

POLITICA AZIENDALE INTEGRATA QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA, RESPONSABILITA' SOCIALE, ANTICORRUZIONE, SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Il Gruppo Cravanzola & Veglio ha implementato un Sistema di gestione integrato per Qualità, Ambiente, Sicurezza sul lavoro, Responsabilità Sociale, Anticorruzione e Sicurezza delle informazioni conforme alle Norme di riferimento UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, PAS 24000, UNI ISO 37001 e IEC 27001.

La Direzione del Gruppo promuove costantemente - a tutti i livelli dell'Organizzazione, verso i clienti e i fornitori - la diffusione della cultura per il rispetto Ambientale, della Qualità, della Sicurezza sul lavoro, della Responsabilità Sociale, dell'Anticorruzione e della Sicurezza delle informazioni.

Obiettivi prioritari della presente Politica:

1. Mantenere alta la soddisfazione dei Clienti attraverso una collaborazione attiva con gli stessi – Resp. Uff. Commerciale;
2. Mantenere nel tempo un Sistema di Gestione conforme alle Norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI ISO 45001, UNI EN ISO 39001, UNI EN ISO 37001, UNI PdR 125, ISO/IEC 27001 e SA8000, e garantirne il continuo miglioramento in linea con le indicazioni delle Parti Interessate, con le evoluzioni normative e regolamentari e, più in generale, al passo con le trasformazioni del contesto sociale, culturale ed economico nel quale la Società opera - Resp. SPT, Uff. SGI;
3. Mantenere un adeguato livello annuo di profitto aziendale - Resp. Direzione;
4. Garantire il rispetto dei requisiti cogenti applicabili, degli impegni sottoscritti con le Parti Interessate e delle Norme di riferimento – Resp. Direzione, Uff. SGI;
5. Continua analisi e valutazione dei rischi e opportunità derivanti dai requisiti delle Parti Interessate e dai fattori del Contesto – Resp. Direzione, Uff. SGI;
6. Garantire un comportamento basato su criteri di correttezza, lealtà, integrità morale e trasparenza, che contrasti la corruzione e garantisca la sicurezza delle informazioni - Resp. Direzione;
7. Assicurare il rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro dignitose per tutti i dipendenti e lungo la catena di fornitura, garantendo in particolare l'impegno continuo del Gruppo nel corrispondere un salario almeno pari al salario di sussistenza per tutti i dipendenti, orari di lavoro e benefit adeguati, e l'impegno del Gruppo nell'affrontare gli impatti diretti e indiretti dei diritti umani che le operazioni aziendali hanno sulle Parti interessate esterne – Resp. Direzione, Uff. Acquisti;
8. Mantenere l'impegno a contrastare qualsiasi forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione, e qualsiasi coinvolgimento in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura – Resp. Direzione, Uff. Acquisti;
9. Garantire l'impegno a monitorare ed evitare conflitti di interesse – Resp. Direzione;
10. Garantire l'impegno ad agire in piena trasparenza e a condannare eventuali azioni illegali per acquisire un vantaggio, e a non partecipare mai a operazioni di riciclaggio di denaro – Resp. Direzione;
11. Garantire luoghi di lavoro salubri e sicuri e la prevenzione e protezione dei lavoratori dai rischi per la salute e sicurezza, adottando le migliori tecnologie disponibili e con il minimo impatto ambientale - Resp. Procuratore SSLL, Uff. SGI;
12. Garantire la prevenzione e l'adeguata gestione delle eventuali situazioni di emergenza - Resp. Procuratore SSLL;
13. Tendere costantemente al miglioramento continuo, inteso come processo di crescita professionale delle risorse umane e delle prestazioni dei processi e diffusione delle best-practice aziendali per anticorruzione e sicurezza delle informazioni – Resp. Direzione;
14. Valorizzare ed arricchire il patrimonio di esperienze e conoscenze dei lavoratori e supportare lo sviluppo della carriera dei dipendenti attraverso la continua informazione/formazione/addestramento – Resp. Uff. HR;
15. Garantire comunicazione, coinvolgimento, consapevolezza e sensibilizzazione dei lavoratori nei riguardi delle tematiche ambientali, di sicurezza, di qualità, di etica sociale, di anticorruzione e di sicurezza delle informazioni e l'impegno al coinvolgimento e alla consultazione continua dei Lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti – Resp. Direzione, Uff. HR;
16. Monitorare costantemente i processi aziendali e le prestazioni dei lavoratori, fornitori/subappaltatori per garantire il rispetto dei principi del SGI aziendale – Resp. SPT, Uff. SGI, Uff. Acquisti;
17. Assicurarsi che responsabilità, mansioni e procedure di Sistema siano sempre definite, diffuse e chiaramente recepite dai lavoratori, e formare e responsabilizzare con continuità il personale ad un uso responsabile ed efficiente dell'energia - Resp. Uff. SGI, Uff. HR;
18. Monitorare e incrementare il livello di soddisfazione dei lavoratori - Resp. Direzione;
19. Garantire la prevenzione dell'inquinamento ambientale e la mitigazione del cambiamento climatico (impegnandosi ad es. nelle attività di riciclaggio/recupero e riduzione dei rifiuti, nel monitoraggio dell'impatto acustico, nel monitoraggio dei consumi di



risorse naturali quali acqua, combustibili ed energia elettrica, nell'incremento dell'efficienza energetica e dell'uso di energie rinnovabili nelle operazioni aziendali) e l'identificazione delle attività e/o delle aree maggiormente responsabili dei consumi energetici, al fine di individuare potenziali interventi che consentano un miglioramento dell'efficienza energetica - Resp. Uff. SGI;

20. Minimizzare l'impatto energetico nella fase di progettazione di nuovi prodotti/servizi e adottare, ove economicamente conveniente, le migliori tecniche disponibili sul mercato per migliorare le performances aziendali - Resp. Uff. Tecnico, Uff. Acquisti;
21. Garantire un uso responsabile delle risorse naturali per conseguire uno sviluppo sostenibile nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future, ottimizzando l'uso di risorse energetiche in un'ottica di risparmio mantenendo inalterato l'output derivante dal loro utilizzo (sia esso produzione di servizi o comfort per i collaboratori d'azienda) e attraverso l'implementazione di azioni che riducano il consumo di acqua - Resp. Uff. SGI;
22. Garantire l'impegno per lo sviluppo di prodotti che riducono al minimo gli impatti ambientali generati dall'utilizzo diretto dei prodotti da parte di clienti e per lo sviluppo di soluzioni innovative mirate a ridurre i consumi energetici dei Clienti - Resp. Uff. Tecnico;
23. Garantire l'impegno a sostenere e promuovere la biodiversità locale attraverso la gestione sostenibile - Resp. Uff. SGI;
24. Raccogliere e analizzare i dati di ritorno, soprattutto in tema di salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale, responsabilità sociale, anticorruzione e sicurezza delle informazioni - Resp. Uff. SGI, SPT;
25. Garantire l'impegno a trattare i dati personali degli interessati in conformità ai principi richiamati dall'Articolo 5 del GDPR - Resp. Direzione;
26. Mantenere attive procedure definite per la selezione e valutazione dei fornitori, verificandone l'impegno al rispetto dei principi di responsabilità ambientale, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, anticorruzione, sicurezza delle informazioni - Resp. Uff. Acquisti;
27. Comunicare e diffondere in maniera sistematica, puntuale ed affidabile i dati sulle performances ambientali e sociali d'azienda al fine di sensibilizzare i fornitori dichiarando che, in fase di valutazione delle forniture, verranno presi in considerazione anche parametri di sostenibilità ambientale e di responsabilità sociale unitamente a quelli economici - Resp. SPT, Uff. Acquisti;
28. Assicurare l'impegno a gestire i rischi di impatti ambientali negativi nella nostra catena di fornitura selezionando fornitori che implementino le migliori prassi ambientali, e a garantire che i prodotti/servizi acquistati dai fornitori siano progettati o realizzati in maniera responsabile dal punto di vista sociale - Resp. Uff. Acquisti;
29. Fornire un quadro di riferimento per stabilire, riesaminare e raggiungere gli obiettivi previsti per il Sistema di Gestione - Resp. Direzione;
30. Incoraggiare la segnalazione di sospetti in buona fede garantendo l'assenza di ritorsioni attraverso la diffusione della consapevolezza delle conseguenze delle non conformità alla Politica integrata del Gruppo e al Sistema di Gestione - Resp. Direzione, Uff. HR;
31. Spiegare l'autorità e l'indipendenza della funzione di conformità per la prevenzione della corruzione - Resp. Direzione;
32. Comunicare in modo trasparente i nostri impegni agli Stakeholder favorendo il dialogo sociale ad ogni livello - Resp. SPT;
33. Garantire l'impegno a immettere sul mercato prodotti che siano sicuri per i clienti - Resp. Direzione;
34. Garantire l'impegno a ottimizzare il riciclaggio di prodotti post-consumo - Resp. Uff. Tecnico;
35. Garantire l'impegno ad affiancare i Clienti in fase di utilizzo dei prodotti e dismissione degli stessi, al fine di ridurre al minimo gli impatti ambientali durante l'uso e a fine vita dei prodotti - Resp. Uff. Tecnico;
36. Contribuire allo sviluppo sostenibile delle comunità in cui operiamo - Resp. Direzione.

Target quantitativi assunti dal Gruppo:

- Ridurre del 30% il numero di infortuni sul lavoro registrati entro il 2027, prendendo il 2025 come anno di riferimento - Resp. Procuratore SSLL;
- Mantenere annualmente sino al 2030 il 100% di copertura di tutti i dipendenti cui viene corrisposto un salario almeno pari al salario di sussistenza - Resp. Direzione
- Mantenere annualmente il numero di dipendenti inclusi in un contratto collettivo nazionale di lavoro al 100% sino al 2030 - Resp. Direzione.
- Mantenere annualmente una valutazione dei rischi di corruzione e sicurezza IT per il 100% delle sedi sino al 2030 - Resp. Direzione.
- Formare il 100% dei dipendenti sui temi relativi ai conflitti di interesse, frode, riciclaggio di denaro entro il 2030 - Resp. Uff. HR;
- Incrementare del 20% le ore di formazione medie per dipendente entro il 2030, prendendo il 2025 come anno di riferimento - Resp. Uff. HR;

- Mantenere annualmente al valore nullo le NC interne e relative ai Fornitori in merito a lavoro infantile e lavoro forzato sino al 2030 - Resp. SPT, Uff. Acquisti;
- Incrementare del 20%, entro il 2030, il numero di dipendenti che partecipano a corsi di formazione per la sensibilizzazione su discriminazioni e molestie, prendendo il 2025 come anno di riferimento - Resp. Uff. HR;
- Registrare il 100% del personale aziendale formato sul Codice Etico entro il 2027 – Resp. Uff. HR;
- Mantenere annualmente la % di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice $\geq 50\%$ sino al 2030 - Resp. Direzione;
- Mantenere annualmente al valore nullo i richiami di prodotto o gli incidenti di sicurezza fino al 2030 – Resp. Direzione, Uff. Tecnico;
- Formare il 100% dei dipendenti dell’Uff. Acquisti su tematiche ambientali nella catena di fornitura e pratiche sociali dei fornitori entro il 2027 – Resp. Uff. HR;
- Integrare in tutti i Contratti di fornitura clausole relative ad ambiente, pratiche lavorative, diritti umani entro il 2027 – Resp. Uff. Acquisti;
- Portare al 100% il numero di valutazioni dell’impatto sui diritti umani delle parti interessate esterne, condotte su operazioni critiche entro il 2030 – Resp. SPT;
- Mantenere annualmente al 100% sino al 2030 la riciclabilità dei prodotti a fine vita – Resp. Uff. Tecnico;
- Mantenere una valutazione di impatto acustico aggiornata per il 100% delle sedi sino al 2030 – Resp. Uff. SGI.
- Ridurre le emissioni assolute di gas serra di Scope 1 e 2 del 10% entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento – Resp. Uff. SGI;
- Ridurre del 10% il consumo totale di acqua entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento – Resp. Uff. SGI.
- Svolgere studi sul ciclo di vita sul 100% dei prodotti entro il 2030 – Resp. Uff. SGI;
- Mantenere annualmente al valore nullo sino al 2030 gli impatti aziendali sulla biodiversità locale - Resp. Uff. SGI;
- Mantenere annualmente al 100% sino al 2030 la % di progetti con soluzioni a basso impatto energetico - Resp. Uff. SGI;
- Ridurre del 10% i rifiuti pericolosi prodotti entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento – Resp. Uff. SGI;
- Ridurre del 10% i consumi energetici entro il 2030 prendendo il 2025 come anno di riferimento – Resp. Uff. SGI.

RESPONSABILITÀ

Il Gruppo Cravanzola & Veglio pone attenzione costante alle ricadute economiche, sociali ed ambientali dell’intermediazione finanziaria e dell’attività imprenditoriale sui diversi stakeholder. Nella visione di Etica del Gruppo, esso è responsabile delle conseguenze che le proprie azioni hanno sui portatori di interesse, sull’ambiente, sulla società nel suo complesso. Come tale, ogni impresa è chiamata a controllare e gestire i propri impatti, rendicontando in merito agli aspetti ritenuti rilevanti. Il Gruppo Cravanzola & Veglio ritiene che la propria sfera di responsabilità non sia limitata all’ambito di azione diretta, ma sia estesa all’area di influenza, che include il comportamento di quei portatori di interesse sui quali il Gruppo può avere un’influenza significativa.

COERENZA

Il Gruppo Cravanzola & Veglio orienta il proprio comportamento alla massima coerenza possibile, e ritiene l’investimento socialmente responsabile un modo efficace di gestione aziendale. Per questo il Gruppo gestisce esclusivamente commesse che abbiano una caratterizzazione socialmente responsabile, e adotta al proprio interno le politiche di CSR che richiede ai dipendenti, ai collaboratori e ai fornitori.

CENTRALITÀ E RISPETTO DELLA PERSONA

Il Gruppo Cravanzola & Veglio riconosce il diritto di ciascun individuo a perseguire il proprio sviluppo umano e professionale e si impegna a creare un ambiente favorevole a tale sviluppo. Tale approccio vale nei confronti di tutti i propri interlocutori, e in particolare dei propri dipendenti e collaboratori, con i quali impronta le proprie relazioni ai seguenti valori:

EQUITÀ E PARI OPPORTUNITÀ - Il Gruppo riconosce la non discriminazione e il rispetto di ogni differenza di genere, età, razza, religione, appartenenza politica e Sociale, linguistica o culturale, orientamento sessuale, come diritto fondamentale di ogni essere umano e mira ad orientare coerentemente le proprie azioni alla ricerca di una equilibrata distribuzione della ricchezza e delle risorse, orientata al superamento di eccessivi divari retributivi nel rispetto dei bisogni di ciascuno e riconoscendo il contributo dato da ognuno alla creazione del valore sociale, relazionale ed economico.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO - Il Gruppo è impegnato nello sviluppo di politiche di conciliazione vita-lavoro, alla ricerca di un continuo miglioramento relativamente a tale tematica che viene ritenuta di particolare importanza per il benessere dei propri dipendenti e collaboratori. Il tema riguarda molti aspetti della vita quotidiana: le modalità organizzative e i tempi di lavoro, le responsabilità delle donne e degli uomini nel lavoro per l’azienda e nel lavoro di cura per la famiglia, la partecipazione alla vita della società civile. Il Gruppo



promuove politiche di flessibilità per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e privata, ad esempio forme di part-time, congedi parentali, flessibilità oraria, telelavoro, ecc. all'interno della propria Organizzazione.

PREMIO AL MERITO - Il Gruppo riconosce l'impegno nel raggiungimento dei risultati e l'efficacia nel lavoro come valori da sviluppare e premiare, e si impegna a ricercare le modalità più opportune ed efficaci per favorirne lo sviluppo e la valorizzazione.

VALORIZZAZIONE DELLA FAMIGLIA - Il Gruppo riconosce il valore della famiglia, in qualsiasi forma sia essa costituita e formata, quale nucleo fondamentale del vivere sociale umano.

PARTECIPAZIONE AI RISULTATI - Il modello di impresa, inteso come entità privata di utilità pubblica, deve prevedere una partecipazione dei risultati da parte di tutti i portatori di interesse (in misura adeguata), e non solo degli azionisti. A tal fine il Gruppo si propone di redistribuire in maniera trasparente il valore creato ai vari portatori di interesse, e di studiare forme di parametrizzazione del valore destinato agli stessi in ragione del loro contributo, diretto o indiretto, alla sua creazione.

COLLABORAZIONE E COOPERAZIONE - Il Gruppo mira a sviluppare modalità di lavoro orientate alla cooperazione e alla collaborazione, basate sulla ricerca del consenso e sul coinvolgimento delle persone rispetto agli obiettivi da raggiungere, piuttosto che sull'imposizione o sull'autorità gerarchica.

TRASPARENZA

La trasparenza caratterizza tutte le relazioni e la comunicazione tra il Gruppo Cravanzola & Veglio e i suoi stakeholder, e si basa sul riconoscimento del diritto di ogni interlocutore a conoscere tutte le informazioni rilevanti sul Gruppo per consentire a ciascuno di valutare scelte e comportamenti della stessa e decidere così in modo libero, autonomo e consapevole.

IMPEGNI ASSUNTI DAL GRUPPO IN AMBITO SOCIALE

POLITICA DEI DIRITTI UMANI – Il Gruppo si impegna a mantenere un processo di due diligence in materia di diritti umani sia al proprio interno sia lungo la catena di fornitura, e a tal fine predispone e mantiene aggiornata una Valutazione dei rischi specifici ed effettua controlli mirati ad evitare impatti negativi diretti o indiretti sui diritti umani.

LAVORO FORZATO – Il Gruppo si impegna a non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro obbligato e a tutelare il diritto del personale di poter lasciare il luogo di lavoro alla fine della giornata lavorativa standard e di poter porre recedere dal Contratto di lavoro dandone ragionevole preavviso. È fatto assoluto divieto di trattenere documenti d'identità in formato originale e addebitare ai Lavoratori spese o commissioni o richiedere di pagare depositi legati all'assunzione.

LAVORO MINORILE – Il Gruppo si impegna a non ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro minorile, garantendo accurati controlli sull'età in fase di assunzione. L'eventuale impiego di giovani lavoratori nell'ambito di stage, tirocini o alternanza scuola lavoro è consentito esclusivamente nell'ambito di progetti condivisi con istituti scolastici/universitari o con i centri per l'impiego territoriali, coperti quindi da progetti formativi volti a garantire il percorso di crescita del giovane lavoratore assicurando tutte le tutele previste dalla normativa. L'Organizzazione garantisce che - in caso di rilevamento di lavoro minorile - siano attuate procedure di rimedio efficaci che mettano al primo posto l'interesse superiore del minore.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE – Il Gruppo si impegna a rispettare la libertà di associazione dei Lavoratori, garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

DISCRIMINAZIONE/TRATTAMENTO EQUO DEI LAVORATORI – Il Gruppo si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a genere, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione diretta o indiretta. È praticata una politica di tolleranza zero verso molestie, abusi e comportamenti inappropriati.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO/SICUREZZA DEGLI EDIFICI – Il Gruppo si impegna a garantire luoghi di lavoro sicuri, salubri e puliti, adottando misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Viene garantita adeguata formazione in materia di Salute e Sicurezza, e si assicura un tempestivo intervento e un'adeguata analisi in caso di eventuali incidenti, con la definizione e attuazione delle opportune Azioni Correttive. Il Gruppo si impegna inoltre a adottare misure appropriate per valutare e monitorare la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature di lavoro adottando, ove richiesto, opportune misure correttive.

LAVORO E RELAZIONI CONTRATTUALI – Il Gruppo si impegna a inquadrare il personale nel rispetto dei CCNL applicabili attraverso la formalizzazione di Contratti di lavoro che riportino in modo comprensibile le condizioni pattuite per la prestazione lavorativa richiesta. Si impegna a rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, applicando in modo completo e imparziale i CCNL, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi. Si impegna infine a fornire ai Lavoratori dettagli scritti chiari sui loro salari per ogni periodo di paga, e a non effettuare trattenute dal salario.

ORARIO DI LAVORO - Il Gruppo si impegna a rispettare le leggi vigenti, gli standard di settore e gli altri accordi in essere in materia di orario di lavoro, riposi, festività, lavoro straordinario.

MECCANISMI DI RECLAMO – Il Gruppo ha istituito una procedura specifica per la gestione dei reclami e delle segnalazioni, che garantisce la riservatezza e l'assenza di ritorsione per i soggetti segnalanti. Ciascun Stakeholder può inoltrare eventuali



reclami/segnalazioni– anche in forma anonima - ai seguenti recapiti:

- Cravanzola & Veglio S.r.l. - Indirizzo: Borgata Molino, 34 – 12060 Verduno (CN) - Tel. +39 0173 509589 – e-mail: odv@cravanzolaveglio.it - Piattaforma Whistleblowing cravanzolaveglio.wallbreakers.it/#/. I Lavoratori possono inoltre usufruire della cassetta per segnalazioni.

Nel caso in cui tali reclami o segnalazioni non fossero presi adeguatamente in carico dall'Organizzazione, viene riconosciuta la possibilità alle Parti Interessate di inoltrarli direttamente all'Ente di Certificazione:

- ESQ Cert LTD - Suite 3, 115B Old Mint Street VLT, 1515 Valletta Malta, info@esqcert.com - Sede Italia +39 080 326 80 24, infocertitaly@gmail.com

Nelle ipotesi di cui all'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, la segnalazione può essere presentata direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione: whistleblowing.anticorruzione.it/#/

In caso di segnalazione anonima, la risposta verrà fornita tramite esposizione della gestione del reclamo nella bacheca aziendale o sul sito web aziendale.

ETICA AZIENDALE – Il Gruppo ha predisposto un Codice Etico e si impegna a non falsificare alcuna informazione relativa alle proprie attività, struttura e prestazioni. Si impegna inoltre a contrastare qualsiasi forma di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o concussione, e qualsiasi coinvolgimento in alcun atto di falsa dichiarazione nella catena di fornitura.

La Direzione del Gruppo Cravanzola & Veglio si impegna a riesaminare almeno annualmente la presente Politica e gli obiettivi ad essa relazionabili, al fine di assicurarne la continua idoneità e adeguatezza, verificando costantemente l'efficienza ed efficacia degli indicatori stabiliti per monitorare il raggiungimento degli obiettivi per la qualità, l'ambiente, la sicurezza, l'anticorruzione, la responsabilità sociale e la sicurezza delle informazioni.

La Politica è diffusa all'interno dell'Organizzazione (Bacheca e rete aziendale) per essere compresa e condivisa da tutti i lavoratori, ed è resa disponibile alle Parti interessate esterne mediante pubblicazione sul sito web aziendale e trasmissione via e-mail (ad es. ai Fornitori).

In considerazione degli impegni assunti nel presente documento, la Direzione invita tutti i lavoratori e le altre Parti interessate pertinenti a prestare la propria collaborazione nell'attuazione, aggiornamento e miglioramento del Sistema di Gestione e ad attenersi scrupolosamente alle prescrizioni e regole definite nei documenti di sistema oltre alle disposizioni impartite dalla Direzione stessa.

QUALSIASI COMPORTAMENTO CHE VIOLI APERTAMENTE GLI OBIETTIVI AZIENDALI ESPRESSI CON LA POLITICA AZIENDALE, POTRÀ ESSERE PERSEGUITO SECONDO IL SISTEMA SANZIONATORIO DEFINITO NEL CCNL E NEL CODICE DI CONDOTTA

Verduno, 08/06/2026

LA DIREZIONE

Bruno Veglio