

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.

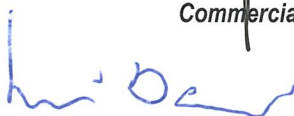
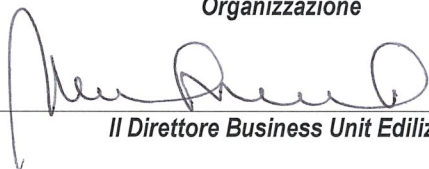
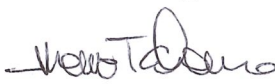
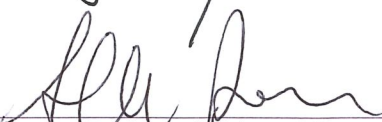
Eventuali controversie interne saranno riportate alla Presidenza e ai Direttori di Direzione e di Business Unit.

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