

Rev. 4.2
Maggio 2026

Politica integrata aziendale



L'Assemblea Generale dei Soci della CMB ha approvato politiche di sostenibilità e di responsabilità sociale finalizzate a restituire alla Comunità un valore di prodotto superiore a quello delle risorse economiche, sociali ed ambientali prelevate per la realizzazione delle proprie attività economiche, eleggendo come mezzo principe lo sviluppo, il miglioramento e l'innovazione dei saperi di funzionamento e dell'organizzazione di processo dell'impresa stessa.

Il Consiglio di Amministrazione della CMB, in tale ambito, ha deciso di promuovere lo sviluppo e il miglioramento continuo di uno strumento gestionale organico e completo, idoneo a garantire l'esercizio integrato delle proprie attività in qualità, nel rispetto della sicurezza, anche in ambito stradale, della salute e della dignità dei lavoratori, della valorizzazione delle diversità, dell'empowerment femminile e del perseguimento della parità di genere, della tutela dell'ambiente, della prestazione energetica orientato all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione dei processi e attento alle esigenze ed aspettative delle parti interessate, nel rispetto di leggi e norme applicabili.

Per ottenere ciò il Consiglio di Amministrazione dispone l'introduzione del Sistema di Gestione Integrato e dichiara che gli obiettivi prioritari della CMB sono:

- a) realizzare opere e fornire servizi di ingegneria civile che soddisfino i requisiti contrattuali rispondendo pienamente alle prescrizioni relative a idoneità all'uso, specifiche di prestazione, sicurezza, affidabilità;
- b) consolidare e migliorare la reputazione della CMB relativamente alla qualità delle opere realizzate, anche mediante la gestione dei processi digitalizzati e l'applicazione del BIM Management, e alla tutela di sicurezza e ambiente, perseguendo la soddisfazione del Cliente e delle parti interessate, tra cui i lavoratori;
- c) garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, assicurando altresì il coinvolgimento fattivo dei lavoratori e dei propri rappresentanti;
- d) contribuire alla sicurezza stradale, col fine di ridurre gli effetti di incidenti stradali riconducibili alla propria attività;
- e) garantire un prodotto sicuro e la prevenzione dell'inquinamento;
- f) diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra dipendenti, collaboratori e altri stakeholder;
- g) adeguare la formazione, l'addestramento e la qualificazione del personale alle necessità delle attività di lavorazione e delle verifiche previste dai Sistemi di Gestione per assicurarne la consapevolezza;
- h) informare, coinvolgere, sensibilizzare e responsabilizzare l'Organizzazione CMB sui temi di tutela ambientale e uso-consumo dell'energia;
- i) promuovere comportamenti energeticamente consapevoli a tutto il personale al fine di prevenire e ridurre gli sprechi energetici;
- j) adottare procedure di green procurement e sostenere l'approvvigionamento di prodotti e servizi energeticamente efficienti che hanno un impatto sulla prestazione energetica;
- k) trasferire nelle attività progettuali che riguardano impianti, attrezzature e processi che impiegano energia la valutazione della prestazione energetica e degli impatti correlati;
- l) pianificare e tenere sotto controllo tutte le attività che influenzano qualità, sicurezza, ambiente, energia, responsabilità sociale e rischi di corruzione;

- m) perseguire il miglioramento continuo dell'efficienza dei processi, integrando le politiche di sostenibilità e responsabilità sociale con le politiche imprenditoriali;
- n) migliorare in modo continuo l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato e delle prestazioni aziendali;
- o) prevedere "luoghi" organizzativi inclusivi, orientati a stimolare la collaborazione e a sostenere la motivazione e il benessere organizzativo del personale sia diretto che in outsourcing;
- p) supportare, con adeguate procedure, l'Organizzazione di CMB affinché le attività siano esercitate nel rispetto del proprio Codice Etico e dello scopo sociale, basati su valori e principi di integrità, trasparenza, onestà e correttezza morale;
- q) garantire il rispetto delle prescrizioni legislative vigenti e degli altri requisiti che CMB intende sottoscrivere, applicabili alle attività svolte e conseguentemente all'efficienza energetica, all'uso dell'energia e al consumo energetico.

Tale scelta è motivata, oltre che dalla necessità di rispettare i vincoli legislativi, dalla volontà di perseguire la valorizzazione primaria delle proprie risorse, l'ottimizzazione del rapporto costo/qualità per il prodotto, il raggiungimento di concreti obiettivi e traguardi per la salvaguardia della sicurezza e salute dei lavoratori, per la tutela ambientale e per la gestione dell'energia, a beneficio degli interessi collettivi e sociali, e la lotta alla corruzione.

In CMB la diversità e la pluralità sono la fonte di nuove idee ed iniziative innovative che possono contribuire a creare soluzioni di sviluppo sostenibile e alla realizzazione di una società dove le discriminazioni e le disparità sono eliminate.

L'osservanza dei principi sopraelencati farà sì che venga costantemente sviluppato il "saper funzionare bene" e che quanto restituito alla comunità abbia maggior valore di quanto prelevato. Tali finalità costituiscono riferimenti fondamentali per le iniziative ad oggi intraprese e la base per il loro prosieguo.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene altresì la presente Politica coerente con la missione aziendale e che pertanto vadano assicurate tutte le misure e risorse necessarie affinché venga diffusa, compresa, applicata ed aggiornata.

Si dispone e si dà mandato alla Direzione di Gruppo di garantire la piena attuazione a quanto definito nella Politica integrata aziendale e di rendersi proattiva al conseguimento degli obiettivi enunciati.

Il Presidente CMB



Dichiarazione d'impegno

La Direzione di Gruppo si impegna a definire, attuare e verificare periodicamente i principi di azione, gli obiettivi e i traguardi a cui tendere al fine di eliminare le non conformità, i rischi di infortuni e malattie professionali, i rischi correlati ad incidenti su strada, gli impatti ambientali ed energetici individuati, analizzati e valutati nell'ambito delle attività svolte e che l'organizzazione può tenere sotto controllo o sui quali essa può esercitare un'influenza.

Laddove ciò non fosse possibile, si impegna alla loro riduzione al minimo, privilegiando le azioni proattive. La CMB mette a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, atte a perseguire i propri obiettivi di miglioramento, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.

Rende noto questo documento e lo diffonde sia ai propri dipendenti che a soci in affari e a stakeholder esterni con le modalità definite nelle procedure del Sistema di Gestione Integrato e si impegna affinché:

1. fin dalla fase di definizione di nuove attività, o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti della Qualità, della Salute e Sicurezza, della Tutela Ambientale, della Gestione dell'Energia, della Gestione dei processi digitalizzati e del BIM Management, della Responsabilità Sociale, della Parità di Genere, della Prevenzione della corruzione e della Sicurezza Stradale siano considerati contenuti essenziali;
2. tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in conformità con le indicazioni e metodologie del Sistema di Gestione Integrato;
3. l'applicazione efficace del Sistema di Gestione Integrato sia recepita come una responsabilità dell'intera organizzazione aziendale, richiamando tutto il personale di ogni livello e grado all'ottemperanza della Politica Integrata aziendale, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, in considerazione, tra l'altro, che la tutela della persona è ottenuta da chi esegue e non da chi controlla;
4. tutta la struttura aziendale partecipi, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi assegnati affinché:
 - siano rispettate tutte le prescrizioni previste dalle disposizioni legislative vigenti o di altra natura sottoscritte dall'organizzazione, compresi i CCNL;
 - si promuova, sia all'interno dell'organizzazione che verso le catene di fornitura, la consapevolezza dell'importanza di soddisfare i requisiti del Sistema di Gestione Integrato;
 - i metodi stabiliti nel Sistema di Gestione Integrato siano integrati con i processi industriali;
 - siano determinati e gestiti i rischi e le opportunità;
 - l'informazione sui metodi operativi e sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori e la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
 - i luoghi di lavoro, le procedure e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare le specifiche qualitative del lavoro e del prodotto, la salute e sicurezza dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera;

- siano adottate le misure necessarie al fine di contenere gli eventi lesivi derivanti da incidenti stradali correlati alle proprie attività e su cui può intervenire impegnandosi al miglioramento continuo, attraverso l'identificazione e il monitoraggio di fattori prestazionali correlati;
- sia garantito l'acculturamento digitale di tutte le risorse umane coinvolte nell'organizzazione;
- si persegua, nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato, il miglioramento continuo della prestazione energetica di CMB fornendo risultati misurabili relativi all'efficienza energetica, all'uso dell'energia e al consumo energetico;
- siano rispettati i requisiti dello Standard SA8000, comprese le convenzioni ILO nello stesso richiamate, qui sinteticamente elencati:
 - o non utilizzo o sostegno del lavoro infantile;
 - o non ricorso o utilizzo al lavoro forzato o obbligato;
 - o tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - o diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva;
 - o non ricorso o sostegno ad alcuna forma di discriminazione in base alla persona;
 - o non attuare pratiche disciplinari diverse da quelle definite aziendali e previste dal CCNL trattare tutti con rispetto;
 - o rispetto di leggi e CCNL in termini di orario di lavoro, sia ordinario che straordinario, e riposi;
 - o riconoscimento di una retribuzione dignitosa a fronte del lavoro svolto;
- siano perseguiti, in coordinamento con il Comitato Guida, i principi della UNI/PdR 125 in vigore che definiscono l'impegno nei confronti dei temi della parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile, gli obiettivi relativi alla parità di genere, agendo nel:
 - o diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra i dipendenti, i collaboratori e agli altri stakeholder;
 - o creare un clima di collaborazione e di costante dialogo nella piramide gerarchica e sostenere l'impegno di tutti al raggiungimento degli obiettivi;
 - o verificare puntualmente gli indicatori di performance (kpi) inerenti la parità di genere, relativi alle aree cultura e strategia; governance, processi relativi alle risorse umane, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, e sulle quali CMB focalizzerà i propri sforzi;
 - o garantire pari opportunità nella crescita professionale, basandola principalmente sulle capacità e sulle competenze e prevedere sviluppi di carriera per tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere;
 - o prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) nei luoghi di lavoro;
 - o prevedere politiche di comunicazione interna ed esterna volte a promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
 - o riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

- sia attuata la lotta alla corruzione, vietando ogni forma di corruzione e comportamenti funzionali o strumentali al compimento di atti corruttivi e dunque l'offerta o l'accettazione, diretta o indiretta, di denaro o altra forma di utilità in grado di influenzare il ricevente e indurre o premiare l'omissione o l'esecuzione di una funzione o attività, sia essa rivolta a soggetti pubblici che a soggetti privati, con lo scopo di far compiere un atto contrario ai propri doveri o di facilitare e favorire il compimento di un atto del proprio ufficio; specificatamente attraverso:
 - o definizione di un quadro di riferimento per identificare, riesaminare e monitorare il raggiungimento di specifici obiettivi per la prevenzione della corruzione;
 - o individuazione di modalità di segnalazione di sospetti in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole, senza il timore di ritorsioni;
 - o assegnazione della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, a cui è garantita piena autorità e indipendenza;
 - o perseguimento del comportamento non conforme alla presente politica come previsto dal Regolamento Disciplinare D.Lgs 231 e/o dal Codice Disciplinare aziendale;
- il Sistema di Gestione Integrato venga sviluppato e applicato in conformità alle specifiche delle norme internazionali ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001, SA8000, ISO 37001, ISO 39001 e delle norme o prassi UNI 11337-8, UNI/PdR 74, UNI/PdR 125 in vigore.

Queste finalità devono tradursi in obiettivi, compatibili con il contesto e con gli indirizzi strategici aziendali, da assegnare, in sede di redazione del budget, a tutti gli addetti appartenenti alle funzioni aziendali coinvolte nelle attività descritte nelle Procedure del Sistema di Gestione Integrato.

Per garantire il loro raggiungimento la Direzione di Gruppo, su delega del Consiglio di Amministrazione, ha piena autorità di far rispettare e coordinare il Sistema di Gestione Integrato e tutti i documenti ad esso complementari.

Eventuali controversie interne saranno riportate alla Presidenza e ai Direttori di Direzione e di Business Unit.

Questi ultimi sono impegnati a prendere tutti gli opportuni provvedimenti per la loro risoluzione e a promuovere, almeno una volta all'anno, un riesame e la relativa valutazione del Sistema di Gestione Integrato, al fine di accertarne l'efficacia complessiva, per il raggiungimento di quanto sopra stabilito e per promuovere il miglioramento continuo della gestione e delle prestazioni.

Di seguito si riportano i riferimenti degli Enti terzi coinvolti relativamente alla Responsabilità Sociale:

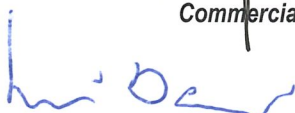
RINA (Organismo di certificazione scelto)	Via Corsica, 12 – 16128 Genova (GE) – Italy Phone: +39 010 53851 / Web site: www.rina.org
Social Accountability International (SAI - Ente che ha elaborato lo Standard SA8000)	9 East 37th Street; 10th Floor – New York, NY 10016 Phone: +1 (212) 684-1414/ Email: info@sa-intl.org
Social Accountability Accreditation Services (SAAS - Ente di accreditamento degli organismi di certificazione in ambito SA8000)	9 East 37th Street; 10th Floor – New York, NY 10016 Phone: +1 (212) 391-2106 / Email: saas@saasaccreditation.org

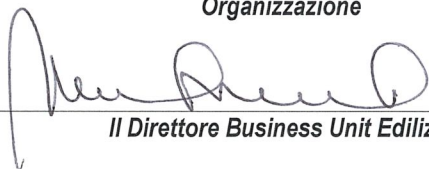
Carpi, 26 maggio 2026



Il Direttore di Gruppo




Il Direttore Direzione Marketing e Sviluppo
Commerciale

Il Direttore Direzione Risorse Umane e
Organizzazione

Il Direttore Business Unit Edilizia

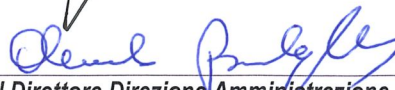


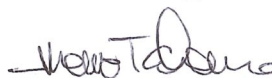
La Direttrice Business Unit Project e Servizi



Il Direttore Business Unit Infrastrutture

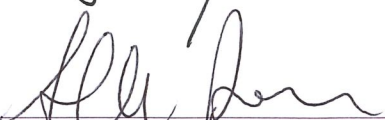


Il Direttore Direzione Risorse Finanziarie e
Pianificazione

Il Direttore Direzione Amministrazione di
Gruppo

Il Direttore Business Unit Edilizia Sanitaria e
Impianti

Il Direttore Business Unit Estero



Il Direttore Business Unit Immobiliare

Rev. 4.2
May 2026

Integrated Company Policy



The General Shareholders' Meeting of CMB has approved sustainability and social accountability policies designed to ensure that the value returned to the community exceeds the economic, social and environmental resources used in its business activities. Key focus areas include the development, improvement and innovation of the company's operational skills and processes.

In this context, the CMB Board of Directors has committed to promoting the development and continuous improvement of an organic and comprehensive management system designed to integrate all company activities. This system ensures adherence to quality standards, prioritizes the safety, including road safety, health and dignity of workers, and gives value to diversity, women's empowerment and gender equality. It also focuses on environmental protection, improved energy efficiency through technological innovation and process digitalisation and responsiveness to the needs and expectations of stakeholders, all while complying fully with applicable laws and regulations.

To achieve this, the Board of Directors mandates the implementation of the Integrated Management System and identifies CMB's priority objectives as follows:

- a) to execute civil engineering works and services that fully meet contractual requirements, ensuring fitness for use, performance specifications, safety and reliability;
- b) to consolidate and improve CMB's reputation of the works executed, including through the management of digitalized processes and the implementation of Building Information Modelling (BIM), prioritising safety and environmental protections, pursuing customer and stakeholder satisfaction, including that of
- c) employees;
to provide a safe and healthy work environment, also by actively involving workers and their
- d) representatives;
- e) contribute to road safety, with the aim of reducing the impact of road accidents attributable to its activities;
- f) to ensure safe products and the prevention of pollution;
to spread a culture of diversity and equal opportunities among employees, collaborators and other
- g) stakeholders;
to align education, training and qualification of personnel with the requirements of processing activities
- h) and audits mandated by the Management Systems to ensure their awareness and capability;
to inform, involve, and raise awareness within the CMB organisation regarding environmental protection
- i) and issues related to energy use and consumption;
- j) to promote energy-conscious behaviour among personnel in order to prevent and reduce energy waste;
to implement sustainable procurement procedures and support the procurement of energy-efficient
- k) products and services that enhance energy efficiency;
to incorporate the evaluation of energy performance and related impacts into project activities involving
- l) energy-using facilities, equipment and processes;
to plan and control activities that affect quality, safety, environment, energy, social accountability, and
- m) corruption risks;
to pursue continuous improvement of process efficiency by integrating sustainability and social

- n) to continuously improve the relevance, adequacy and effectiveness of the Integrated Management System and overall company performance;
- o) to foster inclusive organisational “places” that promote collaboration and support the motivation and well-being of both direct and outsourced personnel;
- p) to implement appropriate procedures that ensure CMB's activities are carried out in full compliance with its Code of Ethics and corporate purpose, adhering to the core values and principles of integrity, transparency, honesty and moral correctness;
- q) to ensure compliance with current legislative and regulatory requirements, as well as any additional commitments CMB chooses to adopt, applicable to its activities and consequently to energy efficiency, energy use and energy consumption.

This approach is motivated not only by the need to meet legislative requirements but also by the desire to maximise the value of its resources, optimise the cost-to-quality ratio of products, and achieve measurable objectives and targets. These include protecting workers' health and safety, safeguarding the environment, improving energy management, benefiting collective and social interests, and fighting corruption.

At CMB, diversity and inclusion are seen as vital sources of new ideas and innovative initiatives that contribute to sustainable development and the creation of a society free from discrimination and inequality.

Adherence to the principles outlined above ensures the continuous development of “knowing how to work well,” with the value returned to the community consistently exceeding the resources used. These objectives are the cornerstone of the current initiatives and the foundation for their continuation.

The Board of Directors also believes that this Policy aligns with the company's mission and commits to providing the necessary measures and resources to ensure its effective dissemination, understanding, application and updating.

The Group Management is tasked with fully implementing what is defined in the Integrated Company Policy and actively driving the achievement of its objectives.

Chairman of CMB

Declaration of Commitment

The Group Management undertakes to define, implement and periodically review the principles, objectives and targets necessary to eliminate nonconformities, as well as the risks of accidents, occupational diseases, risks related to road accidents and environmental and energy impacts. These impacts will be identified, analysed and evaluated in relation to the activities carried out and for those the organisation can control or influence.

Where this is not possible, it commits to minimising these impacts, giving priority to proactive measures. CMB will allocate the necessary human, instrumental and financial resources to pursue its improvement objectives, integrating these efforts into all its activities as part of a strategic commitment to the company's broader goals.

It commits to ensuring the dissemination of this document to its employees, business partners and external stakeholders, in accordance with the procedures outlined in the Integrated Management System, and undertakes to ensure that:

1. when defining new activities or revising existing ones, aspects such as Quality, Health and Safety, Environmental Protection, Energy Management, management of digitalized processes, BIM Management, Social Accountability, Gender Equality, Corruption Prevention and Road Safety are
2. considered essential components;
all employees receive appropriate training, education and information to perform their tasks
3. according to the guidelines and methodologies of the Integrated Management System;
the effective implementation of the Integrated Management System is viewed as a shared responsibility across the entire company organisation, requiring staff at all levels to comply with the Integrated Company Policy within their respective powers and responsibilities. This includes recognising, among other things, that the protection of the individual is the responsibility of the workers and not just the controllers;
4. each department within the company contributes according to its role and competence in achieving:
 - all requirements laid down in current legislation, as well as other agreements signed by the organisation, including the National Collective Bargaining Agreement (CCNL), are complied with;
 - awareness is fostered both within the organisation and among supply chains, the importance of complying with the requirements of the Integrated Management System;
 - the methodologies established by the Integrated Management System are integrated into industrial processes;
 - risks and opportunities are identified, assessed and managed;
 - information on operating methods and company risks is communicated to all employees, and their training is provided and regularly updated, with a specific focus on the tasks they perform;
 - workplaces, procedures and organisational aspects are designed and implemented to ensure the protection of work quality, product standards and the health and safety of employees, company assets, third parties and the surrounding community;

- ensure the adoption of necessary measures to limit harmful events resulting from road accidents related to its activities and which it can influence, committing to continuous improvement through the identification and monitoring of related performance indicators;
- ensure that all human resources involved in the organization develop an adequate level of digital competence;
- the continuous improvement of CMB's energy performance is pursued within the framework of the Integrated Management System by delivering measurable results related to energy efficiency, energy use and energy consumption;
 - o no use or support of child labour;
 - o no recourse to or use of forced or compulsory labour;
 - o protection of occupational health and safety;
 - o right to freedom of association and collective bargaining;
 - o no form of discrimination on the basis of personal characteristics;
 - o no implementation of disciplinary practices other than those defined by the company and provided for in the CCNL, treating all individuals with respect;
 - o compliance with laws and the CCNL regarding working hours, including both normal hours and overtime and rest periods;
 - o recognition of fair and decent pay for work performed;
- in coordination with the Steering Committee, the principles of UNI/PdR 125 in force are pursued, which define the commitment to gender equality, the promotion of diversity and the empowerment of women. This is realised by:
 - o spreading a culture of diversity and equal opportunities among employees, collaborators and other stakeholders;
 - o fostering a climate of collaboration and constant dialogue across the organisational hierarchy and supporting collective efforts to achieve shared objectives;
 - o regularly monitoring key performance indicators (KPIs) related to gender equality, focusing on cultural and strategic areas such as governance, human resources processes, opportunities for women's growth and inclusion within the company, gender pay equity, protection of parenthood and work-life balance—areas that CMB will continue to prioritise;
 - o ensuring equal opportunities for professional growth, primarily based on skills and capabilities, and providing career development opportunities for all workers, regardless of gender;
 - o preventing all forms of physical, verbal or digital abuse (harassment) in the workplace;
 - o implementing internal and external communication policies aimed at promoting gender equality, diversity and supporting women's empowerment.
 - o recognising the importance of balancing professional and private life with the development of programmes and initiatives that support parenting and work-life balance.

- the fight against corruption is implemented, prohibiting all forms of bribery and conduct that may facilitate or enable corrupt acts, and therefore, the offer or acceptance, whether direct or indirect, of money or other benefits that could influence the recipient, and induce or reward the omission or performance of a duty or activity, whether directed at public or private individuals, with the aim of causing them to perform an act contrary to their duties or to facilitate and favour the improper execution of an act of their office; specifically by:
 - o establishing a framework to identify, review and monitor the achievement of specific anti-corruption objectives;
 - o creating mechanisms for reporting suspected corruption in good faith or on the basis of reasonable belief, without fear of retaliation;
 - o appointing a Compliance Officer for anti-corruption matters, granting them full authority and autonomy in the execution of their responsibilities;
 - o prosecuting behaviour that does not comply with this policy as set out in the Disciplinary Regulation of Legislative Decree 231 and/or the Company Disciplinary Code;
- the Integrated Management System is developed and implemented in accordance with requirements of the international standards ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001, SA8000, and ISO 37001, ISO 39001 as well as the applicable UNI 11337-8, UNI/PdR 74, UNI/PdR 125

These aims must be translated into objectives that are compatible with the company's context and strategic guidelines. When the budget is drawn up, these objectives will be assigned to all employees involved in the activities described in the Integrated Management System Procedures.

To ensure they are achieved, the Group Management, as authorised by the Board of Directors, holds full responsibility for enforcing and coordinating the Integrated Management System and its supporting documents.

Any internal disputes will be reported to the Board of Directors and Business Unit Managers.

These managers are committed to taking the necessary actions to resolve the issues and to reviewing and evaluating the effectiveness of the Integrated Management System at least once a year. This will ensure that the system's objectives are being met and foster continuous improvement in both management and performance.

Below are the contact details for the Third Parties involved in Social Accountability:

RINA (Selected Certification Body)	Via Corsica, 12 – 16128 Genoa (GE) – Italy Phone: +39 010 53851 / Website: www.rina.org
Social Accountability International (SAI - Body that developed the SA8000 Standard)	9 East 37th Street; 10th Floor – New York, NY 10016 Phone: +1 (212) 684-1414/ Email: info@sa-intl.org
Social Accountability Accreditation Services (SAAS - Accreditation Body for Certification Bodies as part of SA8000)	9 East 37th Street; 10th Floor – New York, NY 10016 Phone: +1 (212) 391-2106 / Email: saas@saasaccreditation.org

Carpi, May 26th, 2026

Group Director

Marketing & Commercial Development Manager

Financial Resources and Planning Manager

Human Resources and Organisation Manager

Group Administration Manager

Director of Construction Business Unit

*Director of Healthcare Construction and
MEP Business Unit*

Director of Project and Services Business Unit

*Director of Foreign Areas Business
Unit*

Director of Infrastructure Business Unit

Director of Real Estate Business Unit