

## POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione di City Green Light S.p.A. ha stabilito di dotarsi di un Sistema di Gestione SA8000, in conformità alla norma stessa e alla legislazione vigente, definendo e attuando una politica per la responsabilità sociale che possa rappresentare un motivo di orgoglio e di fiducia per le donne e gli uomini che lavorano nell'impresa, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione. La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori.

City Green Light S.p.A. in coerenza con i Valori aziendali, ritiene prioritario:

- migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento e i principi del proprio Codice etico;
- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi e dei contenuti della norma SA8000 e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- agire costantemente per il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, attraverso interventi di formazione, informazione, sensibilizzazione;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli stakeholders dell'azienda interessati ai temi dello standard SA8000, al fine di far comprendere la politica e le procedure, e di rilevare le legittime aspettative e garantirne il soddisfacimento;
- rendere noti gli impegni che si assume e i risultati raggiunti tramite la pubblicazione annuale del Bilancio di Sostenibilità;
- selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

La Direzione Aziendale si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

La Direzione è inoltre direttamente impegnata nello sviluppo, nell'applicazione, nel sostegno e nel miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale e nel rispetto di tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

1. Lavoro infantile: non è ammesso usufruire o favorire l'utilizzo del lavoro infantile
2. Lavoro forzato e obbligato: non è possibile usufruire o favorire l'uso di lavoro obbligato
3. Salute e sicurezza per i lavoratori: garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, sia all'interno delle aree aziendali sia nei cantieri, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute; assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza; stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati

5. Discriminazione: non attuare discriminazioni in base a razza, ceto, origine territoriale/ nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione. I lavoratori devono essere trattati con rispetto e dignità e non devono subire vessazioni o abusi di natura fisica, sessuale, psicologica o verbale
6. Pratiche disciplinari: non possono essere utilizzate, né tollerate, punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale
7. Orario di lavoro e remunerazione: l'orario di lavoro deve essere adeguato a quanto previsto dalle leggi in vigore e dallo standard del settore lavorativo. Vanno garantiti i minimi retributivi legali. Il salario deve soddisfare i bisogni primari, la busta paga deve essere chiaramente e regolarmente dettagliata e la retribuzione va consegnata secondo le prescrizioni legali nel modo più conveniente per il lavoratore.
8. Favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard SA8000 e della politica
9. Adottare e mantenere attivo un sistema di gestione in conformità ai principi dello standard SA8000.

La Direzione si impegna a definire un piano annuale di obiettivi misurabili, facendolo diventare uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni.

E' intenzione della Direzione di City Green Light S.p.A. quella di collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraverso l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

La Direzione ha la diretta responsabilità di documentare la politica e di fare in modo che venga implementata, compresa, mantenuta attiva, comunicata all'interno e all'esterno, facendo sì che risulti accessibile in forma comprensibile a tutto il personale (eventualmente traducendola nelle lingue parlate da lavoratori stranieri), indipendentemente dalla forma contrattuale che lo lega all'azienda.

La politica viene revisionata all'occorrenza in sede di Riesame della Direzione ed è resa disponibile alle parti interessate anche mediante pubblicazione nel sito web.

City Green Light S.p.A. informa che eventuali segnalazioni potranno esser comunicate utilizzando una delle seguenti modalità:

via posta a

CITY GREEN LIGHT S.P.A. All'attenzione del Responsabile del Sistema di Gestione SA8000  
Via Zampieri, 15  
36100 Vicenza

oppure mediante e-mail all'indirizzo dedicato: segnalazioniSA8000@citygreenlight.com; oppure accedendo al sito [www.citygreenlight.com](http://www.citygreenlight.com) in home alla sezione "segnalazioni SA8000" compilando il format in forma anonima o nominativa.

Se si ritenesse necessario, eventuali segnalazioni potranno esser inoltrate anche ai seguenti Enti:

DNV BUSINESS ASSURANCE S.r.l. e-mail: [feedback.Italia@dnv.com](mailto:feedback.Italia@dnv.com)  
Via Energy Park, 14 - 20871 Vimercate (MB) Italy

SAAS Social Accountability Accreditation Services e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)  
220 East 23rd Street, Site 605, New York, NY 100410 USA

Vicenza, 22/01/2026

La Direzione  
