

# BEST HOSES

PIEGATURA ED ASSEMBLAGGIO TUBI / RIGID PIPES & HOSES



CODICE ETICO & "WISTLE BLOWING" POLICY

## **Premessa:**

Missione  
Contenuti

## **Articoli del codice:**

Articolo 1: Adozione e aggiornamento;  
Articolo 2: Destinatari;  
Articolo 3: Attività di formazione.  
Articolo 4: Principi fondamentali e valori;  
Articolo 5: Integrità, onestà, correttezza e lealtà;  
Articolo 6: Equità, obiettività e tutela della persona;  
Articolo 7: Trasparenza e riservatezza;  
Articolo 8: Rapporti con il personale  
Articolo 9: Obblighi del personale  
Articolo 10: Rapporto con clienti e fornitori  
Articolo 11: Rapporti con la concorrenza;  
Articolo 12: Conflitto di interesse  
Articolo 13: Diffusione  
Articolo 14: Whistle blowing

## **MISSIONE**

BEST HOSES S.r.l opera dagli anni 2000 nel settore delle tubazioni rigide, miste e flessibili. L'ottenimento della certificazione ISO 9001:2015 e gli investimenti continui sono prova di volontà di confrontarsi con concorrenti/riferimenti di spessore nazionale ed internazionale tra i più qualificati. Intenzionata a consolidarsi in un settore molto competitivo, quello dell'automotive, BEST HOSES usa attrezzature dedicate e macchinari all'avanguardia.

L'obiettivo è da sempre quello di migliorare continuamente l'organizzazione del lavoro e di conseguire la qualità aziendale, al fine di soddisfare Clienti sempre più esigenti con particolare riferimento, data la tipologia di questo documento, agli aspetti umani e sociali della missione.

**Si invita inoltre tutto il personale destinatario del presente documento alla lettura della POLITICA DELLA QUALITA' opportunamente divulgata in azienda.**

## **CONTENUTI**

### *Il Codice Etico di BEST HOSES:*

- *enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti e/o collaboratori, soci, istituzioni); è pertanto una direttiva le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, in primis, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, anche interni alla Società, vigenti;*
- *si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta dell'Azienda;*
- *richiede al management ed a tutti i soggetti cui si rivolge comportamenti coerenti, cioè azio-*

- ni che non risultino, anche solo nello spirito, dissonanti rispetto ai principi etici aziendali;*
- *contribuisce ad attuare la politica di responsabilità sociale, poiché è consapevole che la considerazione delle istanze sociali e ambientali contribuisce a minimizzare l'esposizione a rischi di compliance e reputazionali, rafforzando il senso di appartenenza nei suoi interlocutori.*

## **Articolo 1: ADOZIONE E AGGIORNAMENTO**

Il presente Codice va letto come strumento suscettibile di successive modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni all'Azienda, nonché delle esperienze acquisite dalla Società nel corso del tempo. Tutto ciò al fine di assicurare piena coerenza tra i valori-guida assunti come principi fondamentali della Società e i comportamenti da tenere secondo quanto stabilito nel presente Codice.

## **Articolo 2: DESTINATARI**

*Il presente Codice è vincolante per l'Alta Direzione, i dipendenti, nonché per tutti coloro che pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa (es., i collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).*

Tutti i Destinatari sopra indicati sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico.

*In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.*

L'osservanza delle norme del Codice deve, inoltre, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile.

## **Articolo 3: ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

L'Ufficio Qualità provvederà ad inserire all'interno del piano annuale di formazione iniziative volte a promuovere la conoscenza dei valori delle norme comportamentali richiamati nel presente Codice Etico.

Per i neo-assunti è previsto un programma formativo sui contenuti del Codice Etico nell'ambito dei corsi inserimento aziendale.

## **Articolo 4: PRINCIPI FONDAMENTALI E VALORI**

### **Principi fondamentali**

Il mercato nel quale opera BEST HOSES pone continuamente nuove sfide:

- richiesta di prodotti con la qualità promessa ed attesa dal cliente;
- richiesta di prestazioni più elevate per il servizio reso (riduzione dei tempi di consegna, flessibilità nell'offerta di nuovi prodotti, etc.);

Per il raggiungimento della missione di BEST HOSES, prioritaria e strategica è la definizione, l'attuazione e la manutenzione di un Sistema Qualità a supporto della Struttura Organizzativa conforme alle norme ISO 9001:2015 e IATF-16949 (certificazione di parte 3a in fase di acquisizione) Il raggiungimento di questo obiettivo passa attraverso i seguenti punti cardinali:

### **A. Orientamento al Cliente**

Ogni azione è finalizzata ad ottenere il consenso del cliente, ogni attività deve essere tesa a dimostrare l'elevata considerazione che BEST HOSES ha delle esigenze del cliente stesso, nei prodotti e nei servizi offerti.

L'attenzione deve essere rivolta non solo a soddisfare le esigenze del cliente immediate ed esplicite, ma anche a individuare quali sono gli aspetti e le caratteristiche che possono rendere ancora più gradito il prodotto/servizio; tutti gli enti aziendali sono coinvolti e ciascuno deve essere e sentirsi parte nel raggiungimento della "soddisfazione del Cliente".

Per raggiungere tale scopo non basta mantenere le nostre promesse (qualità attesa) ma occorre "interpretare" il cliente per soddisfare anche i suoi bisogni inespressi (le "aspettative" citate dalle norme di riferimento).

Inoltre, BEST HOSES ritiene fondamentale comunicare a tutto il personale l'importanza di temperare ai requisiti del cliente ed a quelli cogenti applicabili.

### **B. Miglioramento continuo**

BEST HOSES deve migliorare con continuità l'efficacia e l'efficienza del sistema di gestione per la qualità, utilizzando la politica per la qualità, gli obiettivi per la qualità, i risultati delle verifiche ispettive, l'analisi dei dati, le azioni correttive e preventive ed i riesami da parte della direzione.

Il miglioramento continuativo è un obiettivo permanente che permette di ottenere vantaggi prestazionali attraverso migliorate potenzialità organizzative, anticipare e prevenire le situazioni piuttosto che affrontarle quando danno già effetti negativi è determinante in quell'ottica.

### **C. Coinvolgimento delle persone e leadership**

Le persone sono la base della forza di BEST HOSES, costituiscono l'intelligenza dell'azienda e ne determinano la buona reputazione e credibilità.

La partecipazione del personale ed il miglioramento continuo è essenziale per il successo dell'azienda.

Lo scopo della Direzione è di creare e mantenere un ambiente interno che coinvolga pienamente il personale nel perseguimento degli obiettivi in modo che comprenda e sia motivato nel perseguimento degli obiettivi e dei traguardi dell'azienda.

La partecipazione attiva di tutti è determinante per il miglioramento del sistema azienda e deve portare al superamento dei momenti di contrapposizione tra i soggetti, persone o enti, qualunque sia il loro rapporto gerarchico.

### **D. Collaborazione con i fornitori strategici**

I fornitori diventano, nella nuova visione del sistema azienda, i partners con i quali instaurare rapporti sempre più stretti di collaborazione essendo uno degli anelli della catena che portano

a soddisfare le esigenze del Cliente; la loro crescita tecnico-organizzativa è fattore determinante per l'azienda.

Questo porterà a creare valore, per entrambe le parti, ad avere flessibilità e prontezza nel dare risposte congiunte al mutare del mercato o delle esigenze e aspettative dei clienti e quindi all'ottimizzazione di costi e risorse.

### **E. Decisioni basate su dati di fatto**

L'analisi di dati permette di prendere decisioni efficaci sulla base di situazioni di fatto e di esaminare, confrontare e modificare opinioni e decisioni.

Il miglioramento continuo e gli obiettivi prestazionali che l'azienda persegue possono dirsi raggiunti solo a fronte di una loro definizione quantitativa, unitamente ad un sistema che permetta la loro misurazione.

I risultati ottenuti e i loro andamenti devono quindi essere espressi in forma numerica e tangibile allo scopo di darne piena visibilità.

### **F. Approccio per processi e approccio sistemico alla gestione**

Un risultato desiderato si ottiene con maggior efficienza quando le relative risorse ed attività sono gestite come un processo, questo porta: minori costi, cicli più brevi mediante un efficace uso delle risorse, risultati migliori, coerenti e prevedibili e alla scelta delle priorità dei miglioramenti.

In sintesi, un processo è caratterizzato dai seguenti elementi:

- ha un inizio ed una fine chiaramente definiti;
- necessita della figura (nuova) del supervisore interdisciplinare;
- migliora i flussi d'informazione, rompendo i compartimenti stagni.

Inoltre è necessario identificare, capire e gestire le interconnessioni tra i processi per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione stessa.

### **G. Profitti**

I profitti sono essenziali per la crescita e rappresentano l'indicazione finale dell'efficacia e dell'efficienza con cui viene gestita l'azienda; senza di essi si rischia "l'impoverimento" non solo economico, ma anche tecnologico/culturale.

### **Valori**

Le azioni, le operazioni, le transazioni, ed in generale tutti i comportamenti tenuti dai Destinatari nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsabilità nell'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali.

Tali valori e comportamenti si traducono in azioni concrete.

Ognuno, nell'ambito delle responsabilità connesse al ruolo ricoperto, deve fornire il massimo livello di professionalità di cui dispone per soddisfare in modo appropriato i bisogni della clientela e degli utenti interni.

È necessario che ciascuno svolga con impegno le attività assegnate, contribuendo in maniera concreta al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed il rispetto dei valori enunciati.

Lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Società ed il miglioramento dell'immagine aziendale rappresentano obiettivi comuni, che indirizzano costantemente i comportamenti di ciascuno.

## **Articolo 5: INTEGRITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ**

Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta tra l'altro che l'Azienda sia impegnata:

- a promuovere e a richiedere il rispetto della normativa interna e/o di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- al rispetto rigoroso della vigente normativa antiriciclaggio, impegnandosi comunque a rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- a promuovere a tutti i livelli pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi locali e transnazionali;
- a evitare che al suo interno possano formarsi dei gruppi, composti da tre o più persone, con lo specifico scopo di porre in essere comportamenti normativamente illeciti ovvero ad accedere a ogni tipo di relazione in grado di agevolare qualsiasi forma di criminalità organizzata.

## **Articolo 6: EQUITÀ, OBIETTIVITÀ E TUTELA DELLA PERSONA**

L'Azienda ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale.

Inoltre, l'Azienda condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

L'Azienda attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura attuati nei confronti dei medesimi.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, l'Azienda è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partners la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

Inoltre, il rispetto dei valori di equità ed obiettività comportano che l'Azienda si impegni:

- ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino;
- ad ascoltare le richieste di colleghi, clienti e fornitori senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;
- a promuovere la libertà di dissentire superando condizionamenti di ordine gerarchico e burocratico;
- ad evitare, nell'espletamento dei propri compiti, di assumere decisioni o svolgere attività contrarie o in conflitto con gli interessi dell'azienda o comunque non compatibili con l'osservanza dei doveri di ufficio;
- a mostrare sensibilità e rispetto nei confronti degli altri astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo;
- a condannare qualsiasi comportamento destinato a incentivare la pornografia anche minorile;
- a condannare qualsiasi comportamento volto a favorire l'immigrazione clandestina, il traffico

- illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope, il contrabbando di tabacco;
- a condannare lo sfruttamento, sotto qualsiasi forma, dei lavoratori;

## **Articolo 7: TRASPARENZA E RISERVATEZZA**

Il rispetto del principio di trasparenza e riservatezza comporta che l'Azienda sia impegnata:

- a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con l'Azienda stessa o che vedono la medesima coinvolta;
- ad aggiornare, divulgare e far rispettare la "Policy" emanata dalla Società in merito alla gestione, il trattamento e la comunicazione al pubblico delle informazioni riservate e di quelle privilegiate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il dipendente e/o collaboratore dell'Azienda può trovarsi in possesso.
- a considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio dell'attività societaria,
- ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere un'Azienda solida, affidabile,

trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei clienti, attenta alle esigenze degli azionisti e dei soci, interessata al migliore sviluppo ed utilizzo delle risorse umane ed alla più efficiente organizzazione aziendale;

- perseguendo gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, e con comportamenti corretti e leali, riconoscendo alla concorrenza uno stimolo positivo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza;
- tutelando la reputazione ed il patrimonio aziendale;
- ricercando la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto delle migliori esperienze in materia;
- sostenendo la crescita sociale ed economica dei territori dove l'Azienda è radicata anche con iniziative di natura culturale, sportiva e di sostegno alle categorie disagiate.

## **Articolo 8: RAPPORTI CON IL PERSONALE**

L'Azienda, riconoscendo il personale quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca.

L'Azienda è impegnata ad offrire pari opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali, senza alcuna discriminazione, nonché alcuna forma di nepotismo o favoritismo. Pertanto, l'Azienda esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli soggetti o gruppi di soggetti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

In particolare, al momento dell'assunzione, la valutazione dei candidati è effettuata sulla base della loro corrispondenza ai profili richiesti dall'Azienda verificando, inoltre, le caratteristiche di tipo professionale ed attitudinale che possono essere utilmente sviluppate all'interno dell'organizzazio-

ne aziendale. Il Personale è assunto

unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro. Alla costituzione dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica. La comunicazione a tutti i dipendenti pone come base di partenza per la sua azione i valori dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza e della collaborazione.

La salvaguardia dell'integrità morale e fisica del dipendente è condizione necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'Azienda, di conseguenza, si adopera per garantire la tutela della salute e la sicurezza dei dipendenti e collaboratori e si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

L'Azienda applica la legislazione del lavoro e quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

L'Azienda si impegna a rispettare i seguenti requisiti:

- non utilizzare lavoro infantile o lavoro obbligato;
- rispettare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- assicurare condizioni di lavoro che prevengano i lavoratori da possibili lesioni e malattie, mirando alla piena soddisfazione del proprio personale, sia esso socio o dipendente;
- contrastare ogni forma di discriminazione e garantire pari opportunità e equità di trattamento a tutti i suoi soci e dipendenti, indipendentemente da razza, ceti, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica ed età;
- effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come competenza, esperienza, istruzione rapportati alle funzioni da ricoprire;
- applicare in modo completo e imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti,
- corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi, unitamente all'istituto del ristorno per i soci cooperatori in ragione dello scambio mutualistico;
- concorrere alla crescita delle persone e garantire un'occupazione stabile oltre che la formazione e l'addestramento in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- effettuare promozioni in funzione delle abilità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali;
- garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge e dal CCNL, in ogni caso mai per motivi discriminatori.

L'Azienda esige che anche i propri fornitori e partner rispettino puntualmente la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, al lavoro delle donne, le condizioni e gli orari di lavoro, i trattamenti previdenziali, contributivi e salariali.



## Articolo 9: OBBLIGHI DEL PERSONALE

La professionalità e l'impegno del personale rappresentano uno specifico obbligo, in quanto presupposti imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi dell'Azienda. I dipendenti e i collaboratori non possono essere disgiunti dall'osservanza di quanto previsto dal presente Codice Etico. In particolare, essi si impegnano ad ottemperare con diligenza e lealtà secondo le seguenti regole comportamentali:

- deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse dell'Azienda;
- è vietato al personale accettare, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui l'Azienda abbia un rapporto in essere al fine di influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- eventuali richieste o offerte di denaro, di doni, di favori di qualunque tipo, ricevute dal Personale, secondo quanto stabilito nel punto precedente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico ;
- le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 196 del 30/06/2003, e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate a terzi;
- occorre curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi creando, in tal modo, un clima in cui tutti i colleghi si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali;
- l'attività di ogni dipendente e collaboratore delle strutture operative, di direzione o della rete commerciale, deve essere improntata alla massima collaborazione al fine di raggiungere la soddisfazione della clientela;
- le decisioni assunte devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione
- oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
- ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Azienda;
- l'attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili deve essere improntata, da parte di coloro a ciò destinati, alla massima collaborazione, alla completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché all'accuratezza dei dati e delle elaborazioni;
- occorre sempre collaborare con l'Autorità giudiziaria nell'ambito delle indagini e dei processi da questa condotti e, nello specifico è vietato:
  - esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
  - aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante a eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

## **Articolo 10: RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI**

L'Azienda manifesta una costante sensibilità e attenzione alla qualità della relazione con la clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'azienda. I Clienti, infatti, costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale dell'Azienda.

Nei rapporti con i clienti, ciascun Destinatario del presente Codice rappresenta l'Azienda, di cui è parte integrante. A tal fine, i Destinatari sono tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei Clienti con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza. L'eccellenza dei prodotti e dei servizi offerti e la garanzia di dare una risposta immediata e qualificata alle richieste, costituiscono gli elementi distintivi del rapporto dell'Azienda con la clientela.

Nei rapporti con i propri fornitori l'azienda si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza mediante modalità standard di selezione e di gestione dei fornitori, assicurando agli stessi pari dignità ed opportunità.

L'adesione ai principi sopraindicati è garantita dall'adozione e rispetto di procedure interne in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

I fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice. In particolare, essi devono assicurare serietà nel business, rispettare i diritti dei propri lavoratori, investire in qualità e gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

## **Articolo 11: RAPPORTI CON LA CONCORRENZA**

È di fondamentale importanza che il mercato sia basato su una corretta concorrenza. L'Azienda e i suoi collaboratori sono perciò impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione.

Nessun collaboratore può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti (es. accordi su prezzi) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

Sono pertanto rifiutati coinvolgimenti in operazioni di divisione dei mercati con altri concorrenti, e altre condotte finalizzate a limitare la produzione e la vendita, in violazione dei principi della libera concorrenza.

Gli affari dell'Azienda non devono violare le disposizioni internazionali in materia di controllo delle esportazioni ed in materia di eventuale embargo.

## **Articolo 12: CONFLITTI DI INTERESSE**

I Destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli dell'Azienda (o qualora di tali interessi siano titolari familiari di qualunque ordine e grado) ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza. I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dall'Azienda.

Sono esempi di conflitto di interessi l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con

fornitori, clienti o concorrenti, ecc. che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse dell'Azienda e il modo più opportuno per perseguirlo.

### **Articolo 13: DIFFUSIONE E SEGNALAZIONI**

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo reputazionale che la Società persegue.

Il Codice Etico viene pubblicato sul sito Internet dell'Azienda, [www.besthoses.it](http://www.besthoses.it), accessibile a tutti. Una copia cartacea del Codice viene consegnata a ciascun dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto con l'Azienda. Il Codice Etico è oggetto di specifiche campagne di divulgazione alla clientela ovvero ad altri soggetti interessati anche a mezzo stampa e posta o nei modi ritenuti di volta in volta più opportuni.

### **Articolo 14: Whistle blowing**

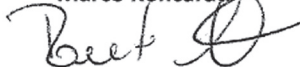
Chi dovesse venire a conoscenza di comportamenti contrari ai principi di detto codice ed intende segnalarli, anche in forma anonima, alla direzione generale ha la garanzia che, mantenendo l'anonimato, tali segnalazioni saranno esaminate all' unico scopo della salvaguardia dell' azienda. Inoltre ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione della incolumità personale nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori .

A tal proposito l'azienda mette a disposizione un indirizzo mail specifico ed opportuni, identificati punti di raccolta di dette segnalazioni.

Cento (FE) / Italia

La direzione generale di Best Hoses

**Marco Roncarati**



**Direzione Aziendale**



**BEST HOSES S.r.l.**

Via Farini, 15/a - 44042 Cento (Fe) - Italy

Reception: Via N. Bixio, 7 - 44042 Cento (Fe) - Italy

Tel.: +39 051 68 32 388

E-mail: [acquisti@besthoses.it](mailto:acquisti@besthoses.it)

P.IVA 01651630384