

DICHIARAZIONE DELLA DIREZIONE E POLITICA COMAPP

Premessa

ComApp Srl, le cui origini risalgono agli anni '60, è specializzata nei servizi di Application System Integration con focus specifico sulle soluzioni di Omnichannel Contact Center e Analytics. Sosteniamo l'approccio ibrido, fatto di conoscenza, tecnologia e di consulenza, che ci permette di accompagnare il cliente e disegnare soluzioni su misura in base alle esigenze. Nel 2015 è entrata nel gruppo Present SpA, diventando attiva interprete e sostenitrice dei valori costituenti il gruppo. Alla certificazione ISO 9001 ottenuta nel 1996, dal 2018 ComApp ha aggiunto le certificazioni (insieme al gruppo Present) ISO 14001, ISO 45001 e ISO 27001. Nel 2024 la capogruppo ha esteso le certificazioni alla Responsabilità Sociale ed alla Parità di Genere.

Nel 2014 ComApp ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi D. Lgs 231 ed un proprio Codice etico che vengono riesaminati, monitorati e riemessi nella loro efficacia da allora.

Vision e Carta dei Valori

In ambito ESG e RSI ComApp, fortemente convinta che trasformazione green, governance etico-sostenibile, rispetto dei diritti umani e responsabilità sociale siano imperativi globali improrogabili e possano essere anche fonte di nuove opportunità di Business, si impegna da anni in modo progressivo e teso al miglioramento continuo a

- **Eliminare o mitigare gli impatti negativi sulle Persone e sul Pianeta**
- **Accrescere gli impatti positivi sui quali può apportare un beneficio concreto per le Persone, per il Pianeta, per la Prosperità**
- **Controllare i risultati rendicontandoli in modo puntuale e trasparente**
- **Valutare il raggiungimento dei risultati raggiunti e non raggiunti, per definire piani attuativi di miglioramento e monitorarne l'efficacia**

Le politiche operative ComApp, in ambito ESG e RSI, che sono state implementate, aggiuntivamente a quelle di Present SpA, definiscono e rappresentano l'impegno ad attuare, diffondere, monitorare, condividere e riesaminare i risultati e sono declinate nei seguenti 3 macro-ambiti, per quanto gli ambiti non abbiano confini così marcati e definibili:

1. **Persone, benessere e diritti umani**
2. **Ambiente, Sostenibilità e Circolarità dei Processi e degli acquisti**
3. **Etica, Governance e Responsabilità Sociale**



Semplificando al massimo e cercando di ricondurre, per quanto possibile, a due concetti chiave che guidano gli obiettivi definiti su scala globale, la mission ComApp si traduce in contribuire quanto più possibile ai processi globali di

DECARBONIZZAZIONE e EQUITA' E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE DI TUTTI E PER TUTTI

Contesto e principi ispiratori

La vision di ComApp trae ispirazione dai 17 target definiti dell'Agenda Onu per il 2030 (SDG's) e dai 10 principi dell'UN Global Compact; ComApp opera prevalentemente come erogatrice di servizi in ambito Contact Center e non ha processi produttivi industriali a forte impatto ambientale, né riguardo l'aspetto dei consumi di risorse né riguardo le emissioni in atmosfera e neppure per la creazione di rifiuti: seguiamo il principio di **RIDURRE, RIUTILIZZARE e infine RICICLARE**. **Dal 2016 non è stato acquistato alcun materiale per imballaggio**, il solo prodotto di consumo è il nastro "avana" per richiudere i pochi colli in spedizione.

Persone, Clienti, Fornitori sono considerati parte indispensabile ed integrante del successo di ComApp e garantire a tutti un approccio **trasparente, etico e sostenibile è un passo strategico** necessario per supportare la durata nel tempo di questo successo, oltre che una responsabilità sociale ed un valore irrinunciabile; ComApp è convinta che il suo successo non possa essere valutato solo in termini di risultati economici, ma anche per risultati diversi, in primis massima attenzione e sensibilità per **le risorse umane, vera chiave del successo** che, ponendosi in un mercato di competitor globali di dimensioni tali da non essere neppure lontanamente paragonabili alle nostre, deve puntare sugli elementi distintivi principalmente basati su **motivazione, engagement e lavoro di squadra**; elementi chiave per ComApp sono, in sintesi:

- Dinamismo, flessibilità e tempestività;
- Mantenimento del focus e dell'attenzione ai clienti, fornendo supporto per sviluppare il loro business;
- Sviluppare il capitale umano per accrescere il vantaggio competitivo;
- Pianificare ed implementare concretamente e reattivamente azioni che abbiano un impatto positivo nel breve e medio termine sui temi affrontati di sostenibilità, e che possano essere un trigger per i risultati di lungo periodo;
- Monitorare i progressi relazionandoli agli indicatori chiave, diffondendo i risultati raggiunti per accrescere la soddisfazione ed il coinvolgimento di tutte le parti.

Strategie di Crescita Aziendale



ComApp, da qualche anno, ha fatto suoi i primi due hashtag, con un significato netto e chiaro, e per i prossimi anni ha definito un terzo e un quarto hashtag da portare avanti:

- **#daivalorealtempo**
- **#quando non serve è spreco**
- **#prospera, migliora, amplia e coinvolgi**
- **#decarbonizza senza aspettare la perfezione ma agisci a piccoli passi**

I principi ispiratori calati nella realtà ComApp e validi per tutte le politiche nel seguito sono:

- Impegnarsi a rispettare scrupolosamente e mantenersi e mantenere aggiornati tutti i collaboratori sulle prescrizioni di legge, da quelli generali validi per tutti a quelli specifici per l'ambito di competenza;
- Accrescere il livello di soddisfazione dei collaboratori, condividendo obiettivi gestionali e di processo, dando spazio alla crescita del singolo tramite percorsi di arricchimento professionale, momenti di riscontro sull'evoluzione della carriera e della soddisfazione espressa sia dall'azienda che dal collaboratore, di cui tutela sistematicamente la salute e la sicurezza;
- Lavorare al fianco dei nostri clienti per progettare, realizzare, tenere in esercizio e mantenere sistemi di comunicazione complessi in contesti di Contact Center, integrando piattaforme eterogenee per sviluppare la migliore soluzione end-to-end;
- Accompagnare i nostri Clienti in modo consulenziale, supportandoli nella scelta della tecnologia più idonea alle specifiche esigenze con occhio sempre attento alla sostenibilità;
- Perseguire gli obiettivi economici, esprimendo l'eccellenza dei Servizi offerti affinché i Clienti possano trarne il maggior valore aggiunto in una visione customer centric;
- Analizzare i rischi di impresa ponendo massima attenzione anche agli aspetti socio-ambientali;
- Istituire rapporti di partnership con i principali fornitori, introducendo criteri ESG anche in funzione di obiettivi comuni di interesse sociale ed ambientale, oltre che di profitto;
- Mantenere nella conduzione degli affari e di tutte le attività aziendali una etica di impresa basata sul controllo e sul contrasto alla corruzione e sulla trasparenza del marketing;
- Formare continuamente i collaboratori, oltre che nell'ambito delle competenze specifiche, riguardo temi sociali, etici, ambientali;
- Comunicare le vittorie e sottolineare le difficoltà, analizzare i rischi reputazionali sui clienti per evitare perdita di quote di mercato, creare un vantaggio competitivo puntando oltre che sull'eccellenza dei servizi offerti anche sul rendere trasparenti impegno e performance di sostenibilità;
- Andare oltre le prescrizioni, creando iniziative pilota sui cui risultati basare le azioni future coinvolgendo quanto più possibile stakeholder interni, esterni e terze parti.

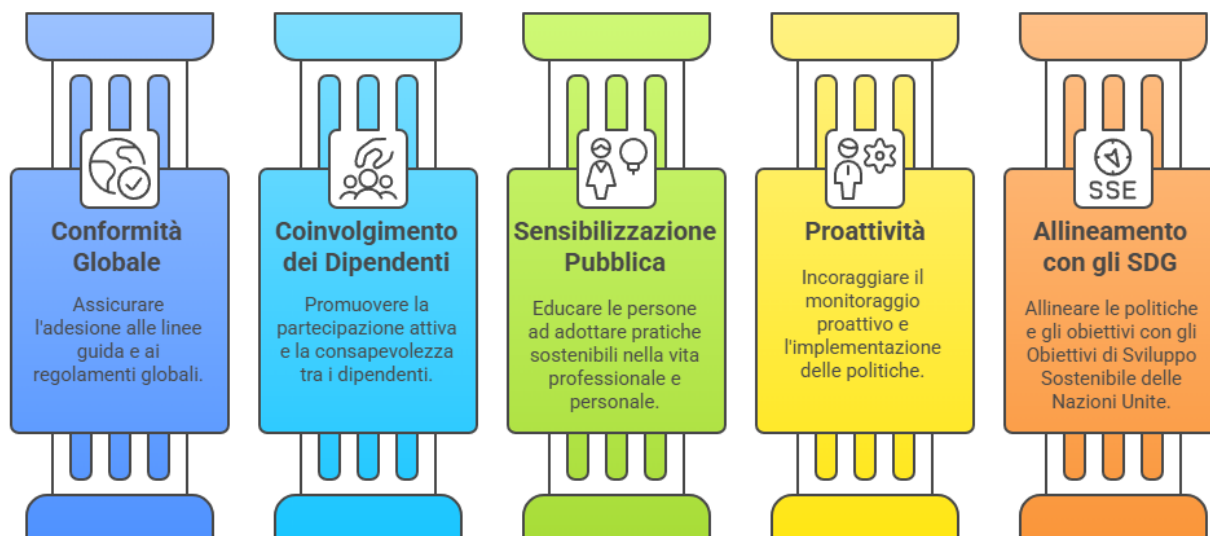
Milano, 03 Ottobre 2024

Firmato per approvazione
CEO

Matteo Silvestri


Politica di Sostenibilità

Fondamenti della Sostenibilità Aziendale



L'impegno generale della Direzione ComApp, valido per tutte le Politiche nel seguito, è:

- Garantire piena conformità alle linee guida e ai regolamenti globali applicabili alla nostra realtà;
- Assicurare consapevolezza, coinvolgimento e **partecipazione attiva e proattiva di tutti i collaboratori nella promozione ed adozione di buone pratiche sostenibili**, con l'obiettivo di responsabilizzarsi come Azienda e di responsabilizzare i collaboratori creando un senso di appartenenza e condividendo obiettivi comuni: tale obiettivo viene perseguito formando e sensibilizzando continuamente le risorse e condividendo i risultati tramite incontri trimestrali;
- Sensibilizzare le Persone all'adozione di buone prassi da diffondere e da usare come riferimento anche nella vita extra-professionale su tutti e 3 i macro-ambiti indicati nella Vision;
- Estendere alle funzioni più coinvolte -interne o esterne- dai vari ambiti/processi, la richiesta di sempre maggior proattività nel monitorare che le politiche di Gruppo ed Operative di ComApp siano realmente attuate e nell'identificare e promuovere azioni in linea con la Vision aziendale;
- Allineare ad un framework di riferimento politiche, obiettivi e rendicontazioni in materia di Sostenibilità: il seguente documento allinea a tutti gli **SDGs** le politiche di dettaglio, e la rendicontazione, a partire dal 2025, per **almeno il 30% dei KPI dovrà essere allineata ai relativi obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) definiti dall'ONU** nell'Agenda 2030;
- Riesaminare le politiche confrontando obiettivi e risultati e definire piani di miglioramento;
- Auditare i vari processi e attività per verificare conoscenza, attuazione, rispetto di quanto definito;
- Analizzare approfonditamente e valutare con obiettività ed oggettività i rischi di violazione dei principi del Codice Etico, valutando la potenziale gravità e disponendo sanzioni commisurate alla stessa;
- Rispettare scrupolosamente le prassi da seguire e segnalare a OdV qualsiasi sospetta violazione;
- Individuare quale gestore delle segnalazioni una figura dotata dei necessari requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità;
- Garantire la massima tutela per il segnalante;
- Garantire adeguata diffusione, comunicazione e formazione riguardo politiche e Codice Etico, al fine di incoraggiare l'utilizzo dei canali di segnalazione con l'obiettivo di far emergere qualsiasi irregolarità rilevata in grado di arrecare danno a ComApp, a terze parti o all'interesse pubblico;
- Sensibilizzare le risorse al valore ed all'importanza di eseguire con serietà i controlli previsti;
- Implementare, revisionare, aggiornare e migliorare le performance tramite Modello Organizzativo, Codice Etico e procedure/protocolli dedicati a specifiche attività/processi: in tali procedure sono inseriti ulteriori dati da monitorare, obiettivi qualitativi e quantitativi da raggiungere, precisazioni sugli obiettivi e sulla determinazione dei risultati;

- Salvaguardare la riservatezza delle informazioni e gestire eticamente i dati personali di tutti gli attori coinvolti;
- Impegnarsi a prevenire e controllare attraverso canali interni ed esterni che le prescrizioni di legge e le disposizioni di gruppo ed aziendali non vengano disattese;
- Cercare di definire un metodo di incentivazioni per i comportamenti particolarmente proattivi e di sostegno alla diffusione, controllo e segnalazione di tutto quanto sopra e sotto definito.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Politica per le Persone, il benessere e i diritti umani



Comapp :

- Con i suoi collaboratori, mantiene ed attua un comportamento basato su fiducia e rispetto reciproci;
- Pone la massima attenzione ai diritti e doveri delle parti interessate;
- Condanna ogni tipo di discriminazione e di mancato rispetto dei diritti umani, rispetto che sostiene attraverso la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione;
- Rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone integrità fisica e morale, nonché garantendo sempre pari opportunità a tutti;
- Assume solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età ed abbiano ottemperato agli obblighi scolastici;
- Dà valore all'equilibrio di genere e favorisce il dialogo e il confronto intergenerazionale, anche attraverso l'istituzione di meccanismi in grado di incoraggiare il confronto e la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze tipiche di ciascuna generazione;
- Favorisce e mette a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello;
- Ricerca e seleziona il personale da assumere nel rispetto della privacy dei candidati, unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, assicurando pari opportunità ed evitando qualsiasi favoritismo;
- Garantisce che gli annunci lavorativi indichino non il genere bensì il lavoro da svolgere, e le conoscenze, le abilità e i comportamenti inclusivi richiesti o che devono essere sviluppati o aggiornati;
- Contatta in modo equo e non discriminatorio i profili dei candidati;
- Verifica che, durante i colloqui, NON siano effettuate richieste relative a temi sensibili e/o discriminatori di alcun tipo (ad esempio orientamento politico o sessuale, iscrizione a sindacati, stato di salute, matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura);
- Offre ai candidati l'opportunità di dimostrare le proprie conoscenze, competenze e abilità ed il potenziale per soddisfare i requisiti di lavoro, utilizzando metodi di selezione e valutazione validi, affidabili ed equi, che comprendono adeguamenti a specifiche esigenze individuali;
- Recluta e accoglie gruppi eterogenei di persone con conoscenze, competenze e abilità pertinenti e con caratteristiche ed identità diverse provenienti da differenti contesti culturali e generi;
- Valuta le opportunità in termini di Diversity & Inclusion durante la definizione delle strategie e delle politiche di ricerca del personale;
- Salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, incoraggiando le persone a segnalare qualsiasi violazione o sospetta violazione di tutti i principi, garantendo al segnalante l'anonimato, l'assenza di ritorsioni, il rispetto della privacy.

ComApp è da sempre impegnata e si impegna a:

- Garantire la libertà di associazione a tutti i dipendenti;
- Garantire il rispetto del 100% di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento;
- Migliorare, rispetto al contratto di riferimento, le condizioni retributive tramite superminimi individuali, quota fissa mensile di premio produzione legato all'inquadramento, buoni pasto per tutte le giornate di lavoro sia in presenza che a casa, riconoscimento dei risultati raggiunti tramite piani di incentivi e premi che, in funzione del risultato aziendale, vengono erogati;
- Assicurare buone condizioni lavorative, promuovendo il comfort e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- Agire scrupolosamente nel rispetto delle norme vigenti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, e stimolarne l'applicazione all'interno dell'azienda;

- Sensibilizzare, promuovere e tutelare salute e benessere dei dipendenti tramite diffusione e consolidamento di una cultura della sicurezza, per creare una maggiore consapevolezza dei rischi e promuovere condotte responsabili da parte di tutti i dipendenti da utilizzarsi anche nella vita extra-professionale;
- Monitorare lo stato di salute e benessere tramite le visite periodiche di idoneità;
- Valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati e mitigarli, rivalutarli periodicamente in funzione di cambiamenti o criticità;
- Attuare azioni mirate nel caso di criticità emergenti/segnalate;
- Sostenere iniziative di solidarietà sociale, valutando collaborazioni con le scuole superiori tese ad inserire nell'organico giovani leve da formare e preparare alla professione;
- Implementare azioni volte a scoraggiare qualsiasi tipo di discriminazione, nonché a favorire (ove possibile) azioni a vantaggio di soggetti vulnerabili;

Obiettivi primari sono:

- Formare in ambito sicurezza e benessere in linea con le prescrizioni e le tempistiche previste, commisurata alla mansione svolta, nel **100% dei casi (SDGs 3,4)**;
- Formare, oltre le prescrizioni, le persone neo-assunte senza precedente formazione in ambito sicurezza (apprendisti tipicamente), per fornire da subito una consapevolezza all'importanza della tutela di questi aspetti **(100%) (SDGs 3,4)**;
- Formare, almeno con cadenza biennale, aggiuntivamente agli obblighi, tutte le persone facenti parte delle squadre di emergenza con formazione specifica commisurata al ruolo, e sempre con cadenza biennale, tutte le risorse all'attenzione ed alla cura del proprio ed altrui benessere **(SDGs 3,4)**;
- Svolgere le visite di idoneità all'assunzione **nei tempi nel 100% dei casi**, ed in linea con il protocollo sanitario sviluppato commisuratamente alla mansione ed ai rischi analizzati per il **100% del personale (SDGs 3)**;
- Svolgere visite di idoneità con approfondimenti specifici **per gli addetti alle squadre di emergenza (SDGs 3)**;
- Mantenere costante l'attenzione alla salute ed al benessere, monitorando i risultati delle analisi, in particolare relativamente allo stress lavoro correlato svolta **sistematicamente ogni due anni (SDGs 3,8)**;
- Erogare formazione di qualità finalizzata alla crescita professionale (hard-skill) tipica del ruolo, mantenendo attive e rinnovando le certificazioni ottenute in ambito tecnico, **(SDGs 4,8)**;
- Erogare formazione di qualità finalizzata alla crescita personale (soft-skill) ed all'aumento dell'engagement (manageriale, etico, tematiche ESG,) **(SDGs 4,5,8,10)**;
- Monitorare la frequenza di incidenti relativi a lavoro e violazione di diritti umani e, nel caso, adottare azioni per ridurli **(infortuni pari a 0, sia in itinere che sul luogo di lavoro) (SDGs 3)**;
- Definire un premio di risultato, in funzione dei risultati aziendali e dei risultati personali **(SDGs 8)**;
- **Garantire al 100% dei collaboratori** il rispetto di tutto quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale e per tutti andando oltre quanto obbligatorio: premio aziendale fisso mensile per tutti, buono pasto che viene erogato per tutti i giorni di lavoro, anche in smart working **(SDGs 5,8,10)**;
- Assicurare e prestare attenzione alle esigenze individuali, concedendo flessibilità dell'orario di lavoro con ingresso dalle 08.00 alle 09.30 **per il 100% dei collaboratori anche per il 2025 (SDGs 3,8,10)**;
- Istituire e mantenere accordi individuali di smart working variabili in funzione del ruolo, dell'esperienza e della distanza dalla sede per il 100% dei collaboratori anche per il 2025 **(SDGs 3,8,10)**.

Politica per l'Ambiente e gli Acquisti Sostenibili



ComApp per tutelare l'ambiente e mitigare gli impatti negativi ha definito le seguenti principali regole:

- Riduzione, Riutilizzo e Riciclo degli imballaggi;
- Riutilizzo, Riparazione/Ricondizionamento dei dispositivi elettronici;
- Formazione e sensibilizzazione nell'uso di risorse naturali (energia, acqua);
- Limitazione delle emissioni dei dispositivi elettronici, creando e spingendo ad utilizzare sempre più cartelle condivise da privilegiare all'invio di email con allegati soprattutto se multidestinatario;
- Limitare le stampe digitalizzando tutto ciò che è possibile ed acquistando carta riciclata e solo raramente non riciclata ma ecologica;
- Acquistare energia da sole fonti rinnovabili al 100%;
- Differenziare i rifiuti oltre gli obblighi di legge esistenti per le Aziende;
- Noleggiare e non acquistare auto aziendali e incoraggiare la scelta delle auto in funzione delle emissioni privilegiando auto ibride e elettriche;
- Favorire l'acquisto anche per la vendita ai Clienti di dispositivi "refurbished";
- Valutare e classificare i fornitori in base a parametri ESG, valutando ove possibile le loro performance, rating di sostenibilità, bilanci integrati, così come le caratteristiche dei prodotti acquistati sia per la rivendita che per l'utilizzo interno;

ComApp in materia di tutela Ambientale è da sempre impegnata e si impegna a:

- Agire nel rispetto delle normative vigenti, applicando le migliori tecnologie disponibili;
- Promuovere il ricorso a fonti di energia rinnovabili, nonché l'efficienza energetica ed il risparmio mediante azioni di monitoraggio, efficientamento, controllo;
- Valutare la possibilità di implementare azioni di compensazione delle emissioni di gas serra;
- Prediligere pratiche come il noleggio sia per le auto che per i cellulari aziendali;

Obiettivi primari sono:

- Ridurre al minimo l'uso della carta in ufficio, prediligendo l'acquisto di prodotti riciclati e riciclabili (SDGs 11,12,13,15);
- Ridurre la necessità di viaggiare, limitando solo ai viaggi strettamente necessari e promuovendo il ricorso a soluzioni alternative come, ad esempio, e-mail/telefono/ videoconferenze (SDGs 7,11,12,13,14,15);
- Monitorare e analizzare i mezzi utilizzati nelle trasferte, con obiettivo di utilizzare trasporti aerei in misura **non superiore al 10%** degli spostamenti su base annua: la valutazione percentuale e non economica è più adeguata in quanto un solo viaggio a lungo raggio -impossibile da effettuare tramite mezzo diverso dall'aereo- potrebbe dare risultati di analisi non commisurati al reale impegno di ComApp nell'uso di mezzi poco inquinanti (SDGs 7,11,12,13,14,15);
- Prediligere il mezzo di trasporto più sostenibile tra quelli possibili sia tramite sensibilizzazione che mediante monitoraggio dei costi di trasferta (SDGs 4,7,11,12,13,14,15);
- Favorire e programmare uno sviluppo delle proprie attività volto ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali, ed a preservare l'ambiente anche per le generazioni future (SDGs 3,7,11,12,13,14,15);

- Promuovere la rigenerazione delle risorse, anche attraverso iniziative di economia circolare analizzando i processi, dove questa strada sia percorribile, ed applicandola al **60% dei processi entro il 2028 (SDGs 3,7,11,12,13,14,15)**;
- Migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività, per quanto limitate all'utilizzo simile a quello domestico, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente, tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori best practices in materia **(SDGs 3,6,7,11,12,13,14,15)**;
- Contribuire in modo costruttivo alla tutela delle comunità locali e nazionali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione oltre a rappresentare un momento formativo ritenuto molto importante sulla coscienza sociale dei collaboratori **(SDGs 3,4,11,13)**;
- Ottimizzare i processi al fine di ridurre al minimo l'impatto degli stessi sull'ambiente **(SDGs 6,7,11,12,13,14,15)**;
- **Riduzione del 50%** ottimizzando le spedizioni verso i clienti e le consegne richieste ai fornitori: obiettivo raggiungibile in considerazione della riduzione progressiva dell'hardware venduto da Comapp **(SDGs 11,12,13,14,15)**;
- Analizzare le performance in ambito EGS del nostro principale partner tecnologico e chiedere la condivisione della scorecard di sostenibilità o l'invio del bilancio di sostenibilità **(SDGs 11,12,13,14,15,17)**;
- Oltre a citare in tutti i documenti di acquisto il nostro Codice etico come vincolo, chiedere ai fornitori classificati come rilevanti nell'ambito, la sottoscrizione del Codice e monitorarne la percentuale a fine anno **(SDGs 17)**.

Politica Etica, Governance e Responsabilità Sociale



Le politiche etiche sono trattate nel Codice etico, di condotta e principi di sostenibilità, nella Premessa e nella Politica di Sostenibilità del presente documento, oltre che nei protocolli/procedure specifiche relativamente agli aspetti legali che riferiscono alla **Lotta alla Corruzione** ed al divieto che ComApp assume per sé e vincola ad assumere tutti i propri collaboratori, relativamente agli ambiti principali di **Concussione, Frode, Riciclaggio e Conflitto di interesse**

Le politiche riferiscono anche a valori e principi di **legalità, correttezza e onestà** nelle attività e nelle informazioni, **trasparenza** nel marketing, nella contabilità, nei rapporti finanziari, **tutela** della concorrenza, **gestione responsabile** delle informazioni di cui garantisce sicurezza e riservatezza, chiedendo a tutti la massima **accuratezza** nel trattare dati personali e commerciali, **auto-responsabilizzazione, attenzione e massimo impegno** nel mettere in atto tutte le precauzioni ed i controlli previsti **in conformità alle linee guida ed ai regolamenti europei e globali**. Le politiche sottolineano l'importanza della **tutela e salvaguardia** del benessere dell'Individuo, il divieto di mettere in atto **pratiche anticoncorrenziali** e di fare affermazioni mendaci, non veritiere o non esaustive nelle gare d'appalto e in qualsiasi documento e dichiarazione ComApp, estendendo principi e divieti ad ogni ambito/servizio ed a tutti i collaboratori, qualsiasi sia il rapporto di lavoro che li lega a ComApp.

Le politiche etiche comprendono **gli impegni comuni** ed il controllo che tali condotte vengano realmente seguite e rispettate, i comportamenti da seguire in funzione di responsabilità e di ruoli interni ed esterni, la **minimizzazione dei dati** da diffondere ed il rigore nel trattarli, nel non diffonderli, nel conservarli e distruggerli quando opportuno, il **dovere e la possibilità di segnalare** qualsiasi sospetta violazione garantendo la massima tutela per il segnalante e per l'immagine reputazionale di ComApp.

Per fare ciò comunica internamente e periodicamente i rischi che potrebbero profilarsi in caso di mancato rispetto di uno o più elementi chiave definiti, formando continuamente i collaboratori in materia e riconoscendo e premiando chi applica le prassi con professionalità e rispetto anche con i colleghi e gli stakeholder esterni.

Le politiche etiche di ComApp comprendono **anche Condotte Etiche e di Rispetto, di Responsabilità Sociale di Impresa e di Sostenibilità**, cercando di sviluppare ed accrescere, nell'ambito di possibilità d'azione, una **coscienza sociale** sempre più forte e strutturata, cercando di trasferire best practices anche alla **vita quotidiana extra-professionale**, attuando **azioni a beneficio** del territorio, delle società che favoriscono l'inserimento di persone vulnerabili, prevedendo azioni di volontariato sociale che, oltre all'impatto benefico, costituiscono un forte **momento di coesione e di partecipazione alla vita aziendale e sociale perché oltrepassano il limite professionale** e toccano direttamente le **Persone che, volontariamente**, decidono di aderire alle iniziative, con tutte le risorse necessarie messe a disposizione da ComApp, scambiandosi impressioni, sensazioni e benefici dati/ricevuti in incontri e momenti di confronto e diffusione dedicati espressamente alla tematica.

Nel seguito vengono ripresi gli obiettivi che tali politiche definiscono:

- Opporsi a qualsiasi forma di molestia sul luogo di lavoro dove, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per molestia si intende:
 - ✓ un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante, offensivo, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
 - ✓ l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
 - ✓ qualsiasi comportamento discriminatorio idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale dei lavoratori;
 - ✓ tutti i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
 - ✓ qualsiasi atto di abuso della propria posizione di superiorità gerarchica messo in atto allo scopo di ottenere prestazioni non dovute e favori personali.
- Formare continuamente i collaboratori in materia etica e di tutela della riservatezza dei dati personali che vengono trattati;
- Riesaminare periodicamente che il Modello Organizzativo, il Codice Etico e tutte le procedure siano in linea con le politiche e le aspettative di tutti gli stakeholder e con i risultati attesi, oltre che con le prescrizioni di legge
- Verificare il pieno rispetto dei presidi previsti dalle procedure per evitare che vengano commessi reati in ambito corruzione, concussione, frode e riciclaggio;
- Mantenere l'istituto di canali di segnalazione idonei e conformi a quanto previsto dalla normativa di cui al D.lgs. 24/2023, garantendo la massima tutela per il segnalante, interno o esterno che sia;
- Diffondere in maniera adeguata, comunicare e sensibilizzare per incoraggiare l'utilizzo dei canali di segnalazione con l'obiettivo di far emergere qualsiasi irregolarità rilevata in grado di arrecare danno a ComApp, alle terze parte e all'interesse pubblico;
- Erogare adeguata attività di formazione in merito alla normativa ed alle disposizioni a ciascun dipendente;
- Sensibilizzare, oltre agli aspetti regolamentati dalla legge, tutti i collaboratori al pericolo che comportamenti non allineati alle politiche e prescrizioni possono essere lesivi e dannosi per ComApp;
- Dare piena collaborazione all'Organismo di Vigilanza nella compilazione dei flussi informativi periodici e segnalare senza esitazione eventuali anomalie sospette o certe;
- Contribuire a beneficio del tessuto sociale del territorio ed al contempo delle Persone ComApp, tramite sponsorizzazione di eventi, anche MKT, a tematica socialmente utile, donazioni a Onlus che si occupano di assistenza ai vulnerabili/bisognosi (OSF), iniziative di volontariato;
- Privilegiare per gli eventi di ComApp location che tutelano ed inseriscono nel mondo del lavoro soggetti vulnerabili e utilizzano prodotti a km 0.

Obiettivi primari sono:

Per le persone neo-assunte:

- Formare entro 2 mesi dall'assunzione in ambito ESG in merito alle politiche, disposizioni e impalcatura della documentazione, in ambito ambientale, su differenziazione rifiuti, risparmio energetico e rispetto ambientale e evitare lo spreco, in materia di etica e responsabilità sociale su prevenzione abusi, molestie, discriminazioni a cura di RSG/DG **(SDGs 4,5,10,11,12,13)**;
- Far firmare, entro 1 mese dall'assunzione, impegno al rispetto e obbligo di lettura e conoscenza informativa su elenco dei documenti vigenti alla data in ComApp e dare indicazioni sulla disponibilità sulla intranet dei documenti sempre aggiornati, creare account e credenziali per accesso a piattaforma 231 per segnalazioni a OdV e Whistleblowing **(SDGs 16)**;
- Formare preliminarmente entro 2 mesi dall'assunzione in materia di riservatezza dati e GDPR e prassi in vigore a cura di DG e/o dei diretti responsabili tramite incontri mirati/tutoring **(SDGs 4,16)**;
- Formare preliminarmente entro 2 mesi dall'assunzione in materia di cybersecurity, in maniera generica per tutti i ruoli e/o specifica per ruoli tecnici (potenziali amministratori di sistema, gestori di dati del personale, con accesso a dati di terze parti) a cura di DG o dei diretti responsabili tramite incontri mirati/tutoring **(SDGs 4,9,16)**.

Per tutti:

- Formare obbligatoriamente e aggiornare almeno annualmente il 100% dei collaboratori in materia 231 e obblighi legislativi, con test di superamento e, possibilmente in concomitanza con l'aggiornamento annuale obbligatorio per tutti, in materia di etica/responsabilità sociale su prevenzione abusi, molestie, discriminazioni a cura di Aspera231, OdV, RSG (SDGs 4,5,10,16);
- Effettuare, a cura della capogruppo, almeno con cadenza annuale, vulnerability test (SDGs 9,16);
- Inviare email al 100% dei collaboratori con la cadenza opportuna in caso di nuovi segnalati pericoli, introduzione nuove metodologie di attacco o altro che possa compromettere la sicurezza informatica a cura della capogruppo (SDGs 9,16);
- Dare piena collaborazione all'Organismo di Vigilanza nella compilazione dei flussi informativi periodici e segnalare senza esitazione eventuali anomalie sospette o certe (SDGs 9,16);
- Almeno 1 sessione biennale su cybersecurity, gdpr a cura di DG o società esterna e aggiornamenti costanti a mezzo email dalla capogruppo (SDGs 9,16);
- 0 data breach (SDGs 9,16);
- 0 segnalazioni di whistleblowing (SDGs 5,10,16);
- 100% data breach gestiti come da protocolli in vigore (SDGs 9,16);
- 100% segnalazioni gestite segnalazioni gestite nel rispetto dei tempi:
 - ✓ Avviso di ricevimento al segnalante entro 7 giorni
 - ✓ Riscontro alla segnalazione entro 3 mesi
- Almeno 1 donazione annua ad Onlus che operano sul territorio (SDGs 1,2,10,11);
- 1 iniziativa annua per almeno 1 giornata lavorativa di volontariato sul territorio (su adesione volontaria del collaboratore anche se residente lontano dal luogo dove verrà svolta l'attività) (SDGs 1,2,10,11);
- Organizzare con il partner storico per l'organizzazione di eventi marketing anche gli eventi interni di ComApp per creare team building attraverso lo spirito ludico e contribuire anche al benessere dei collaboratori, scegliendo organizzazioni tipicamente che usino prodotti del territorio e/o favoriscano l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti vulnerabili (SDGs 1,2,3,4,10,11,17);
- Organizzare per gli eventi marketing almeno un evento/anno che coinvolga temi di rilevanza sociale (SDGs 11,17);
- Coinvolgimento ed ampliamento su temi ESG, tramite creazione utenze su piattaforma Ecovadis Academy e/o altri corsi specifici (tutto il team RSG, ACQ, RLS, responsabile Sales Support e responsabile Marketing entro il 2025) (SDGs 4,5,8,9,11).

Milano, 03 Ottobre 2024

Firmato per approvazione
CEO

Matteo Silvestri


<https://comapp.it/esg>