

ISO 9001
ISO 15378



ISO 14001
ISO 45001

SOFFIERIA BERTOLINI

S.p.a. - Socio Unico

Sede legale: via Bricherasio, 7 - 10128 TORINO - ITALY

Sede operativa: via Sestriere, 7 - 10060 CANDIOLO (TO) - ITALY

Capitale sociale Euro 1.034.000 int. vers. - C.C.I.A.A. Torino 00456600014 - REA 176465

Politica di Etica aziendale, Diritti umani e Responsabilità sociale

La presente politica è un ulteriore passo che la Direzione di SOFFIERIA BERTOLINI SPA attua nell'ambito del continuo processo di miglioramento e serve a dimostrare a terzi interni e/o esterni la serietà e i principi che contraddistinguono l'azienda. Questo documento si aggiunge alle altre politiche aziendali così da fornire un quadro il più completo possibile.

Per SOFFIERIA BERTOLINI SPA, la seguente politica:

- è il raccordo d'insieme di valori e norme che derivano dalla cultura dell'azienda e dal suo obiettivo di migliorare aspetti come l'ambiente di lavoro, promuovere l'uguaglianza, il rispetto dei diritti;
- è il fondamento dell'impegno pubblico formale ad affrontare questioni etiche come la corruzione (compresi concussione, conflitti di interessi, riciclaggio di denaro e frode), le pratiche anticoncorrenziali e la sicurezza delle informazioni;
- delinea il modo in cui l'organizzazione si impegna a fronteggiare questioni come la corruzione nell'ambito delle sue operazioni quotidiane e funge anche da guida per un comportamento etico esemplare;
- funge da conferma verso l'esterno degli impegni e dei target quantitativi che l'azienda desidera raggiungere;
- partecipa a costruire un ambiente di lavoro più equo e inclusivo;
- è coordinata con il CODICE ETICO di cui al MODELLO ORGANIZZATIVO ex DLGS 231/01;
- è armonizzata con il CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI;
- tiene conto delle specifiche di cui al GDPR/ Manuale sulla Protezione dei Dati;
- rafforza il canale di comunicazione gestito dal Responsabile Whistleblowing.

Le motivazioni che hanno spinto SOFFIERIA BERTOLINI SPA ad emettere il presente documento sono almeno i seguenti:

Ragioni etiche, ovvero mitigare i potenziali rischi legati alla corruzione e ad altre questioni etiche, creando una solida base etica per la cultura aziendale mirata;

Ragioni commerciali, ovvero interferire positivamente sulle relazioni di business in modo da rafforzare la trasparenza, già caratteristica dell'organizzazione;

Motivi legali, ritenendo la politica etica uno strumento ulteriore per assicurare la conformità a leggi e normative di riferimento; la conformità alle leggi ed ai regolamenti è obiettivo primario e continuativo.

SOFFIERIA BERTOLINI SPA ha determinato quali siano i propri stakeholder interni quali destinatari e allo stesso tempo attori principali per l'adozione efficace della presente politica.

Per ogni stakeholder interno è stato definito ruolo e collocazione nell'organizzazione aziendale, in modo da agevolare i flussi di comunicazione e di efficace, nonché corretta, gestione in ottica di etica come da politica.

SOFFIERIA BERTOLINI SPA ha, inoltre, provveduto ad individuare le parti interessate su cui ricadono gli effetti delle azioni attivate ed ha registrato le aspettative di tutte le parti interessate.

Politiche dell'Azienda

CORRUZIONE, CONCUSSIONE, PAGAMENTI ILLECITI E TRASPARENZA

SOFFIERIA BERTOLINI SPA si aspetta che i suoi lavoratori e collaboratori operino efficacemente contro la corruzione in tutte le sue forme, incluse l'estorsione e la concussione.

È rigorosamente proibita l'offerta o il ricevimento di doni, prestiti, parcelle, compensi o altri vantaggi a favore o da parte di una persona fisica o giuridica come incentivo a compiere un'azione disonesta, illegale o una violazione alla fiducia nella condotta delle attività lavorativa. Il codice etico, il MOG per le parti specifiche (e relative procedure) completa quando appena detto.

CONFLITTO DI INTERESSE

Si definisce conflitto di interesse una situazione in cui un individuo o una persona giuridica per la quale lavora si ritrova a dover scegliere tra i doveri e le richieste a cui deve ottemperare per la posizione che ricopre e gli interessi relativi alla sua sfera privata.

A titolo esemplificativo, con riferimento ad applicazioni circostanziali della definizione, quanto segue potrebbe portare a un conflitto di interesse:

- Interessi economici del dipendente e/o del collaboratore e/o della sua famiglia nelle attività dei fornitori, clienti e concorrenti di SOFFIERIA BERTOLINI SPA;
- Avvalersi della posizione di qualcuno all'interno dell'azienda o di informazioni acquisite nel corso della sua attività lavorativa, causando in tal modo un conflitto tra i suoi interessi personali e quelli di SOFFIERIA BERTOLINI SPA;

- Accettazione di doni, intrattenimenti, denaro, favori o benefici da parte di terzi che hanno o intendono stabilire relazioni commerciali con SOFFIERIA BERTOLINI SPA;

Tutti i dipendenti, in piena conformità ai loro doveri e responsabilità, sono tenuti ad agire nell'esclusivo interesse istituzionale di SOFFIERIA BERTOLINI SPA in modo da perseguire gli obiettivi stabiliti.

I dipendenti devono evitare qualsiasi conflitto di interesse, che sia proprio o di una terza parte e devono assicurare che non modificheranno e/o favoriranno gli interessi personali o quelli di una terza parte per un tornaconto personale.

PRATICHE ANTICONCORRENZIALI

SOFFIERIA BERTOLINI SPA si astiene dal concludere o attuare accordi anticoncorrenziali (volti, tra l'altro a: stabilire prezzi, truccare le gare (offerte collusive), stabilire restrizioni o quote di produzione, ripartire o suddividere i mercati, mediante la spartizione di clienti, fornitori, aree geografiche o rami di attività commerciale) e non adotta posizioni dominanti verso concorrenza.

RICICLAGGIO DI DENARO

Nessuna risorsa di SOFFIERIA BERTOLINI SPA deve intraprendere o essere coinvolta in nessuna attività che potrebbe implicare il riciclaggio di denaro.

Il riciclaggio di denaro si riferisce all'accettazione o al trattamento di proventi derivanti da attività criminali in qualsiasi forma o modalità.

La risorsa che venga a conoscenza di tale attività è tenuta a riferirla immediatamente al Responsabile Whistleblowing.

PRIVACY E INFORMAZIONI CONFIDENZIALI

Tutte le risorse di SOFFIERIA BERTOLINI SPA sono tenute a osservare rigorosamente le leggi esistenti sulla privacy.

DONI E INTRATTENIMENTI

Nel rispetto delle disposizioni interne e nel rispetto della normativa anticorruzione le risorse aziendali non devono offrire e/o accettare a/dai soggetti privati, omaggi, doni o utilità di altro tipo che eccedano le normali pratiche di cortesia (ad es. in occasione di festività ufficiali e/o di ricorrenze particolari) o le normali pratiche commerciali e che si contraddistinguono per il modico valore.

E' sempre vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi propri o sociali, ma non preventivamente adibiti a tale scopo.

DIRITTI UMANI

- È rigorosamente vietato ogni utilizzo, diretto o indiretto, di lavoro forzato, coercitivo o sotto minaccia.

- Non vengono assunti minori di età inferiore a quella legale per il lavoro secondo la legislazione italiana e gli standard ILO (età minima 15 anni o 16, se richiesto).
- Soffieria Bertolini si impegna a effettuare una valutazione regolare dei rischi relativi ai diritti umani nell'esercizio delle proprie attività e nella catena di fornitura (inclusi rischi di lavoro forzato, lavoro minorile, tratta).
- A garanzia dell'adozione della propria politica aziendale all'interno della catena di fornitura, l'Azienda prevede clausole di condotta per i fornitori, che devono rispettare i principi di diritti umani, condizioni di lavoro dignitose, non discriminazione.

PARI OPPORTUNITA' e D&I

Per quanto riguarda la materia relativa alle pari opportunità, SOFFIERIA BERTOLINI SPA:

- favorisce un ambiente di lavoro egualitario, nel quale tutti i dipendenti vengono valorizzati e hanno l'opportunità di esprimere il loro potenziale;
- sono abbracciate (al loro presentarsi) le diversità di pensiero, modo di essere, esperienza e cultura;
- intende assicurare pari opportunità di impiego a tutte le persone indipendentemente da:
 - Razza;
 - Colore della pelle;
 - Religione;
 - Sesso/genere, incluso lo stato di gravidanza;
 - Identità ed espressione del genere;
 - Età;
 - Stato civile;
 - Orientamento sessuale;
 - Nazionalità di origine;
 - Status di cittadinanza;
 - Invalidità;
- adotta il medesimo approccio anche in caso di assunzioni, licenziamenti, retribuzioni, promozioni, attività formative, apprendistato, referenze per assunzioni o altri termini, condizioni e privilegi del rapporto di lavoro;
- attua una completa politica antidiscriminatoria.
- valorizza le differenze, per favorire innovazione, collaborazione e crescita aziendale;
- favorisce la partecipazione e il contributo di tutti nei processi decisionali, incoraggiando un dialogo aperto e costruttivo;
- promuove una cultura inclusiva diffondendo consapevolezza sui temi della diversità e dell'inclusione attraverso programmi formativi rivolti alla maggior parte dei dipendenti, con l'obiettivo di sensibilizzare, ridurre stereotipi e favorire comportamenti inclusivi.
- sostiene una cultura inclusiva anche lungo la catena di fornitura, incoraggiando partner e fornitori a rispettare i principi D&I.

DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

L'azienda è determinata ad assicurare che tutto il personale lavori in un ambiente sicuro e in un'atmosfera improntata al rispetto della persona, rispettando i valori di eguaglianza, equità, rispetto, cortesia e dignità.

Non sono ammessi comportamenti di discriminazione o molestie commessi da un dipendente, superiore, cliente presente in visita presso la sede, fornitore, consulente, visitatore o qualsiasi altra persona.

In caso di violazioni di questa politica aziendale, SOFFIERIA BERTOLINI SPA adotterà prontamente tutte le azioni opportune e legali possibili (es. misure disciplinari).

Qualsiasi forma di discriminazione o molestia sulla base di razza, colore della pelle, convinzioni religiose, età, sesso/genere (incluso lo stato di gravidanza), stato civile, orientamento sessuale, identità o espressione del genere, nazionalità, status di cittadinanza, invalidità, o qualsiasi altra categoria tutelata dalla legge, costituisce una violazione di questa politica e potrà essere oggetto di provvedimenti disciplinari. Inoltre, al fine di creare un clima di rispetto e professionalità nell'ambiente di lavoro, sono anche proibiti quei comportamenti che, pur non costituendo una violazione della legge e dei regolamenti, sono inopportuni nell'ambiente di lavoro.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo sono vietati comportamenti verbali, visivi o fisici che:

- Hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo oppure interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di un individuo; oppure
- Influiscono negativamente in altri modi sulle opportunità di impiego di una persona. Ecco alcuni esempi di comportamenti che possono essere considerati molestie:
- Denigrazioni, commenti sprezzanti, barzellette oscene, insulti, linguaggio volgare, epiteti e battute sarcastiche pesanti;
- Esposizione di manifesti, simboli, vignette, disegni, immagini del computer o messaggi di posta elettronica offensivi; oppure
- Minacce o intimidazione fisica nei confronti di un'altra persona. Le molestie sessuali comprendono comportamenti di natura sessuale quando:
 - Il rapporto di lavoro di una persona viene subordinato al sottostare a tale condotta, esplicitamente o implicitamente;
 - Decisioni in merito al rapporto di lavoro o alla promozione di una persona vengono basate sul fatto che questa accetti o rifiuti di sottostare a tale condotta; tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo oppure di interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di una persona. Le molestie sessuali possono includere tutti gli esempi di molestie descritti in precedenza.
 - Altri esempi di comportamenti che possono essere considerati molestie sessuali: proposte, richieste o avance non gradite di natura sessuale, contatti fisici indesiderati come, ad esempio, abbracciare, baciare, afferrare, dare pizzicotti o buffetti oppure strofinarsi contro un'altra persona, commenti inopportuni sul corpo o l'aspetto esteriore di una persona, gesti o commenti osceni oppure corteggiamenti verbali o fisici; gesti, linguaggi o commenti volgari od osceni.

CONDOTTA POLITICA E ASSOCIATIVA

Noi rispettiamo il diritto di tutto il personale a partecipare ad attività politiche e di associazione. Tali attività devono comunque svolgersi fuori dall'orario di lavoro e dello stabilimento e non devono essere oggetto di discriminazione e molestie nei confronti degli altri colleghi. Il personale può aderire liberamente a

sindacati e ad altre organizzazioni rappresentative dei lavoratori, prendendo parte alle attività promosse, rispettando quanto previsto dalle normative ed accordi in materia.

CONTRATTO DI LAVORO E SALARIO

E' prassi consegnare ad ogni dipendente una copia del contratto di lavoro.

Tutti i lavoratori possono quindi conoscere in maniera completa le regole del rapporto lavorativo.

La Direzione aziendale è disponibile a chiarire direttamente o attraverso i propri consulenti in tale materia, tutte le informazioni e richieste del proprio personale, nei termini più celeri possibili. In riferimento al contratto di lavoro di riferimento, SOFFIERIA BERTOLINI SPA assicura il pieno rispetto di tutte le condizioni e diritti spettanti ai lavoratori, come ad esempio il salario minimo, gli orari di lavoro, il pagamento degli eventuali straordinari nei giorni lavorativi e nei giorni festivi.

La politica di assunzione del personale prevede che i neoassunti abbiano compiuto il 18° anno di età. Lo SOFFIERIA BERTOLINI SPA non esercita pratiche di lavoro forzato.

GRAVIDANZA DELLE LAVORATRICI

Alle lavoratrici in stato di gravidanza SOFFIERIA BERTOLINI SPA assicura il pieno rispetto della normativa prevista dal D.Lgs. 81/2008. Il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente e con il RSPP e consultato il RLS, valuta la presenza di eventuali mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento e provvede a dispensare dalle stesse la dipendente. SOFFIERIA BERTOLINI SPA non effettua e non richiede l'esecuzione di test di gravidanza quando questi non sono previsti dalla normativa vigente.

Monitoraggio miglioramento continuo (KPI)

SDG	Ambito	Obiettivo	Breve termine ¹	Medio termine ²
8 e 16	Diritti umani	Garantire l'assenza di lavoratori under 16 e casi di lavoro forzato	Mantenimento del monitoraggio e dei casi pari a 0	Estendere il monitoraggio anche alla catena di fornitura valutando almeno il 50% dei fornitori strategici su base biennale
16	Corruzione, concussione, pagamenti illeciti e trasparenza	Prevenire qualsiasi forma di corruzione, concussione o pagamento illecito e garantire la	Informare il 100% del personale sui principi anticorruzione e sulle regole aziendali	Mantenere zero casi accertati di corruzione, concussione o pagamenti illeciti.

¹ Entro il 2029

² Entro il 2031

SDG	Ambito	Obiettivo	Breve termine ¹	Medio termine ²
		trasparenza nelle relazioni commerciali.	relative a omaggi e benefici.	
16	Conflitto d'interesse, frode e sicurezza delle informazioni	Garantire che le attività aziendali siano svolte nell'esclusivo interesse di SOFFIERIA BERTOLINI SPA, prevenendo situazioni di conflitto di interesse e di perdita dei dati personali e delle informazioni confidenziali.		Formazione al 100% dei dipendenti
5, 8 e 10	Discriminazione & molestie	Garantire un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e libero da discriminazioni e molestie.	Informare il 100% del personale sulle regole aziendali in materia di discriminazione e molestie e sui canali di segnalazione.	Mantenere zero casi accertati di discriminazione o molestia e gestire il 100% delle eventuali segnalazioni ricevute.
4 e 8	Formazione	Percentuale di dipendenti formati su diversità e molestie	> 30% dei dipendenti	> 50% dei dipendenti
4 e 8	Gestione delle carriere	Impegno a supportare lo sviluppo della carriera dei dipendenti attraverso una formazione adeguata	N. medio di ore di formazione (obbligatoria + non obbligatoria) > 1,5	N. medio di ore di formazione (obbligatoria + non obbligatoria) > 2
8 e 16	Dialogo sociale	Garantire il rispetto della libertà di associazione e partecipazione sindacale nel rispetto delle norme aziendali.	Informare il 100% del personale sui propri diritti di associazione e rappresentanza.	In caso di presenza sindacale, stabilire incontri con i rappresentanti dei lavoratori.
8	Retribuzione & condizioni lavoro	Numero di audit interni su orari di lavoro e straordinari	n. 1 Audit annuale	n. 2 Audit annuali
16	Whistleblowing	Gestire il numero di segnalazioni	n. segnalazioni ≤ a 1	n. segnalazioni pari a 0

SDG	Ambito	Obiettivo	Breve termine ¹	Medio termine ²
3 e 8	Soddisfazione lavoratori	Score medio nelle survey interne su percezione inclusione, sicurezza psicologica, equità	Redazione di una survey annuale, interna all'azienda, con relativa somministrazione al personale	Miglioramento dei risultati raggiunti dalla survey annuale

Il monitoraggio avverrà con cadenza annuale, mediante la raccolta e analisi dei dati.

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi

La Direzione è responsabile dell'approvazione e del monitoraggio della presente policy. È nominato un Social Performance Team che, in concerto con l'RSPP Aziendale e il referente interno dell'Organismo di Vigilanza MOG 231, avrà il compito di:

- Monitorare l'effettivo rispetto del Codice Etico e della presente politica
- Monitorare eventuali segnalazioni
- Segnalare eventuali problematiche e proporre azioni correttive.
- Collaborare con la Direzione per la risoluzione delle segnalazioni
- Comunicazione e trasparenza

La Policy sarà resa nota a tutti i dipendenti, collaboratori e partner commerciali oltre ad essere pubblicata sul sito web aziendale.

Approvazione

La presente Policy è approvata dalla Direzione ed entra in vigore dalla data di sottoscrizione.

La politica sarà riesaminata almeno ogni tre anni (o prima se cambiano normative, rischi o struttura aziendale) per garantire che resti pertinente ed efficace.

Durante la revisione, verranno considerati feedback da dipendenti, rappresentanti dei lavoratori e stakeholder esterni.

23 gennaio 2026

FIRMA DELLA DIREZIONE


 SOFFIERIA BERTOLINI S.p.A.
 Via Sestriere, 7 - Tel. 011 9621221/9625516
 10060 CANDIOLO (Torino)
 Partita IVA 00456600014