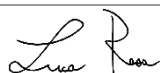


POLITICHE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Revisione	Data	Modifiche
00	13/06/2025	Emissione Politica parità di genere
01	27/11/2025	Emissione Politica aziendale per la qualità e la sicurezza alimentare
02	11/05/2026	Unificazione in Politiche del Sistema di Gestione Integrato

	Preparazione	Verifica	Approvazione
Data	11/05/2026	11/05/2026	11/05/2026
Funzione	Marco Staffolani	Marco Staffolani	Luca Rosa
Firma			

Politica aziendale per la qualità e la sicurezza alimentare	2
Politica del sistema di gestione ambiente, energia, salute e sicurezza	5
Politica per la parità di genere	6

Il presente documento definisce la Politica del Sistema di Gestione Integrato di MEADLIGHT DRINKS SRL, che riunisce in un unico quadro coerente i principi e gli impegni aziendali relativi alla tutela dell'ambiente, all'efficienza energetica, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla qualità e sicurezza alimentare e alla promozione della parità di genere.

Tale integrazione consente di assicurare un approccio sistemico alla gestione dei processi aziendali, orientato al miglioramento continuo, al rispetto delle normative applicabili e delle migliori pratiche di riferimento, nonché alla soddisfazione delle parti interessate.

La Politica rappresenta la guida strategica per tutte le attività dell'organizzazione e costituisce il riferimento per la definizione di obiettivi misurabili e per lo sviluppo di una cultura aziendale responsabile, sostenibile e inclusiva.

Lessona, 11 Maggio 2026

LUCA ROSA

CEO MEADLIGHT DRINKS SRL

BUBBLE
bev.

un brand di Meadlight Drinks Srl

P.IVA & C.F. 02672560022 / NUMERO REA: VC-204410

Sede Legale: Via Vittorio Veneto 44, 13040 Buronzo (VC)

Stabilimento: Piazza Valerio Grosso, 13853 Lessona (BI)

meadlight@pec.it

POLITICA AZIENDALE PER LA QUALITÀ E LA SICUREZZA ALIMENTARE

La Direzione Generale di MEADLIGHT DRINKS SRL vuole istituire e mantenere operativo il Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare per rispondere ai requisiti espressi dallo Standard IFS Food in versione 8 e dalla norma UNI EN ISO 9001:2015 per permettere di armonizzare e tenere sotto controllo i propri processi, rispondendo ai requisiti cogenti ed a quelli delle norme di riferimento, continuando a garantire al Cliente la qualità dei propri prodotti e servizi, ponendosi come fine di ottenere un costante miglioramento, prevedendo gli eventuali rischi e le opportunità di miglioramento.

Il Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare inoltre deve assicurare la soddisfazione dei Clienti e il consolidamento della posizione di leader nel settore in cui opera.

Pertanto l'istituzione del Sistema di Gestione della Qualità e della Sicurezza Alimentare, in particolare per la produzione di bevande, ha lo scopo di rafforzare l'impegno che la Direzione Generale dedica per il rispetto delle prescrizioni legali in vigore (sia in riferimento alla produzione, ai prodotti che al personale) e per la garanzia della Sicurezza Alimentare al fine di poter produrre prodotti "idonei" e "sicuri", che non causino effetti nocivi per la salute del consumatore, garantendo dunque anche il rispetto della legalità ed autenticità dei prodotti (partendo anche da un'accurata selezione e qualificazione dei fornitori di materie prime e di materiale di confezionamento).

È dunque ferma convinzione della Direzione Generale che attraverso la pianificazione, la definizione ed il controllo dei processi aziendali, si possa ottenere una migliore definizione e distribuzione delle responsabilità a tutti i livelli aziendali tale da permettere una corretta utilizzazione delle risorse (personale, tecnologia, infrastrutture, mezzi finanziari, conoscenze e metodologie).

Tali risorse vengono inoltre costantemente dedicate al rispetto dei requisiti normativi di riferimento e delle prescrizioni legali in vigore che regolamentano l'immissione dei prodotti sul mercato.

La gestione dei processi costituisce lo strumento fondamentale per poter analizzare i risultati ed applicare il miglioramento continuo dell'Azienda volto ad una sempre maggior comprensione delle esigenze del cliente e del mercato, e quindi della loro soddisfazione.

Inoltre, le azioni intraprese per la Sicurezza Alimentare contengono l'Igiene degli Alimenti in conformità al Decreto Legislativo 193/07, l'applicazione del Sistema HACCP (analisi dei pericoli e dei punti critici di controllo) in conformità al Regolamento CE 853/2004, la Gestione dei Rischi e delle Buone Pratiche di Fabbricazione (GMP).

La Direzione Generale si impegna ad attivare e a mantenere nel tempo, tali azioni per poter garantire ai propri clienti ed al personale Aziendale un comportamento etico volto alla realizzazione di prodotti in condizioni d'igiene (stabilendo delle modalità per tutte le attività a partire dalla selezione dei fornitori fino alla consegna dei prodotti finiti al cliente). Garantendo inoltre il rispetto delle condizioni ambientali necessarie per ottenere dei prodotti "sicuri".

La Direzione Generale inoltre ha nominato un proprio rappresentante per la gestione di tutti questi aspetti: il Responsabile Gestione Qualità che intende migliorare in modo continuo il Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare Aziendale mediante il coinvolgimento di tutto il personale di MEADLIGHT DRINKS SRL, dal vertice alla base, operando secondo il concetto della soddisfazione del Cliente interno.

La Direzione Generale, attraverso il Responsabile Gestione Qualità, si impegna a diffondere all'interno dell'Azienda la cultura della sicurezza alimentare anche promuovendo incontri di sensibilizzazione e formazione interna.

La collaborazione, l'impegno pieno e la consapevolezza di tutto il personale viene reputata fondamentale per l'efficace applicazione delle modalità definite a garanzia della Sicurezza Alimentare e per la diffusione della cultura della Sicurezza Alimentare stessa in Azienda.

Sarà compito della Direzione Generale, con il supporto del Responsabile Gestione Qualità, trasformare questi obiettivi generali in obiettivi operativi, periodicamente revisionati, aggiornati e promossi attraverso la diffusione della presente Politica alle Funzioni Interessate sia interne che esterne.

In particolare, gli obiettivi individuati, nonché le relative responsabilità assegnate e le tempistiche di realizzazione, sono riportati in un apposito Piano di Miglioramento emesso annualmente e periodicamente revisionato il cui contenuto sarà divulgato al personale Aziendale.

A tal proposito la Direzione Generale, dunque, si impegna in modo diretto a seguire l'avanzamento del raggiungimento degli obiettivi operativi numerici indicati nel Piano di Miglioramento.

Gli obiettivi di miglioramento definiti a livello generale sono i seguenti:

- implementazione del proprio Sistema Gestione Qualità e Sicurezza Alimentare in conformità rispettivamente con le norme UNI EN ISO 9001 e IFS Food;
- monitoraggio e controllo in ottica del miglioramento delle prestazioni grazie all'applicazione del Sistema Gestione Qualità e Sicurezza Alimentare;
- incremento dei valori di soddisfazione dei propri clienti tramite l'impegno ad una migliore definizione dei requisiti contrattuali e l'impegno nell'individuare eventuali esigenze implicite;
- incremento della qualità di tutti i prodotti attraverso un assiduo programma di formazione del personale e del controllo e verifica di materie prime, manutenzioni e fornitori terzi;
- progresso nell'utilizzo della tecnologia con l'obiettivo di registrare dati essenziali per utilizzarli nel migliorare la qualità dei prodotti, dell'operatività e dell'efficienza;
- diminuzione dei reclami e lamentele legati al prodotto o al servizio;
- ridurre l'impatto ambientale dal quotidiano a progetti importanti;
- coinvolgimento del personale per l'ottenimento di quanto sopra definito.

Per mantenere gli impegni fissati, la Direzione Generale provvederà a mettere a disposizione risorse strumentali ed economiche necessarie.

Al fine di divulgare gli obiettivi fissati la Direzione Generale intende diffondere la Politica per la Qualità e la Sicurezza Alimentare stessa a tutto il personale Aziendale.

Tutto il personale indicato, secondo competenza, deve essere considerato responsabile del perseguimento degli obiettivi stabiliti.

Sarà inoltre a cura del Responsabile Gestione Qualità provvedere periodicamente a verificare, mediante mezzi quali gli Audit interni, ispezioni interne, la gestione delle non conformità e delle emergenze, la gestione di opportune azioni correttive e/o di miglioramento, che la Politica per la Qualità e la Sicurezza Alimentare e le disposizioni che ne discendono (riportate nel Manuale HACCP e della Sicurezza Alimentare e nelle Procedure richiamate), siano correttamente comprese, applicate e sostenute a tutti i livelli e che la Politica stessa sia ritenuta idonea al contesto Aziendale, appropriata agli scopi dell'Azienda e alla normativa di riferimento.

Per assicurare il mantenimento del Sistema di Gestione per la Qualità e la Sicurezza Alimentare, la Direzione Generale autorizza e delega il Responsabile Gestione Qualità per:

- verificare lo stato di attuazione e l'efficacia del Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare, informando la Direzione Generale sullo stato del Sistema stesso e sulle opportune azioni da attivare per il suo miglioramento continuo;
- sospendere ogni attività o processo che comprometta la corretta efficacia del Sistema e che non garantisca l'igiene degli alimenti;
- monitorare il miglioramento dell'Azienda coordinando il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- rendere operativo il Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare verificando che tutte le attività influenti la qualità e la sicurezza dei prodotti forniti dall'Azienda siano condotte in accordo alla normativa applicabile ed alle prescrizioni contrattuali.

Grazie alla collaborazione del Responsabile Gestione Qualità, la Direzione Generale si fa carico della qualità del prodotto realizzato e del servizio erogato, mettendo quindi a disposizione le risorse necessarie e gestendo correttamente le attività interne.

Si fa altresì carico di verificare, l'applicazione e l'andamento del Sistema Gestione Qualità, tramite il monitoraggio, l'analisi dei rischi e il riesame periodico, al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi prefissati (formalizzati nel Piano Miglioramento Qualità), migliorarne l'efficacia e l'efficienza.

I requisiti e le modalità di attuazione del Sistema di Gestione per la Qualità e per la Sicurezza Alimentare contenuti nel Manuale HACCP e della Sicurezza Alimentare e nelle Procedure richiedono la loro completa osservanza da parte del personale addetto alle attività in questione nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità.

MEADLIGHT DRINKS SRL si impegna inoltre nel rispetto dell'ambiente in termini di riduzione degli sprechi, utilizzo efficiente delle risorse naturali, gestione responsabile dei rifiuti e promozione di pratiche sostenibili lungo tutta la filiera produttiva.

POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTE, ENERGIA, SALUTE E SICUREZZA

La vision di MEADLIGHT DRINKS SRL è diventare il **Partner preferenziale dei Clienti per la "Progettazione e produzione conto terzi di bevande alcoliche e analcoliche, miscele di succhi, soft drinks (gassati e non) e bevande a base di infusi ed estratti pronte al consumo"**.

Per perseguire la sua Vision si è data come missione quella di **migliorare l'efficienza e la competitività dei servizi e prodotti offerti, integrando tecnologie avanzate, sicure e sostenibili, competenze specialistiche e un approccio consulenziale unico.**

A tal fine l'Alta Direzione ha impostato una strategia basata sull'identificazione e gestione dei fattori critici di successo in un cruscotto direzionale organizzato secondo quattro prospettive:

- Finanziaria
- Stakeholders
- Processi
- Risorse

La Politica, nel definire le linee guida strategiche, considera queste prospettive in modo integrato: **raggiungere gli obiettivi finanziari che la proprietà richiede attraverso la piena soddisfazione di tutte le parti interessate rilevanti con il miglioramento continuo dei processi in termini di efficienza, efficacia, sicurezza e sostenibilità, eseguiti attraverso risorse adeguate e con personale qualificato e soddisfatto.**

Considerando i fattori del contesto in cui l'organizzazione opera e le esigenze delle principali parti interessate nonché gli impatti ambientali della propria attività, e i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, promuovendo un approccio basato sulla valutazione dei rischi e delle opportunità, l'Alta Direzione ha quindi deciso di implementare la strategia organizzativa sopra delineata per realizzare i seguenti obiettivi:

- **Ottimizzare i consumi energetici attraverso l'installazione di pannelli fotovoltaici, il passaggio a pompe di calore e l'efficientamento dell'involucro**
- **Ridurre il consumo di acqua attraverso nuovi impianti più performanti e un monitoraggio automatico**
- **Ridurre i rifiuti attraverso una maggiore efficienza produttiva e una migliore pianificazione degli acquisti di materia prima**
- **Migliorare il benessere dei lavoratori attraverso la climatizzazione dei reparti produttivi**
- **Ottimizzare i percorsi di viabilità interna al fine di renderli più sicuri**

Il mantenimento e il miglioramento del sistema di gestione integrato sono ritenuti indispensabili per il raggiungimento di questi obiettivi.

L'Alta Direzione ha individuato nel riesame periodico del sistema l'occasione per adeguare la strategia aziendale e i fattori critici di successo all'evoluzione del contesto in cui opera e dei relativi rischi/opportunità.

La Politica Integrata considera quali aspetti fondamentali del sistema di gestione la soddisfazione di tutte le parti interessate rilevanti, la salvaguardia dell'Ambiente e la tutela della Sicurezza e della Salute dei lavoratori, a garanzia delle quali l'Alta Direzione sottoscrive il proprio impegno al totale rispetto delle normative vigenti.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. Introduzione	6
2. L'impegno dell'Azienda per la Parità di Genere	7
2.1. Accesso al lavoro (ricerca e selezione, onboarding)	7
2.2. Formazione	7
2.3. Remunerazione	7
2.4. Gestione della genitorialità	7
2.5. Inclusività e conciliazione tra lavoro e vita privata	8
3. Reclami e misure disciplinari	8
4. Conclusioni	8

1. Introduzione

MEADLIGHT DRINKS SRL è un'Azienda che pone al centro le persone impegnandosi fortemente a creare un ambiente lavorativo inclusivo e diversificato.

Siamo fermamente convinti che tale atteggiamento possa stimolare la crescita aziendale e delle singole risorse che la compongono, è nel nostro interesse creare una cultura inclusiva in cui tutti possano sentirsi supportati nel lavoro quotidiano e nelle fasi di sviluppo durante la carriera. Cerchiamo di promuovere una cultura di appartenenza e di scopo, in un ambiente in cui tutti possano prosperare e sentirsi coinvolti e in cui la differenza sia rispettata e valorizzata.

Riconosciamo, rispettiamo e valorizziamo le diversità, convinti che offrire pari opportunità e promuovere una cultura inclusiva sia essenziale per il successo dell'azienda e il benessere delle persone che vi lavorano. Ci impegniamo a creare un ambiente lavorativo basato sulla meritocrazia e sul benessere individuale, aperto al dialogo e alla collaborazione, in cui ciascuno possa sentirsi accolto, rispettato e libero di esprimere il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione (EDI), rappresenta un elemento fondamentale e si integra perfettamente con il Codice Etico aziendale. Questo codice si impegna affinché ogni membro di MEADLIGHT DRINKS SRL agisca e comunichi in modo consapevole, difendendo e tutelando i diritti umani universalmente riconosciuti, promuovendo la diversità e l'inclusione, e rispettando i principi di uguaglianza, imparzialità, dignità e sicurezza delle persone, nonché combattendo ogni forma di discriminazione.

Gli obiettivi principali dell'Azienda sono i seguenti:

- promuovere, a tutti i livelli, una cultura che favorisca il rispetto reciproco delle diversità e le pari opportunità, con un focus particolare sulla dimensione di genere, per stimolare l'espressione del potenziale di ciascuno e contribuire al progresso dell'Azienda;
- assicurare un ambiente di lavoro improntato al rispetto, alle pari opportunità, all'equità e alla meritocrazia per ogni individuo;
- favorire un equilibrio sano tra vita professionale e vita privata per tutti i collaboratori dell'Azienda, senza limitazioni di genere;
- valorizzare la genitorialità come un momento cruciale di crescita personale e professionale, sia per le madri che per i padri;
- contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione illecita, con particolare attenzione ai temi del genere e della genitorialità;

- estendere la promozione della Parità di Genere oltre i confini aziendali, includendo relazioni con Clienti, Fornitori e Comunità in cui l'Azienda opera.

Per perseguire questi obiettivi, l'Azienda si impegna ad implementare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, con l'intento di formalizzare un percorso di cambiamento culturale e organizzativo volto a raggiungere i risultati desiderati in materia di Parità di Genere.

2. L'impegno dell'Azienda per la Parità di Genere

Guidati dai valori di attenzione, passione, apprendimento continuo, innovazione, collaborazione, sostenibilità e responsabilità, ci impegniamo a fornire pari opportunità indipendentemente dal genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale o convinzioni personali, con l'obiettivo di creare una cultura e un ambiente di lavoro che promuovano equità, diversità e inclusione, parità di genere ed empowerment femminile. Miriamo a garantire il benessere psico-fisico dei/delle nostri/e dipendenti, eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini nei vari ambiti lavorativi, sia a livello culturale che organizzativo.

2.1. Accesso al lavoro (ricerca e selezione, onboarding)

L'Azienda promuove procedure di reclutamento e selezione che eliminano ogni forma di discriminazione, garantendo equità e meritocrazia, valorizzando le differenze. Gli annunci di lavoro sono redatti in modo neutro rispetto al genere e utilizzano un linguaggio inclusivo. La scelta dei/delle candidati/e è basata su esperienze e competenze e durante l'Onboarding, si sottolinea l'importanza dell'Equità, Diversità e Inclusione.

Nel processo di selezione, ci assicuriamo che le domande siano formulate in modo da non far riferimento a stereotipi di genere. Nel processo di selezione, facciamo particolare attenzione a non porre domande che potrebbero sembrare intrusive o inappropriate rispetto alla vita personale dei candidati.

Promuoviamo la parità di genere nel processo di selezione non solo evitando domande discriminatorie, ma anche creando un ambiente inclusivo ed equo per tutti i candidati.

2.2. Formazione

L'Azienda riconosce il valore dell'apprendimento continuo, rendendo accessibili opportunità formative per tutti/e i/le dipendenti, con un'attenzione particolare alle tematiche EDI e di Parità di Genere. Incoraggiamo così il massimo sviluppo del potenziale individuale affinché i talenti e le risorse individuali possano essere stimulate, contribuendo all'efficienza complessiva dell'Azienda.

2.3. Remunerazione

L'approccio alla remunerazione si fonda su principi di oggettività ed equità, con un sistema di valutazione chiaro e condiviso, che valorizza le diverse responsabilità e il contributo di ogni ruolo.

L'Azienda garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi lo ricopre, con interventi retributivi e sistemi di incentivazione variabile legati ai risultati ottenuti.

L'equità retributiva viene perseguita attraverso una strategia di total reward che include compensi monetari e non monetari, come servizi di welfare e benessere.

2.4. Gestione della genitorialità

L'Azienda supporta inoltre i diritti relativi al congedo di maternità e paternità, promuovendo un ambiente di lavoro che valorizzi la partecipazione nei momenti significativi della vita. Si assicura che i/le dipendenti affrontino queste transizioni con consapevolezza ed inclusione, garantendo consultazione e comunicazione

continua attraverso intranet aziendale. Promuoviamo un ambiente caratterizzato dalla collaborazione e dal supporto reciproco tra colleghi/e, riconoscendo l'importanza del benessere psicofisico.

2.5. Inclusività e conciliazione tra lavoro e vita privata

Vengono offerte soluzioni lavorative flessibili, in linea con le esigenze dei ruoli, effettuiamo periodiche indagini con l'obiettivo di monitorare il benessere organizzativo, prestando particolare attenzione a temi di equità, inclusione e parità di genere.

Il perseguimento di equità, parità di genere e valorizzazione delle diversità, guida ogni decisione aziendale ed influenza il linguaggio e la comunicazione, anche nelle interazioni esterne.

3. Reclami e misure disciplinari

L'Azienda applica una politica di tolleranza zero verso mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo e abusivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone,

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il canale whistleblowing dedicato, tramite l'apposita piattaforma online "*GlobalLeaks*" raggiungibile dal sito internet aziendale, in fondo tramite il link "*Whistleblowing*" (<https://www.bubblebev.com/it/whistleblowing>), oppure anche inquadrando dal proprio Smartphone il "QR-Code" nel modulo cartaceo posto nell'area break al primo piano, senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

4. Conclusioni

MEADLIGHT DRINKS SRL rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di Genere applicata "a" e "da" tutte le risorse presenti in Azienda.

Al fine di perseguire gli obiettivi del sistema di gestione per la parità di genere espressi nella Politica, la Direzione ha delegato al Comitato Guida la responsabilità di emettere il Piano Strategico che delinei le azioni identificate e pianificate per il perseguimento degli obiettivi stessi e di monitorare il grado di raggiungimento di tali obiettivi attraverso il monitoraggio di KPI specifici.

Lo strumento di verifica e monitoraggio della Politica per la Parità di genere, del Piano Strategico e dei KPI è la Revisione periodica. Al termine della Revisione periodica la Politica può essere confermata nella revisione attuale o riesaminata a seconda dell'analisi dell'andamento del Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere è comunicata a tutte le parti interessate tramite la pubblicazione sul sito aziendale e gli altri canali di comunicazione aziendali.