POLITICA PER LA QUALITA' E SICUREZZA ALIMENTARE

L'Azienda ***Coppola S.p.a.*** con sede a Scafati, lavora nel settore delle conserve da oltre 50 anni. Infatti, intraprende l'attività nel 1960, per poi divenire nel 1973 SpA. È quindi, dal 1960, che comincia la sua storia lunga e consolidata e con gli anni è diventata una delle società più affidabili e qualificate del settore.

È uno stabilimento di circa 26000 mq, di cui 5130 mq è l'area coperta da capannoni, 3846 mq di tettoia e pensiline, 670 mq di uffici alloggiati su due piani fuori terra e 10709 mq di piazzale scoperto.

In questo stabilimento è concentrata l'attività di trasformazione del pomodoro, della frutta e degli ortaggi.

L'Azienda ***Coppola S.p.a.*** avente come presidente il Sig. Coppola Pasquale, ha sempre operato prefissandosi come obiettivo "la garanzia in termini di sicurezza alimentare, di qualità e di responsabilità sociale", elemento fondamentale per ambire ad una posizione di rilievo sul mercato.

Produttrice di:

- pomodori pelati, polpa di pomodoro, pomodorini, passata e passata rustica di pomodoro sia convenzionali che biologici;

- semilavorati di frutta e ortaggi ottenendo puree convenzionali, residuo zero e biologiche.

si impegna in modo costante alla ricerca e sviluppo di nuovi prodotti impiegando risorse interne ed esterne e instaurando con i clienti un rapporto costruttivo e collaborativo atto a soddisfare le esigenze più complesse.

Consapevole che la Politica per la Qualità e Sicurezza alimentare sia parte integrante della Politica generale e delle strategie aziendali, assicura che la stessa sia:

- Appropriata alle finalità ed al contesto della propria azienda;

- Costituisca un quadro di riferimento per determinare sempre nuovi ed ambiziosi obiettivi mirati a perseguire il miglioramento continuo.

L'alta Direzione si adopera attivamente per:

- **garantire il miglioramento continuo considerando la Food Safety Culture come prerequisito del Food Safety Management mediante la sensibilizzazione dei**

dipendenti attraverso specifici interventi formativi il cui fine prioritario è la realizzazione di prodotti salubri e sicuri che rispettino le norme vigenti e le richieste dei clienti;

- individuare le parti interessate, comprenderne bisogni ed aspettative, in relazione all'impatto che esse possono avere sulla capacità dell'organizzazione ed instaurare con le stesse rapporti trasparenti e continui;
- fornire prodotti e servizi che rispondano alle esigenze del Cliente e rispettino leggi e regolamenti;
- essere un riferimento importante in termini di credibilità e di serietà per i propri clienti, consumatori finali, Dipendenti, collaboratori e fornitori e più in generale per tutte le parti interessate individuate;
- rafforzare progressivamente la propria competitività sul mercato nazionale ed estero;
- affacciarsi sulla scena internazionale, per dare una dimensione di più ampio respiro al proprio marchio.

L'efficacia del Sistema implementato, al fine di tutelare la sicurezza alimentare e quella dei lavoratori è valutata costantemente attraverso specifici audit interni, con zero tolleranza rispetto ad eventuali anomalie inerenti alla sicurezza alimentare, attraverso la verifica di una consolidata Food Safety Culture e l'obiettivo di dare il massimo in termini di:

- garanzia di conformità ai requisiti legislativi e regolamentari applicabili;
- sicurezza ed igienicità del prodotto;
- soddisfazione delle aspettative di qualità e sicurezza del cliente;
- perseguire il miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema;
- operare in coerenza con la responsabilità ambientale;
- garantire l'idoneità degli aspetti di sostenibilità, ambientali, igienici delle proprie attività;
- garantire l'etica e la responsabilità nei confronti del personale e dei propri fornitori per cui ha predisposto specifica politica Doc MGI-7;
- garantire il perseguimento delle attività definite nella pianificazione annuale, al fine di raggiungere gli obiettivi stabiliti mediante:
  - il mantenimento ed il rafforzamento nel tempo delle competenze del personale soprattutto in termini di Food Safety Culture;
  - l'individuazione e l'applicazione di indicatori della qualità dei processi aziendali;

POLITICA AMBIENTALE

La ***Coppola S.p.a.*** considera il proprio Sistema di Gestione Ambientale parte integrante dell'intero processo produttivo e ritiene fondamentale il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali per tenere sistematicamente sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività, prodotti e servizi. A tal proposito l'Organizzazione si impegna a gestire in modo responsabile e proattivo l'impatto delle proprie attività sull'ambiente, in particolare per quanto riguarda le emissioni di gas serra (GHG).

La ***Coppola S.p.a.***, attraverso l'innovazione e il miglioramento continuo delle prestazioni dei propri processi, opera nel mercato realizzando prodotti sicuri da un punto di vista igienico e nutrizionale, perseguendo l'uso più efficiente delle materie prime e delle fonti energetiche, la minor produzione dei rifiuti e la riduzione delle emissioni.

In accordo con la Politica e la strategia generale dell'organizzazione delineata dal Presidente, la Direzione dello stabilimento adotta i seguenti principi generali:

- la tutela dell'ambiente è considerata come parte essenziale dei propri compiti e si fonda innanzitutto sul rispetto della legislazione vigente e sull'eliminazione dei rischi verso la sicurezza delle persone e la tutela dell'ambiente;
- la tutela dell'ambiente è una responsabilità di linea della Direzione fino ad ogni singolo lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze, attraverso l'assegnazione delle risorse e responsabilità adeguate ad operare per il raggiungimento degli obiettivi;
- valutare l'impatto attuale e potenziale delle proprie attività per la realizzazione del prodotto finito sulla Sicurezza e sulla Salute;
- valutare l'impatto attuale e potenziale delle proprie attività per la realizzazione del prodotto finito sull'Ambiente mediante la quantificazione della Carbon Footprint aziendale conformemente a quanto previsto dalla norma internazionale UNI EN ISO 14064-1:2019;
- ridurre sistematicamente le proprie emissioni dirette e indirette di gas serra attraverso pratiche aziendali sostenibili contribuendo attivamente alla lotta contro il cambiamento climatico;
- adottare un piano per la prevenzione e la gestione delle emergenze di carattere ambientale;

- la definizione, da parte della Direzione, degli obiettivi e degli indicatori della qualità del prodotto e dei processi;
- la raccolta e l'elaborazione dei dati individuati, al fine di perseguire il miglioramento continuo;
- la promozione degli aspetti etici, attraverso la sensibilizzazione degli interlocutori.

Il Sistema Qualità in essere concorre in modo sostanziale alla realizzazione dell'obiettivo finale: dare ai propri clienti e consumatori finali la garanzia della Sicurezza Alimentare e di un impegno serio e costante nel perseguire il miglioramento continuo. Pertanto rimane fondamentale:

- Rispetto al Cliente:
  - individuare e comprendere le esigenze e le aspettative;
  - trasmettere e fare recepire questi principi a tutti i livelli aziendali contestualmente alla sicurezza alimentare;
  - misurare la soddisfazione del cliente ed agire di conseguenza;
  - fornire prodotti sicuri da un punto vista igienico e nutrizionale che rispondano ai requisiti contrattuali nel rispetto delle Norme e delle Leggi applicabili.
- Rispetto ai fornitori
  - Instaurare un rapporto che porti ad un reciproco beneficio, migliorando per entrambi la capacità di creare valore aggiunto. Pertanto seleziona e qualifica i propri fornitori.

A tal fine la ***Coppola S.p.a.***:

- ha implementato e mantiene attivo un Sistema Integrato Qualità ed Ambiente aderente alle norme UNI EN ISO 9001:2015 e 14001:2015, oltre che ai requisiti degli Standard internazionali IFS Ed. 7 e BRC Ed. 8.1, predisponendo anche specifiche procedure inerenti all'Integrità del prodotto e la Food Defence.

È in possesso delle certificazioni BIO in rif. al Reg. 834/2007, KOSCHER, DEMETER, COR (Canadian Organic Regime), JAS (Japanise Agricultural Standard) e VGM Metodo 2 – inerente la procedura di comunicazione di pesatura secondo il metodo VGM2 - , così come previsto dai requisiti stabiliti con l'entrata in vigore, dal 01/01/2016, della regola VI/2 della Convenzione SOLAS 74, come

emendata dalla Risoluzione MSC.380(94) del 21/11/2014 relative alla determinazione della massa lorda verificata del contenitore VGM.

- applica i principi del piano HACCP (analisi dei rischi e punti critici di controllo) sulla base dei requisiti BRC/IFS e del Codex Alimentarius oltre che della legislazione cogente;

- induce il personale aziendale ad un comportamento proattivo con l'obiettivo di rendere la Food Safety Culture un modus vivendi;

- persegue i più elevati standard etici e si impegna affinché tali principi vengano estesi a tutto il proprio indotto di filiera così come previsto dalle prescrizioni SEDEX SMETA.

- effettuare un controllo continuo del processo di produzione e monitorare gli aspetti/impatti ambientali relativi;
- sensibilizzare i fornitori di beni e servizi sui contenuti della politica ambientale;
- comunicare in modo trasparente le proprie prestazioni ambientali alla comunità locale ed alla clientela per ottenere e consolidare la fiducia nei confronti delle attività e dei prodotti/servizi offerti;
- assicurare, attraverso appropriate azioni di sensibilizzazione, formazione e informazione, il coinvolgimento del personale, con il fine di migliorare la consapevolezza, competenza ed efficienza, per ottenere il massimo dell'efficienza degli obiettivi prefissati;
- favorire la cooperazione con Enti, Istituzioni, Organizzazioni nazionali e internazionali per contribuire allo sviluppo sostenibile.

Al fine di del perseguimento degli obiettivi generali della Politica per l'Ambiente, la Sicurezza e la Salute sui luoghi di lavoro, l'Azienda si impegna a:

- promuovere l'approccio basato sulla valutazione dei rischi e delle opportunità a tutti i livelli al fine di garantire la tutela dei lavoratori, della popolazione e dell'ambiente circostante ed adottare le misure per limitarne le eventuali conseguenze (mitigazione del rischio);
- rispettare gli obblighi derivanti da impegni volontariamente assunti, come il rispetto dei requisiti di cui alla UNI EN ISO 14001:2015;
- ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali ed energetiche, evitando sprechi e inefficienze, minimizzando la produzione di rifiuti in modo da privilegiare, ove possibile, il recupero ed il riciclo piuttosto che lo smaltimento e migliorando l'impatto delle proprie emissioni sia nell'ambiente interno che esterno
- promuovere l'adozione di criteri, regole, procedure e comportamenti atti a migliorare le prestazioni;
- applicare procedure di controllo dell'applicazione della presente Politica anche attraverso audit periodici per la verifica dell'attuazione, dell'efficienza e dell'adeguatezza delle misure adottate;
- predisporre le misure atte a garantire che i terzi operanti negli stabilimenti e i fornitori adottino comportamenti, prassi e procedure coerenti con i principi della Politica.

RAPPORTI CON LE PARTI INTERESSATE

La Direzione considera determinante:

- la gestione dei rapporti con le Autorità Competenti;
- l'analisi delle aspettative dei Clienti e delle altre parti interessate rilevanti;
- predisporre informazioni accurate per i Clienti su tutto quanto attiene alla sicurezza igienica e nutrizionale degli alimenti;
- valutare con sensibilità le istanze e le esigenze della collettività mediante l'adozione di tecniche e procedure di prevenzione e controllo degli incidenti e delle emergenze, nonché la collaborazione con le Autorità locali sui temi di sicurezza ed ambiente;
- incoraggiare la riduzione collettiva delle emissioni lungo la filiera produttiva, integrando pratiche sostenibili anche nei processi di approvvigionamento.

La presente Politica Ambientale viene diffusa a tutti i livelli ed è disponibile a chiunque ne faccia richiesta sia clienti, sia Enti o privati cittadini ed è compito di tutti collaborare attivamente, per quanto di loro competenza, al miglioramento del Sistema Gestione Ambientale.

POLITICA DI ETICA PROFESSIONALE

L'azienda ***Coppola S.p.a.*** da sempre opera in rispetto dei requisiti della Responsabilità sociale, avendo come linea guida di riferimento lo schema SMETA, il codice ETI, le convenzioni internazionali ILO e UNGP.

La presente politica delinea norme di comportamento, al fine di operare applicando le prassi migliori a favore della salute e della sicurezza dei dipendenti, dei clienti, dei fornitori e della comunità in cui si opera.

Le parole e le azioni devono dimostrare rispetto nei confronti della cultura e dei diritti umani delle persone con le quali si lavora.

L'azienda ***Coppola S.p.a.*** adotta un comportamento onesto ed equo nei propri rapporti con i fornitori, la cui qualificazione è gestita dalle regole dettate nella procedura del Sistema di Gestione Integrata Qualità/Ambiente e Sicurezza Alimentare.

1. **Libertà di denunciare i casi di negligenza**

La fiducia e l'integrità rivestono un ruolo vitale per l'azienda ***Coppola S.p.a.***

La cattiva condotta e la negligenza professionale minano la fiducia e mettono a rischio la reputazione e l'attività.

È quindi necessario che, in caso di sospetti fondati riguardanti casi di negligenza, ciascun dipendente possa sentirsi libero di parlare senza temere possibili ritorsioni o provvedimenti.

La politica relativa alla libertà di denunciare i casi di negligenza si riferisce a qualunque persona che desideri rivelare pratiche scorrette, già attuate o solo progettate, che siano contro legge ed in particolare danneggino o mettano a rischio la salute e la sicurezza dell'ambiente, o abbiano lo scopo di coprire quanto sopra esposto.

2. **Il personale aziendale e lavoro forzato**

Lo spirito d'intraprendenza dei dipendenti è uno dei maggiori punti di forza dell'azienda.

Tutti i dipendenti sono trattati in maniera equa e leale.

Essi sono apprezzati e premiati per le loro prestazioni e la positiva condotta.

Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.

Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso

L'azienda ***Coppola S.p.a.*** non tollera il lavoro minorile o il lavoro forzato.

3. Salute e sicurezza sul posto di lavoro

L'azienda ***Coppola S.p.a.*** ha implementato un Piano di salute e sicurezza sul posto di lavoro in adempimento al D. Lgs. 81/08.

Tutti i sistemi di controllo e gestione dei rischi per la salute e la sicurezza sono stati identificati al fine di controllare e prevenire possibili incidenti sul posto di lavoro.

Nell'eventualità di un incidente, i dipendenti saranno trattati con equità durante l'indagine che farà seguito all'incidente.

A tal proposito ***Coppola S.p.a.*** si impegna a:

- fornire un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.
- erogare addestramenti periodici e documentati ai lavoratori sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.
- garantire accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.
- laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori

4. Reclami

I dipendenti devono sentirsi liberi di discutere in modo riservato di qualsiasi problema legato alla loro attività all'interno dell'azienda.

Essi possono comunicare i loro problemi utilizzando l'apposito Mod. 6.1 "Rapporto delle Non Conformità", fiduciosi che la ***Coppola S.p.a.*** giungerà prontamente ad una decisione equa, imparziale e riservata sulla questione da loro sollevata.

5. Norme sulla discriminazione e sulle molestie sessuali

L'azienda ***Coppola S.p.a.*** è un'azienda impegnata a tutelare le pari opportunità dei propri dipendenti.

Si impegna a sviluppare una forza lavoro diversificata ed a creare un ambiente di lavoro nel quale tutti i dipendenti, di qualunque sesso, razza, orientamento sessuale, età, disabilità o religione siano trattati con equità e con rispetto.

Le assunzioni e gli avanzamenti di carriera sono basati sul merito.

6. Libertà di associazione

L'azienda ***Coppola S.p.a.*** rispetta il diritto e la libertà di Associazione di ogni singola persona.

Il rapporto con i dipendenti è regolato da contratti di lavoro collettivi ed individuali, in conformità alle leggi ed alla prassi locale.

- i lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente;
- il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi;
- i rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

7. Orari di lavoro e salari

Al fine di valorizzare al massimo il proprio personale e di garantire un ambiente di lavoro armoniosi l'azienda ***Coppola S.p.a.*** garantisce che:

- le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dai punti riportati di seguito;
- l'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 48 ore settimanali;
- tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale;
- il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui al punto successivo;
- le ore lavorate potranno superare le 60 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:
  - è consentito dalla legislazione nazionale;
  - è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
  - sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori;
  - il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.
- i lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni;
- gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori;
- le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore. Ciascun lavoratore riceve una retribuzione corrispondente a quanto previsto nel CCNL di riferimento;

- a tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati;
- non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate. L'azienda Coppola S.p.a. non fa ricorso a provvedimenti disciplinari diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

8. Lavoro regolare

Le collaborazioni con fornitori, clienti e dipendenti, che coinvolgono la ***Coppola S.p.a.*** avvengono secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.

Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

9. Pratiche crudeli o non umane

Negli ambienti collegati all'azienda ***Coppola S.p.a.*** e di suo diretto controllo sono severamente ripudiate e combattute pratiche quali l'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e qualsiasi altra forma di intimidazione.

La Direzione aziendale si impegna inoltre a:

a) Mantenere sempre attiva la presente Politica per la Responsabilità Sociale;
   - ➢ a comunicarla e a renderla accessibile a tutte le parti interessate
   - ➢ a renderla accessibile in forma cartacea ed elettronica
   - ➢ a renderla disponibile al pubblico

b) Definire le modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della Direzione per verificare periodicamente la rispondenza del sistema implementato ai requisiti etici, valutarne l'efficacia e l'appropriatezza;

c) Redigere il **Bilancio Sociale** per identificare la situazione attuale e gli obiettivi di miglioramento che l'azienda si pone e quale strumento per la comunicazione esterna. Tale documento è condiviso e approvato dal Legale Rappresentante dell'azienda e dal RLRS;

d) Comunicare ai lavoratori la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare un reclamo diretto al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLRS), all'Ente di certificazione CSQA o al SEDEX, nel caso si riscontrassero azioni o comportamenti dell'azienda non conformi nel caso si riscontrassero azioni o comportamenti dell'azienda non conformi al Codice ETI, alle Raccomandazioni ILO e alle UNGP;

I Reclami potranno essere esposti nelle seguenti modalità:

- Anonimi tramite cassetta dei reclami in azienda (la quale può essere aperta esclusivamente del RLRS);
- Anonimi mediante lettera di posta ordinaria spediti presso l'indirizzo via De Riso 13, 84018 Scafati (SA);
- Diretti mediante colloquio con l'RLRS o attraverso l'apposito indirizzo mail segnalazionieticheCOPPOLAspa@gmail.com
- Ente di certificazione CSQA, scaricando il format disponibile al seguente link https://www.csqa.it/CSQA/Download/Ricorsi-e-Reclami

  Email: csqa@csqa.it
- Organismo SEDEX per segnalazioni SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), ai recapiti:

  Email: helpdesk@sedex.com

  Tel: +44 (0)20 7902 2320

POLITICA ANTICORRUZIONE

La ***Coppola S.p.a.*** opera secondo i più elevati standard etici e a garantire la conformità a tutte le leggi anticorruzione applicabili. La presente politica definisce il quadro di riferimento per prevenire, rilevare e affrontare ogni forma di corruzione attiva o passiva, diretta o indiretta.

A tal proposito l'Organizzazione si impegna a:

- Ad avere una tolleranza zero verso ogni forma di corruzione, in qualsiasi forma e contesto.
- Applicare il divieto assoluto di offrire, promettere, autorizzare, ricevere o sollecitare vantaggi indebiti (denaro, beni, favori, viaggi, regali, sponsorizzazioni, ecc.).
- Applicare diligenza e trasparenza nei rapporti con terze parti, in particolare con enti pubblici.
- Monitorare la gestione di omaggi e regalie. Tutti gli omaggi e le spese di rappresentanza devono essere autorizzati, documentati e proporzionati.

La Direzione Aziendale è responsabile dell'attuazione del sistema di gestione anticorruzione e ne assicura il miglioramento continuo. In particolare, la Direzione si impegna affinché siano applicate sessioni formative destinate a coinvolgere e mantenere informato tutto il personale aziendale sulle tematiche di etica del business e anticorruzione e ad applicare processi di Due Diligence in fase di selezione di clienti e fornitori.
Inoltre, l'Organizzazione applica la normativa Whistleblowing ed adotta il MOG 231 prevedendo la possibilità di effettuare segnalazioni mediante apposita piattaforma per la segnalazione illeciti consultabile al sito https://wb.genya.it/00282900653%20 .

Tutti i dipendenti sono responsabili del rispetto di questa politica e devono collaborare con il sistema di controllo interno.

La Direzione: COPPOLA S.p.A. Il Presidente Pasquale Coppola