

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Secondo il Modello Organizzativo previsto dal
D. Lgs. 231/01 e i principi di responsabilità
sociale dello Standard SA8000

Rev. n.	Data
00	03/08/18
01	05/05/21
02	11/02/26

1. PREMESSA

Questo Codice Etico e di Condotta individua i valori aziendali ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano all'interno della Pozzobon Spa, indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli stakeholder, quali gli azionisti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i partner, la Pubblica Amministrazione e, in generale, tutti i soggetti in grado di influenzare o di essere influenzati dalle attività della Pozzobon Spa.

Pozzobon Spa, nell'adempimento della missione attribuitale, persegue il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un'azione aziendale svolta nel rispetto della legalità, dei diritti fondamentali della persona e improntata a regole chiare e trasparenti, in sintonia con l'ambiente esterno e con gli obiettivi della comunità e del territorio.

Al fine di una tutela sempre più concreta della propria reputazione, la quale rappresenta certamente un valore primario ed essenziale della Società, Pozzobon Spa ha deciso adottare il presente Codice Etico e di Condotta, in linea con i principi di lealtà e onestà di comportamento in cui si identifica, con lo scopo di regolare attraverso norme comportamentali l'attività aziendale e di gruppo.

L'adozione del presente Codice è espressione di un contesto aziendale nel quale obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli stakeholder di Pozzobon Spa attraverso un elevato standard di professionalità, ponendo assoluto divieto alle condotte in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori di cui Pozzobon Spa si rende promotore.

Qualsiasi stakeholder, sia interno che esterno, si dovrà pertanto conformare alle regole e ai principi di seguito esposti, nonché alle convenzioni internazionali e alla normativa, civile e penale, vigente di cui essi sono espressione.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio di Pozzobon Spa può giustificare una condotta non in linea con il presente Codice.

Pozzobon Spa assicura a tutti i dipendenti e collaboratori un adeguato programma di informazione, formazione e sensibilizzazione in relazione al contenuto del Codice Etico e di Condotta, attraverso i canali previsti dalle procedure aziendali .

Il presente Codice Etico e di Condotta costituisce parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo in adozione dalla Società in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs.231/2001 e allo Standard Sociale SA8000.

2. PRINCIPI GENERALI

Pozzobon Spa ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera.

Tutti coloro che intrattengono un rapporto con Pozzobon Spa sono tenuti a conoscere le norme contenute nel presente Codice e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

Devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto, in particolare rispetto all'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- rivolgersi ai referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevanza o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme contenute nel Codice o di qualsiasi richiesta di violazione intenzionale dello stesso ricevuta;
- collaborare con le strutture e gli organismi deputati a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la propria attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

Pozzobon Spa non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tali principi.

2.1 Imparzialità e non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (i rapporti con i clienti, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la gestione dei fornitori e dei partner, i rapporti con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano), Pozzobon SpA evita ogni discriminazione basata sul genere, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni, politiche e ogni altro aspetto che possa esserne oggetto.

2.2 Onestà

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività professionale, il personale e i collaboratori di Pozzobon SpA sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e di Condotta, la policy aziendale e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Pozzobon Spa può giustificare una condotta non onesta.

2.3 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nell'ambito di qualsiasi attività in cui la Pozzobon Spa sia coinvolta è obbligatorio astenersi da condotte che comportino un conflitto di interessi, reale o anche solo ipotetico, fra i soggetti coinvolti o fra i soggetti e le circostanze di contesto. Con ciò si intende sia la situazione reale, o ipotetica, in cui l'interesse privato - sia esso di natura economica, finanziaria, familiare o generato da qualsiasi aspetto tale da costituire un vantaggio personale - interferisca, anche solo potenzialmente, con la capacità di assumere decisioni in modo imparziale, lecito e nel miglior interesse dell'Azienda, e in ogni caso tali da adempiere con diligenza alle funzioni e alle responsabilità assunte, sia il sostegno a comportamenti da parte di terzi (quali rappresentanti dei clienti, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche) in contrasto con i doveri fiduciari legati alla propria posizione.

2.4 Integrità della persona

Pozzobon SpA garantisce l'integrità fisica e morale delle persone con cui collabora a qualunque titolo, condizioni di lavoro rispettose della dignità personale e delle specificità individuali, e ambienti di lavoro sicuri e salubri, agendo inoltre attraverso il monitoraggio e iniziative concrete affinché nell'ambiente di lavoro non si verificano episodi di molestie, intimidazione, mobbing o

stalking. Non vengono tollerate in alcun modo richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge, il Codice Etico e di Condotta o la policy aziendale. Allo stesso modo, vieta l'adozione di comportamenti interpretati come lesivi delle convinzioni e preferenze individuali.

2.5 Equità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni lavorative, Pozzobon SpA si impegna a garantire equità e correttezza evitando ogni abuso di autorità.

2.6 Tutela del lavoro

Pozzobon Spa considera il lavoro una forma di espressione della dignità personale e sociale degli individui e si impegna, pertanto, a garantire la professionalità e la competenza dei propri dipendenti e collaboratori, considerati il valore assoluto e la principale espressione del prestigio e della credibilità dell'Azienda, nonché ad attribuire primaria importanza alle risorse umane attraverso la loro tutela secondo quanto previsto dal sistema normativo vigente.

Il personale e i collaboratori di Pozzobon Spa, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e responsabilità affidate, devono improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno, senza ricorrere ad alcuna forma di intimidazione o di molestia di qualsiasi natura.

Allo stesso modo, il personale e i collaboratori di Pozzobon Spa sono tenuti a svolgere le proprie attività con diligenza, spirito di collaborazione, senso di responsabilità e con atteggiamento cortese e trasparente.

Il personale e i collaboratori, al fine di offrire il massimo livello di qualità a tutti coloro con i quali vengono in contatto per ragione del proprio uffici, partecipano altresì attivamente alla vita aziendale e valorizzano la propria crescita professionale, acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

I dirigenti e i responsabili di funzioni o unità organizzative instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una profonda cooperazione.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

Pozzobon Spa è altresì impegnata ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti.

2.7 Tutela dell'ambiente

Pozzobon Spa conduce la propria attività e persegue i propri obiettivi nel rispetto dell'ambiente e della legislazione vigente in tale materia, promuovendo la sostenibilità ambientale attraverso il contenimento dei consumi energetici e l'incentivazione di politiche volte ed iniziative volte al monitoraggio e alla potenziale riduzione dei volumi delle emissioni in atmosfera.

A tal fine, Pozzobon Spa ha implementato e mantiene attivo un Sistema di Gestione per l'Ambiente certificato secondo le norme UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 14064-1:2019, oltre a seguire con particolare attenzione l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale ed europea.

L'Azienda si impegna:

- al rispetto della normativa nazionale e internazionale vigente in materia ambientale;
- a promuovere lo sviluppo e la diffusione di tecnologie eco-efficienti;
- sensibilizzare e formare il personale, affinché sia consapevole degli aspetti ed impatti ambientali connessi alle proprie attività e si impegni ad operare nel rispetto dell'ambiente, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

2.8 Tutela della privacy

Pozzobon Spa, in conformità con quanto previsto ai sensi del D. Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), garantisce che le informazioni e i dati acquisiti e gestiti dal personale e dai collaboratori nell'esercizio della propria attività lavorativa, ed eventualmente inseriti in apposite banche dati, vengano utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa nazionale a tutela della privacy.

Pozzobon Spa si impegna, inoltre, a tutelare le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori, evitando ogni uso improprio delle suddette informazioni.

2.9 Tutela della riservatezza

I dipendenti, i collaboratori, oltre a chiunque abbia rapporti con Pozzobon Spa, devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e dell'attività aziendale e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle mansioni e agli incarichi svolti, riconoscendone la proprietà a Pozzobon Spa.

È fatto inoltre divieto di operare qualunque trattamento illecito di dati ed il compimento di qualsivoglia delitto informatico.

2.10 Rapporti con i mass media

Nei rapporti con i mass media Pozzobon Spa si adopera affinché gli incaricati preposti alle comunicazioni con l'esterno si attengano ai principi di veridicità, trasparenza e chiarezza, garantendo che le informazioni prodotte siano coerenti, accurate e sempre conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I dipendenti e i collaboratori devono, pertanto, astenersi, salva espressa e preventiva autorizzazione, dal rilasciare dichiarazioni riguardanti le attività di Pozzobon Spa agli organi di stampa o ad altri mezzi di comunicazione di massa.

2.11 Rapporti con la Comunità e il Territorio

Pozzobon Spa è consapevole dell'influenza che le proprie attività operano sulle condizioni e sul benessere generale della Comunità e del Territorio ed in tal senso applica una precisa azione di autocontrollo sull'attuazione dei contenuti del Codice Etico e di Condotta.

Pozzobon Spa, pertanto, vigilerà affinché tutti i propri dipendenti e collaboratori interni ed esterni adottino nei confronti di Pozzobon Spa, nell'ambito della loro attività lavorativa, comportamenti sia personali che organizzativi rispondenti non solo alle indicazioni del presente Codice ma intesi altresì al mantenimento ed allo sviluppo della buona reputazione aziendale sotto ogni aspetto,

astenendosi dunque dall'adozione di comportamenti che possano comportare pregiudizio, dissidio o contrasto nei confronti della Comunità o del Territorio in cui l'Azienda opera.

In questa ottica di sviluppo di rapporti ottimali con tutte le parti interessate della Comunità e del Territorio vanno letti anche gli impegni presi al punto 2.7 Tutela dell'Ambiente.

2.12 Rapporti con i Clienti e il Mercato

Pozzobon Spa considera la reputazione e l'immagine aziendale un valore imprescindibile, nonché uno dei fattori strategici fondamentali per il successo dell'impresa tale da consentirne la salvaguardia e da fornire costante impulso alla continuità aziendale.

Consapevole, inoltre, di quanto la reputazione aziendale percepita dai mercati sia in grado di costruire la fedeltà e la fiducia necessarie a impostare rapporti professionali duraturi, in grado di garantire una profittabilità di lungo periodo, particolare attenzione viene posta da Pozzobon Spa nella cura dei rapporti con i Clienti.

Tale attenzione, nondimeno, nulla toglie al principio secondo cui le attività della Pozzobon Spa devono essere svolte in conformità a quanto fino ad ora esposto, in un quadro di concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei propri clienti, dipendenti, partner commerciali e finanziari e della collettività, poiché la convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda non può – e non deve – giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto a tali principi.

Pozzobon Spa, pertanto, definisce come principio regolatore il perseguimento della verità e della correttezza, onorando gli impegni acquisiti nei confronti del Cliente, del quale l'interesse va perseguito anche nel caso di dubbia contenziosità.

Il Cliente, in quanto tale, viene considerato meritevole di pari attenzione, dignità e rispetto a prescindere dalla sua natura e dimensione, o dalla rilevanza economica o strategica che possa rivestire per l'Azienda.

La Pozzobon Spa, pertanto, si impegna a fornire al proprio personale e ai propri collaboratori, anche attraverso opportuni strumenti di formazione, informazione e comunicazione, strumenti e risorse idonei alla corretta gestione del Cliente, anche nei termini del rispetto e dell'attenzione.

Viene esplicitamente rigettato ogni comportamento o azione tale da procurare un indebito vantaggio attraverso la pratica della contraffazione o dell'alterazione del prodotto, ovvero l'utilizzo

improprio di marchi, segni distintivi, brevetti e proprietà intellettuali o industriali in genere, compresa l'introduzione nel territorio dello Stato, e la conseguente commercializzazione, di prodotti contraffatti o non conformi alle normative vigenti.

Ciò comporta l'introduzione di controlli e pratiche virtuose nei rapporti commerciali, compresa l'esclusiva affiliazione a soggetti terzi osservanti i medesimi principi.

3. PRINCIPI SPECIFICI RELATIVI AL D. LGS. 231/01

3.1 Attività della Società

Tutte le azioni e le operazioni di Pozzobon Spa devono essere legittime.

In particolare, deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento delle operazioni stesse.

Per ogni operazione ritenuta critica vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa.

La predisposizione di qualsiasi documentazione, ivi compresa quella contabile, va effettuata con chiarezza e trasparenza.

I dati relativi ad ogni processo andranno riportati in modo accurato, obiettivo e veritiero.

I dipendenti e i soggetti che agiscono per conto di Pozzobon Spa devono operare, nell'ambito del proprio ufficio, con diligenza e nel rispetto dei principi di liceità, economicità, qualità e correttezza.

3.2 Rapporti con pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni e interlocutori privati

Non è consentito a dipendenti, collaboratori, consulenti o a qualunque soggetto terzo che operi per Pozzobon Spa offrire doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione od interlocutori privati, o ai loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che siano di modico valore o siano stati autorizzati della Direzione o dalle funzioni delegate; viene fatto, inoltre, assoluto divieto di offerte in denaro di qualsiasi misura e a qualsiasi titolo.

In ogni caso, doni ed utilità non devono poter essere interpretati come volti a ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori privati.

In quei Paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore adeguato rispetto all'interlocutore e comunque sempre nel rispetto delle leggi e dei regolamenti aziendali.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Nel caso specifico di effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rigoroso rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Pozzobon Spa non dovrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con un interlocutore privato da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari non è consentito proporre o esaminare proposte d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione o di un interlocutore privato.

Tutte le predette regole di comportamento relative ai rapporti con membri della Pubblica Amministrazione o di interlocutori privati devono essere osservate anche con riferimento ai membri degli Organi della Comunità Europea e di funzionari della Comunità Europea e di Stati esteri.

I dipendenti, collaboratori e chiunque agisca per conto di Pozzobon Spa non possono ricevere denaro, doni o altre utilità che provengano da qualsiasi soggetto con il quale Pozzobon Spa intrattenga rapporti riconducibili ad attività aziendale, salvo che siano di modico valore o siano stati autorizzati dalla Direzione o dalle funzioni delegate e non possano essere interpretati come strumento per ottenere una ricerca di favori di tipo commerciale e personale.

Essi inoltre non devono farsi influenzare impropriamente nell'adozione di decisioni che coinvolgono la Società.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea. È fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, e in ogni caso porre in essere alcun artificio o raggirò al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e ai collaboratori di Pozzobon Spa che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione o di terzi, di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

Nella selezione dei fornitori Pozzobon Spa si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

Per tale motivo, qualsiasi iniziativa commerciale volta a promuovere un servizio o una proposta di affiliazione deve essere trasmessa alla Pozzobon Spa in forma scritta attraverso i canali offerti dall'Azienda.

3.3 Conflitto di interessi

Si ha un conflitto di interessi quando le motivazioni, le opportunità o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse della Società.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

In particolare, tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate.

Nell'esclusivo interesse di Pozzobon Spa, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre ed imparziali.

I dipendenti e i collaboratori di Pozzobon Spa, pertanto, devono rendere noti tutti i conflitti di interessi e discuterne con la funzione di appartenenza.

3.4 Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo e di lotta ai reati transnazionali

Pozzobon Spa riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica costituzionalmente riconosciuti dallo Stato italiano.

È pertanto vietato e del tutto estraneo a Pozzobon Spa qualsiasi comportamento che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato o che possa costituire o essere collegato a reati transnazionali afferenti l'associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, nonché afferenti l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri e al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, ovvero ancora afferenti possibili violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere o connessa ai reati transnazionali sopraindicati, di aiuto o finanziamento a tali attività o comunque di eversione dell'ordine democratico deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori e all'Organismo di Vigilanza.

3.5 Rispetto della normativa in materia di tutela della incolumità e della personalità individuale e politiche del personale

Pozzobon Spa ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale.

L'Azienda, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale e ogni possibile forma di comportamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

Pozzobon Spa attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori e alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici di Pozzobon Spa e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, Pozzobon Spa è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partner, la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ed al lavoro minorile, attraverso la predisposizione di specifiche clausole risolutive del contratto che prevedono il rispetto del Codice Etico e di Condotta adottato da Pozzobon Spa.

In quest'ottica, Pozzobon Spa ha aderito volontariamente allo Standard Sociale SA8000 per valorizzare e tutelare il proprio personale, impegnandosi a promuovere e diffondere la cultura del lavoro eticamente e socialmente sostenibile fra i propri stakeholder.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori e all'Organismo di Vigilanza.

Tenuto conto di quanto sopra esposto si precisa che, nel reclutamento del personale, la società si attiene a regole di trasparenza e garantisce il rispetto delle pari opportunità.

La società adotta procedure di selezione del personale la cui applicazione è verificata dai responsabili delle strutture interne.

Seppur nel rispetto del generale principio della due diligence, costituiscono eccezione alle procedure di selezione del personale i seguenti casi:

- a) quando siano richieste specifiche professionalità o le mansioni da ricoprire necessitino di particolare rapporto fiduciario;
- b) quando si tratti di singole assunzioni dettate da esigenze occasionali;
- c) in casi di reclutamento urgente;
- d) per il personale dirigente.

E' richiesto il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza nel caso di assunzioni di:

- a) ex dipendenti (o collaboratori con forme contrattuali assimilabili al lavoro dipendente) della P.A. Italiana e estera, che a motivo delle proprie funzioni istituzionali, abbiano intrattenuto rapporti con la società;
- b) ex dipendenti (o collaboratori con forme contrattuali assimilabili al lavoro dipendente) di società o enti con le quali l'azienda intrattenga rapporti commerciali e che abbiano avuto, a motivo delle proprie funzioni, responsabilità nell'impostazione o nella gestione di tali rapporti.

3.6 Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria

In conformità all'assoluto rispetto delle norme di legge vigenti in materia, si raccomanda la piena osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari relativi a Pozzobon Spa.

Tutti i dipendenti e i collaboratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Pozzobon Spa garantisce una attività di formazione di base verso tutti i responsabili di funzione affinché conoscano le principali nozioni in tema di bilancio.

È fatto espresso divieto, attraverso qualsiasi condotta, di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alle società di revisione.

È fatto divieto a chiunque di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

È vietato diffondere notizie false o porre in essere qualsiasi altro artificio idoneo a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato.

È vietato l'utilizzo di informazioni riservate nelle operazioni in valori mobiliari da parte del personale e dei collaboratori di Pozzobon Spa nonché la diffusione di informazioni relative a titoli e strumenti finanziari quotati in borsa.

Le informazioni interne devono essere divulgate solo al personale e ai collaboratori di Pozzobon Spa che abbiano effettivamente necessità di conoscerle, e non devono essere comunicate a terzi.

È fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge e al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di Pozzobon Spa, ovvero di occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che dovrebbero essere comunicati.

Tale principio va osservato anche in relazione a informazioni relative a beni posseduti o amministrati da Pozzobon Spa per conto di terzi.

Non si può, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità pubbliche di vigilanza, consapevolmente ostacolare le funzioni delle medesime.

Al di fuori dei casi consentiti dalla legge, è fatto divieto di acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

È fatto inoltre divieto di effettuare, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, cagionando danno ai creditori stessi.

L'amministratore o il componente del consiglio di gestione di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato dell'Unione Europea, o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art.116 D.Lgs. 58/98, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del predetto D.Lgs. 58/98, del D.Lgs. 385/93, della L.576/82 o del D.Lgs. 124/93, ai sensi dell'art. 2391, I comma del Codice Civile, ha l'obbligo di dare notizia agli amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, il predetto soggetto abbia in una determinata operazione della Società.

Al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, è fatto divieto di restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o di liberare i medesimi dall'obbligo di eseguirli.

È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

È fatto divieto di formare o aumentare fittiziamente il capitale della Società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di

azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione.

3.7 Rispetto della normativa in materia di abusi di mercato

È fatto divieto a chiunque sia in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di organi di amministrazione, direzione o controllo dell'emittente, della partecipazione al capitale dell'emittente, ovvero dell'esercizio di un'attività lavorativa, di una professione o di una funzione, anche pubblica, o di un ufficio, di:

- a) acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;
- b) comunicare tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
- c) raccomandare o indurre altri, sulla base di esse, al compimento di talune delle operazioni indicate nella lettera a).

È inoltre vietato diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

3.8 Gestione delle persone

Pozzobon SpA assicura uguali opportunità e non discriminazione nella gestione delle persone valorizzando il contributo unico di ciascuno. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo delle persone (per esempio, in caso di promozione o trasferimento), così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti). L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità, inoltre, compatibilmente con le esigenze organizzative, sono favorite quelle forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di genitorialità e dei carichi di cura e assistenza familiare.

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutte le persone in azienda attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nell'organizzazione mediante l'attivazione delle leve disponibili per

favorire lo sviluppo e la crescita delle persone. In quest'ambito, riveste particolare importanza lo scambio del feedback tra tutte le persone in modo da favorire il miglioramento continuo delle competenze.

Pozzobon SpA mette a disposizione di tutte le persone attività di formazione, in presenza e a distanza, per un apprendimento continuo e costante di competenze soft e tecniche per accrescere il valore professionale, nel rispetto delle attitudini personali.

Pozzobon SpA considera, infatti, la formazione come uno stimolo continuo per l'apprendimento consapevole delle competenze e delle conoscenze necessarie ad acquisire le professionalità rilevanti a garantire la massima qualità ed efficienza dei propri processi produttivi.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

Il coinvolgimento delle persone è essenziale alla realizzazione degli obiettivi aziendali e si concretizza nella partecipazione attiva, collaborativa e fondata su indipendenza di giudizio. Il processo di formulazione delle decisioni finali tiene conto dei vari punti di vista compatibilmente con le esigenze aziendali.

Pozzobon SpA si impegna alla creazione di contesti lavorativi inclusivi, ponendo particolare attenzione all'accessibilità fisica dei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa, all'accessibilità di informazioni, documenti e comunicazioni e alle specifiche necessità di strumenti lavorativi.

3.9 Rispetto della normativa in materia di Sicurezza

Pozzobon SpA considera la salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica delle persone il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita, al lavoro come a casa e nel tempo libero, e si impegna a sviluppare, consolidare e diffondere una profonda cultura della sicurezza in tutto il suo perimetro aziendale. Obiettivo di Pozzobon SpA è garantire un ambiente di lavoro quanto più privo possibile di pericoli per la salute e la sicurezza così come proteggere il proprio personale, i propri collaboratori e chiunque abbia accesso agli ambienti delle attività aziendali, ovunque esse si svolgano.

L'Azienda è impegnata a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili e proattivi sul tema da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

La Pozzobon Spa realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, che si basano sui seguenti principi fondamentali:

- l'adozione e l'attuazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori conforme allo standard internazionale;
- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza e l'adozione di un approccio sistematico per eliminarli alla fonte o, quando non è possibile, minimizzarli;
- l'adozione delle migliori tecnologie e di metodi di lavoro orientati al miglioramento continuo;
- l'adozione di un programma di informazione e formazione dei lavoratori.

L'Azienda garantisce e tutela l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, in particolar per quanto riguarda la prevenzione di eventi che potrebbero portare come conseguenza per il lavoratore lesioni gravi, lesioni gravissime finanche la perdita della vita stessa.

L'azienda, anche ai fini delle novità introdotte dal D.Lgs. 81/08, effettua periodicamente una attenta analisi delle attività aziendali così da individuare quelle che potrebbero avere importanti conseguenze sulla salute e sicurezza dei lavoratori, predispone le adeguate misure di prevenzione (organizzative, strutturali, tecnologiche), predispone piani di informazione/formazione continua su tali tematiche con verifica dell'apprendimento e followup, inserisce il conseguente Disciplinare Tecnico in materia di misure minime di sicurezza e le relative procedure ed azioni all'interno del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

Pozzobon Spa opera per preservare, soprattutto con azioni preventive e fornendo adeguati strumenti informativi, la salute e la sicurezza dei lavoratori, a fronte di qualunque danno anche di livello inferiore a quelli precedentemente elencati, in quanto tale impostazione culturale e comportamentale rientra nella scelta di Responsabilità Sociale operata dall'azienda. In tal senso, annovera tra gli obiettivi di miglioramento del Sistema Qualità comportamenti e indicatori relativi al monitoraggio della gravità e frequenza infortuni con l'intento di prevenirli.

In ragione delle caratteristiche delle attività svolte, in tema di sicurezza stradale, Pozzobon Spa promuove la cultura della legalità e la consapevolezza dei valori sociali per modificare comportamenti di guida e stili di mobilità pericolosi.

Tenuto conto in special modo del rischio legato alla guida di veicoli stradali ed in genere del rischio specifico connesso a lavorazioni elettriche, Pozzobon Spa stabilisce per il personale l'assoluto divieto di consumo di bevande alcoliche e superalcoliche durante le attività lavorative e nella pausa pranzo, e ribadisce, in ragione dei tempi di assorbimento e degli effetti posticipati dell'alcol, la necessità di non assumere tali bevande almeno nell'ora antecedente l'avvio del proprio turno di lavoro. Tale divieto è esteso alle sostanze stupefacenti e psicotrope.

La Pozzobon Spa ha per questo implementato e mantiene attivo un Sistema di Gestione per la Sicurezza ai sensi della norma UNI EN ISO 45001:2015.

3.10 Rispetto della normativa antiriciclaggio

È fatto divieto a tutti i dipendenti e collaboratori a qualunque titolo di effettuare operazioni di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

3.11 Divieto di trattamento illecito di dati e di compiere reati informatici

È fatto divieto a tutti i dipendenti e collaboratori a qualunque titolo operare qualunque trattamento illecito di dati e del compimento di qualsivoglia delitto informatico così come indicati nel Modello Organizzativo della Società.

3.12 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico e di Condotta è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento.

È necessario, pertanto, fare espressa menzione di quanto sopra nei contratti conclusi con gli stessi e fornire loro copia del Codice Etico e di Condotta e verificare la conoscenza dei contenuti dello stesso.

Allo scopo di assicurare la piena e corretta comprensione del presente documento da parte di tutti i collaboratori di Pozzobon Spa, la Direzione aziendale, in collaborazione con l'Ufficio Risorse

Umane, predisporre e organizza, anche sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza delle norme etiche e sociali.

Tali iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

3.13 Rispetto del Codice Etico e di Condotta

L'osservanza del Codice Etico e di Condotta rappresenta un dovere per ciascun dipendente e collaboratore di Pozzobon Spa.

La violazione dei principi esposti nel presente documento compromette il rapporto fiduciario tra Pozzobon Spa ed i propri Amministratori, Lavoratori, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, Clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite incisivamente, indipendentemente dall'eventuale rilevanza civile o penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento legale nei casi in cui le predette violazioni configurino l'ipotesi di illecito o di reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e di Condotta devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Pozzobon Spa.

A tal fine, Pozzobon Spa provvede a dare adeguata conoscenza e pubblicità del presente documento, delle sanzioni previste in caso di violazione e delle modalità di erogazione delle stesse.

4. DIRITTI UMANI E POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

4.1 Tratta di esseri umani

La Società Pozzobon Spa vieta severamente la tratta di esseri umani in tutte le proprie operazioni e in quelle di tutti i subappaltatori, fornitori e agenti nella nostra catena di fornitura globale. I lavoratori non devono essere soggetti ad alcuna forma di lavoro forzato, obbligatorio, vincolato o a contratto. La prestazione lavorativa deve avere sempre natura volontaria e i lavoratori devono avere la libertà di interrompere il loro impiego in qualsiasi momento senza penalità, previo ragionevole preavviso (come stabilito dal contratto collettivo nazionale applicato per il settore di appartenenza).

4.2 Contratti di lavoro

I contratti di lavoro devono avere forma scritta ed indicare chiaramente al personale i diritti, le responsabilità, le condizioni di lavoro, inclusi salari, benefici, orari di lavoro, luoghi di lavoro, condizioni di vita, alloggio e costi associati, rischi e altre condizioni di lavoro e di impiego.

Ai lavoratori deve essere fornita una copia del loro contratto. Ai lavoratori con difficoltà di comprensione del contratto scritto verrà fornita una spiegazione verbale dei termini e delle condizioni del contratto.

È severamente vietato l'utilizzo di accordi integrativi e la pratica della sostituzione del contratto da parte del datore di lavoro per sostituire un contratto originale o una qualsiasi delle sue disposizioni con un nuovo contratto o condizioni meno favorevoli al lavoratore.

Il periodo di preavviso richiesto ai lavoratori per risolvere anticipatamente i loro contratti non deve essere inferiore a quanto previsto nel CCNL.

4.3 Conservazione dei documenti personali

È severamente vietato confiscare, distruggere, trattenere o negare in altro modo ai lavoratori l'accesso ai loro documenti di identità o di immigrazione, inclusi permessi di lavoro e documenti di viaggio (ad esempio passaporti).

4.4 Uguaglianza sul posto di lavoro

Tutti i lavoratori, indipendentemente da nazionalità, estrazione sociale, genere, orientamento politico, orientamento sessuale, religione, status giuridico o da qualsiasi ulteriore aspetto personale suscettibile di discriminazione, devono essere trattati in modo equo. I lavoratori stranieri beneficeranno di condizioni di lavoro non meno favorevoli di quelle disponibili per i cittadini del paese (inclusi, ma non limitati, a salari, sussidi e alloggi).

Nei confronti delle categorie socialmente vulnerabili, la Pozzobon Spa si riserva di attuare iniziative volte all'eliminazione di eventuali differenze pregiudizievoli tali da non garantire a ciascuno la medesima condizione di partenza.

4.5 Salari, benefici e ore lavorative

Tutti i lavoratori devono ricevere almeno il salario minimo previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva di riferimento, con attenzione anche al living wage espresso dalle fonti statistiche nazionali ufficiali, e devono ricevere tutti i benefici legalmente obbligatori.

I pagamenti salariali devono essere effettuati a intervalli regolari e direttamente ai lavoratori, in conformità con la legge applicabile e prevista, e non devono essere ritardati, differiti o trattenuti.

Sono consentiti solo detrazioni, anticipi e prestiti autorizzati dalla normativa nazionale vigente e previ esplicito consenso, autorizzazione e piena comprensione da parte del lavoratore.

Al momento dell'assunzione devono essere fornite ai lavoratori esaustive informazioni sulle ore lavorate, sulle tariffe salariali e sul calcolo delle detrazioni previdenziali e fiscali.

Le detrazioni salariali non devono essere utilizzate per mantenere i lavoratori legati al datore di lavoro o al loro posto di lavoro. I lavoratori non devono essere tenuti in schiavitù per debiti o costretti a lavorare per estinguere un debito.

È vietato non onorare gli impegni salariali, i pagamenti, gli anticipi e i prestiti.

I lavoratori non devono essere costretti a lavorare oltre il numero di ore consentito dalla normativa vigente o con modalità difformi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

In ogni caso, il lavoro straordinario deve avere natura puramente volontaria, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento. Nessun lavoratore deve essere in ogni caso costretto a fare straordinari sotto la minaccia di pena, licenziamento o denuncia alle autorità. Nessun lavoratore dovrà essere costretto a fare straordinari come misura disciplinare o per mancato rispetto delle quote di produzione.

4.6 Libertà di movimento e libertà personale

I lavoratori devono avere accesso illimitato a beni di prima necessità come acqua potabile pulita e servizi igienici durante l'orario di lavoro e non lavorativo sul luogo di lavoro o negli alloggi forniti o organizzati dal datore di lavoro.

La libertà di circolazione dei lavoratori non deve essere limitata in modo irragionevole. I lavoratori non devono essere fisicamente confinati nel luogo di lavoro o nei locali correlati, come le residenze gestite dai datori di lavoro o dai reclutatori; né deve essere utilizzato alcun altro mezzo coercitivo per limitare la libertà di movimento o la libertà personale dei lavoratori.

La residenza obbligatoria in strutture fornite o predisposte dal datore di lavoro non deve essere considerata una condizione per l'impiego a meno che non sia richiesto dalla legge.

4.7 Politica di Responsabilità Sociale SA8000

La Pozzobon SpA è impegnata a rispettare e promuovere i diritti umani fondamentali dei propri dipendenti e del personale impiegato dai propri fornitori. In conformità allo standard SA8000, al quale ha deciso volontariamente di aderire conseguendone formale certificazione, essa contribuisce, inoltre, alla creazione e allo sviluppo di politiche di responsabilità sociale nel contesto socio-comunitario in cui essa opera, devolvendo il proprio impegno alla creazione di un ambiente di lavoro etico, sicuro e rispettoso.

Per tali motivi, la condotta dell'Azienda ha come obiettivo la creazione di un modello che non sia rivolto solamente ai propri dipendenti, ma che si ponga quale strumento di sensibilizzazione per tutti gli ambienti operativo-professionali con cui essa entra quotidianamente in contatto, come quelli dei propri clienti e dei propri fornitori.

A tal fine, la Pozzobon Spa non fa ricorso al lavoro infantile e vigila affinché questo principio sia rispettato da tutti i portatori di interesse.

L'introduzione di minori nell'ambiente di lavoro è intesa esclusivamente alla formazione e alla preparazione dei professionisti del domani, in accordo e di concerto con l'assoluzione degli obblighi scolastici previsti, nel pieno rispetto della normativa vigente, nonché in garanzia delle necessarie tutele.

Qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato viene proibita: i dipendenti, previa comunicazione conforme ai requisiti contrattuali, necessari al mantenimento di un ambiente armonioso, ordinato e rispettoso dei colleghi, sono liberi di interrompere la propria attività lavorativa qualora se ne presenti la necessità.

Attraverso l'adozione di tutte le misure necessarie alla prevenzione di incidenti e malattie professionali, la Pozzobon Spa mantiene attuale e costante il proprio impegno a fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, che sia in grado di promuovere il benessere fisico e mentale dei propri dipendenti, in qualsiasi contesto essi si trovino a prestare servizio.

Viene rispettato il diritto dei dipendenti all'adesione ai sindacati, alla negoziazione collettiva e alla costituzione di gruppi di rappresentanza interni, con i quali la Direzione si impegna a negoziare.

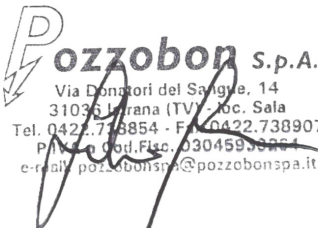
Viene vietata, e ove possibile prevenuta, qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, sesso, religione, opinioni politiche, origine nazionale, stato sociale, età, disabilità o qualsiasi altra caratteristica tale da comportare atteggiamenti discriminatori. Non viene ammesso, in aggiunta, alcun comportamento in genere che sia pregiudizievole verso la dignità della persona, né la mancanza di rispetto verso il prossimo in qualunque forma. Le punizioni corporali, le molestie e gli abusi di qualsiasi natura vengono segnalati e gestiti secondo quanto previsto dalla legge. L'adozione delle pratiche disciplinari avviene secondo quanto previsto dalla normativa in materia e dal CCNL di riferimento, con il solo ed esclusivo scopo di favorire un ambiente rispettoso e collaborativo, senza pertanto alcuna finalità meramente punitiva.

L'orario di lavoro ed il lavoro straordinario si svolgono in conformità con la contrattazione collettiva e con la normativa vigente.

A garanzia che i dipendenti ricevano un salario idoneo al soddisfacimento dei bisogni essenziali e al mantenimento di un tenore di vita dignitoso, la Pozzobon Spa garantisce sempre, quale minimo salariale, quanto previsto dal quadro retributivo di riferimento della contrattazione collettiva, ivi compresi i benefit e i welfare aziendali.

L'Azienda si impegna, inoltre, a fornire ai propri collaboratori un'adeguata formazione e consapevolezza sulle politiche di responsabilità sociale e sui diritti e doveri ad esse legate, ad aggiornare periodicamente la valutazione dei rischi quale opportunità di miglioramento del proprio ambiente di lavoro, nonché al riesame e all'aggiornamento periodico del sistema di gestione per garantire l'adeguata attualità del modello e mantenere un'elevata sensibilizzazione sul tema e una sempre maggiore diffusione e aderenza alla norma.

POZZOBON SPA



Pozzobon S.p.A.
Via Donatori del Sangue, 14
31036 Istrana (TV) - loc. Sala
Tel. 0422.738854 - Fax 0422.738907
P.IVA n. 03045930264
e-mail: pozzobonspa@pozzobonspa.it