linguaggio inclusivo e non discriminatorio la *Job Description (Descrizione del Lavoro)*, un documento in cui è presente la descrizione della posizione lavorativa e le caratteristiche necessarie che il candidato ideale deve possedere.

I punti che costituiscono la *Job Description (Descrizione del Lavoro)* sono i seguenti:

- Profilo Aziendale/Funzione dell'Organizzazione aziendale;
- Titolo di Lavoro (senza riferimenti espliciti al genere del candidato);
- Attività e responsabilità richieste dal ruolo;
- Esperienza professionale, formazione e competenze richieste dal ruolo;
- Sede di lavoro, funzione e tipologia contrattuale.

Una volta definita la *Job Description (Descrizione del Lavoro)* si procede con la pubblicazione dell'offerta di lavoro per far sì che questa sia visibile ai candidati.
La fase di *Reclutamento* prevede la raccolta di tutte le candidature pervenute e lo screening/selezione delle stesse con l'obiettivo di identificare tutti quei potenziali candidati che rispettano i requisiti indicati all'interno dell'annuncio.
La *Selezione* viene effettuato tenendo conto delle indicazioni presenti all'interno della *Job Description (Descrizione del Lavoro)* e delle esigenze della Società, sempre attenendosi a quanto previsto dalla *Politica* su "*Diversità e Inclusione*" e "*Diritti Umani*".

Tutti i candidati ritenuti idonei hanno eguali possibilità di accedere allo step di *colloqui*.
Il *colloquio* è un'opportunità per il candidato di conoscere meglio la realtà e per l'azienda di approfondire e valutare esperienze e competenze di ciascun individuo, attraverso domande strutturate e non discriminatorie, garantendo così la conformità alle *Politiche Aziendali* di riferimento.

Nella fase di *offerta* e *assunzione* del personale, la ***Ircop S.p.A.*** si impegna a soddisfare i requisiti legislativi pertinenti nel quale assume e ad accogliere tutti i dipendenti in un ambiente inclusivo, rispettoso e aperto.
L'*offerta* viene fatta alla risorsa le cui esperienze, competenze e potenziali sono più in linea rispetto alla posizione da ricoprire e si dimostra affine ai valori aziendali.

Per qualsiasi posizione professionale, la ***Ircop S.p.A.*** crea opportunità e condizioni che vanno a valorizzare ogni persona, facendo offerte che siano adeguate rispetto al mercato di riferimento e commisurate all'esperienza, alle mansioni e responsabilità del futuro dipendente attraverso un trattamento equo e meritocratico.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata può essere segnalata attraverso i seguenti canali di segnalazione:

- VIA EMAIL ALL'INDIRIZZO DEDICATO: odv@ircop.it - segnalazioni@ircop.it
- A MEZZO POSTA AI SEGUENTI INDIRIZZI: Organismo di Vigilanza di IRCOP S.p.A.
  - sede legale di Via Appennini, 52 – 00198 Roma;
  - sede operativa Via Bruxelles 61 – Roma.
  - In busta chiusa recante all'esterno con evidenza la dicitura "All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di IRCOP S.p.A. - riservata/personale, non aprire". La busta chiusa verrà protocollata all'accettazione e verrà senza ritardo consegnata all'ODV.

Esiste la possibilità di inviare la segnalazione direttamente all'Organismo di Certificazione e all'Organismo di accreditamento ai seguenti indirizzi:

- IQNet Ltd – Bollwerk 31, CH-3011 Bern, Switzerland: Iqnetltd@iqnet. Ch
- SAAS Social Accountability Accreditation International; e-mail: saas@saasaccreditation.org

La IRCOP S.p.A. dal 2026 ha istituito una "Dichiarazione Post-Colloquio di Selezione", resa spontaneamente dal candidato per attestare lo svolgimento del colloquio in condizioni di correttezza, rispetto e professionalità, senza discriminazioni e con domande pertinenti alla posizione.

La responsabilità è affidata alla funzione Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), che ne monitora target e risultati.

L'azienda definisce i seguenti target per il biennio 2026–2027, assumendo il 2026 come anno di riferimento iniziale:

- raggiungere una percentuale pari al 100% dei colloqui di selezione per i quali viene acquisita la Dichiarazione post-colloquio di selezione;
- mantenere pari a zero il numero di casi accertati di domande discriminatorie o non pertinenti formulate durante i colloqui di selezione.

Gli esiti e i risultati pertinenti sono rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità 2025.

Acquisti Sostenibili (Norma ISO 20400:2017) – Rating ECO VADIS

L'Azienda riconosce il ruolo cruciale della catena di fornitura nell'assicurare la sostenibilità complessiva delle nostre operazioni e della realizzazione delle infrastrutture. Ci impegniamo a integrare criteri ambientali, sociali ed etici in tutte le decisioni di acquisto di materiali, servizi e attrezzature.

Nell'ambito dei criteri di Selezione dei Fornitori (ESG) l'azienda ha deciso di:

- Dare priorità ai fornitori che dimostrano un comprovato impegno per la sostenibilità (ambientale, sociale e di *governance* - ESG), attestato tramite certificazioni riconosciute (es. ISO 14001, ISO 45001) o attraverso la dimostrazione di pratiche etiche e responsabili.
- Richiedere ai fornitori di aderire ai nostri standard etici e alle normative vigenti in materia di lavoro, salute e sicurezza.

Nell'ambito dei criteri di efficienza nell'uso delle risorse l'azienda ha deciso di:

- Promuovere l'acquisto di materiali riciclati, rigenerati e a basso impatto ambientale (es. aggregati riciclati, leganti a basso tenore di carbonio) per la costruzione di strade e autostrade, in linea con i principi dell'economia circolare.
- Selezionare attrezzature e macchinari caratterizzati da alta efficienza energetica e idrica, e da basse emissioni inquinanti. Stabilire meccanismi per la tracciabilità e la verifica dell'origine dei materiali, in particolare quelli critici o sensibili, garantendo che siano stati estratti o prodotti in modo etico e sostenibile.

La responsabilità dell'attuazione e del monitoraggio delle attività è affidata al Responsabile degli Acquisti.

Gli obiettivi e i relativi target definiti per l'anno 2025 sono stati raggiunti, come evidenziato dagli indicatori monitorati nel corso dell'anno. Gli esiti e i risultati pertinenti sono rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità 2025.

Per il biennio 2026-2027, l'azienda definisce i seguenti target, assumendo il 2025 come anno di riferimento e con l'obiettivo di consolidare e migliorare le performance raggiunte.

Target 2026-2027 Acquisti Sostenibili:

- mantenere al 100% la valutazione dei fornitori secondo criteri ambientali e sociali;
- aumentare del 20% i controlli "on site" presso i fornitori strategici.

Nell'ambito dello Sviluppo Sostenibile la Ircop S.p.A. dal 2018 ha scelto di aderire volontariamente alla piattaforma internazionale di rating ESG - ECOVADIS che fornisce annualmente un "punteggio" attraverso l'analisi dei dati oggettivi forniti dall'Organizzazione sui quattro temi fondamentali della sostenibilità:

- ambiente, tutela dei lavoratori e diritti umani, etica e approvvigionamento sostenibile, auspicando score crescenti negli anni a dimostrazione dei progressivi miglioramenti attuati.

Revisione e Diffusione della Politica

La Politica di Ircop è soggetta a un processo regolamentato di revisione annuale, la cui sede naturale di valutazione e verifica dell'idoneità è rappresentata dal "Riesame Periodico del Sistema di Gestione Integrato" da parte della Direzione.

La Direzione ha perfezionato e revisionato gli aspetti della presente Politica rispetto al precedente anno, prendendo atto delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio delle Funzioni Aziendali, per le mutate strategie di processo, dei feedback da parte di tutti gli stakeholder, e da indicazioni delle normative nazionali e internazionali in materia.

L' Amministratore Delegato assicura che la Politica adottata sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali, con opportuni interventi, comunicati, sezioni formative/informative e riunioni di sensibilizzazione.

La presente Politica è diffusa a tutto il personale dipendente, a tutti i soggetti che operano all'interno dell'azienda, e messa a disposizione delle parti interessate, del pubblico in genere e di chiunque ne faccia richiesta.

La Politica è pubblicata sul sito internet della IRCOP S.p.A. www.ircop.it

Roma, 18/06/2026

L'Amministratore Delegato
Ing. Antonio Ciucci