



FIRMA PER ACCETTAZIONE

Il nostro Codice Etico fornisce gli standard di condotta aziendale che sono alla base dell'impegno all'integrità di tutta la nostra Azienda, è un aiuto prezioso in quanto elenca i principi aziendali in materia di :

- Etica e Condotta aziendale
- Anticorruzione
- Antitrust

Il presente Codice Etico rappresenta il modo per sviluppare un ambiente di lavoro che incorpori alti standard etici di condotta. I nostri valori ispirati all'onestà sono alla base della governance aziendale e comprendono un sistema fondamentale di Principi, Norme e Procedure che combina la nostra esperienza aziendale con i requisiti di legge, la ricerca delle migliori prassi e il confronto su temi di etica e compliance

Il Codice Etico di Beta srl si applica a tutte le parti interessate aventi rapporti con la Società ed è comunicato alle Organizzazioni esistenti e potenziali. Nell'ambito del processo di qualificazione occorre accertarsi che le nuove Organizzazioni si conformino alle disposizioni contenute nel presente documento.

Beta srl può verificare la presenza di rischi mediante autovalutazioni, accertamenti dei fatti o audit, secondo quanto dettato dalle funzioni Qualità o dai rappresentanti locali o di sede. Beta srl consegna all'Organizzazione indicazioni su come soddisfare le proprie aspettative e la informa sulle modalità di valutazione.

Se un Organizzazione non soddisfa i nostri requisiti, entro una scadenza stabilita (che dipenderà dalla gravità della questione) dovrà adottare piani correttivi e Beta srl ne controllerà l'avanzamento con lo scopo di sviluppare le potenzialità e migliorare le performance

Beta srl ha facoltà di porre fine a un rapporto lavorativo con l'Organizzazione che ripetutamente e consapevolmente violano il presente Codice Etico e si rifiutano di adottare piani migliorativi. Beta srl si riserva il diritto di escludere le Organizzazioni che non rispettino le normative o le disposizioni locali, nazionali o internazionali.

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico da parte dei prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori) costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi applicabili, la risoluzione del rapporto, il risarcimento del danno. Beta srl prenderà gli opportuni provvedimenti nei confronti di coloro le cui azioni siano risultate in violazione del presente Codice Etico, i provvedimenti disciplinari potranno comprendere, a discrezione esclusiva della Beta srl, il richiamo verbale o scritto, la sospensione o la risoluzione immediata del rapporto di lavoro o di affari, o qualsiasi altro provvedimento disciplinare ritenuto opportuno per le circostanze. Alcune violazioni del presente Codice Etico potranno anche essere perseguite civilmente o penalmente dalle autorità amministrative o altre autorità.

Nel caso in cui le leggi nazionali e le altre leggi applicabili e/o il Codice Etico o di condotta dei Fornitori trattino lo stesso argomento, si applica la disposizione con lo standard più elevato

Beta srl si impegna a creare valore per tutti i suoi stakeholder. I principi dello sviluppo sostenibile (creazione di valore, performance ambientale sostenibile e responsabilità sociale d'impresa) sono parte integrante della nostra strategia aziendale.

Il nostro approccio allo sviluppo sostenibile comprende anche il rapporto di collaborazione con i nostri fornitori

CODICE ETICO

A. Beta srl si impegna a osservare i diritti fondamentali dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale. I contenuti di questo codice rappresentano la politica Beta srl. in tema di responsabilità sociale. L'integrale rispetto del Codice da parte dei Fornitori costituisce il requisito essenziale per l'instaurazione, il consolidamento e il prosieguo di rapporti lavorativi con Beta srl

B. Beta srl si impegna essa stessa a rispettare i principi espressi nel presente Codice Etico e si aspetta che l'Organizzazione li condivida in egual misura. Beta srl richiede che l'Organizzazione soggetta al presente Codice Etico si assicuri che a loro volta i subfornitori rispettino le disposizioni di questo Codice. Il presente Codice Etico è quindi disponibile per tutti i nostri fornitori, al fine di rafforzare la reciproca comprensione di come la sostenibilità possa essere messa in pratica nelle attività di tutti i giorni.

C. Beta srl col fine di valutare la conformità dell'Organizzazione a questo Codice Etico e alle leggi applicabili, può chiedere qualsiasi informazione atta allo scopo, inoltre si riserva la possibilità di eseguire ispezioni da parte di personale Beta srl o di società di auditing indipendenti, nominate da Beta srl ad agire per proprio conto. Il personale ispettivo dovrà avere libero accesso ai locali e agli impianti, oltre a poter avere colloqui riservati con i lavoratori secondo propria discrezione.

D. Beta srl distribuirà all'Organizzazione una copia di questo Codice Etico in lingua Italiana. Viene richiesto all'Organizzazione che questo Codice Etico, tradotto nella lingua locale, sia divulgato a tutti i lavoratori, che dovranno essere consapevoli e a conoscenza di questo Codice Etico.

E. Questo Codice Etico sarà governato ed interpretato secondo le leggi italiane.

F. Per fare fronte alle proprie responsabilità sociali, l'Organizzazione è tenuta a condurre le proprie attività in modo eticamente corretto e ad agire con integrità. I requisiti di carattere etico includono i seguenti aspetti:

1. Lavoro minorile e condizioni di lavoro

- L'Organizzazione non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro minorile: nessuna persona di età inferiore a quella stabilita dalla Normativa Nazionale per il completamento dell'istruzione scolastica obbligatoria (e comunque nessuna persona con meno di 16 anni di età) deve essere assunta da qualsiasi Organizzazione. Se la Normativa Nazionale prevede un'età minima di 14 anni in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica comunque l'età di 16 anni.

2. Lavoro forzato obbligato

- L'Organizzazione non deve favorire o utilizzare pratiche di lavoro obbligato/forzato/schiavitù in nessun modo.
- L'Organizzazione non deve fare ricorso a qualsiasi forma di schiavitù.
- Nessun lavoratore impiegato da qualsiasi Organizzazione deve essere sottoposto a misure disciplinari corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.
- Nessun lavoratore impiegato da qualsiasi Organizzazione deve essere sottoposto a qualsiasi forma di abuso verbale, fisico, sessuale o psicologico o di molestie o sessismo.
- L'Organizzazione si impegna a tenere un dialogo aperto e costruttivo con i propri dipendenti e i rappresentanti sindacali. In conformità con le leggi vigenti, L'Organizzazione si impegna a rispettare i diritti dei propri dipendenti di associarsi liberamente, iscriversi al sindacato, avere dei rappresentanti, unirsi ai consigli dei lavoratori e partecipare alla contrattazione collettiva. La Organizzazione si impegna a non sfavorire i dipendenti che operano come rappresentanti dei

lavoratori.

- L'Organizzazione favorisce la comunicazione con i dipendenti e predispone apposite modalità di dialogo tra il Management e i dipendenti e tra i dipendenti e il Management per raccogliere spunti di miglioramento o reclami secondo quanto previsto dalle Procedure Aziendali e dalla Whistler Bowling policy.

3. Salute e sicurezza

- I lavoratori impiegati dall'Organizzazione devono operare in un ambiente di lavoro sicuro ed igienico secondo i parametri fissati dalla Normativa Nazionale.
- L'organizzazione è tenuta a garantire alle lavoratrici in gravidanza e in allattamento tutte le misure necessarie ad eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza
- Tutti i servizi e le attrezzature per la sicurezza e la salute in tutti i locali utilizzati dai lavoratori di tutta l'Organizzazione devono essere conformi ai parametri fissati dalla Normativa Nazionale ed i lavoratori devono essere formati al loro corretto utilizzo.
- I sistemi di sicurezza dei macchinari devono essere introdotti ed utilizzati dall'Organizzazione e devono rispettare i parametri fissati dalla Normativa Nazionale ed i lavoratori devono essere formati al loro corretto utilizzo.
- L'Organizzazione deve riservare una o più aree adeguate ai propri lavoratori per i pasti e per le pause. Questi ambienti devono essere conformi alla Normativa Nazionale.
- Tutti i locali utilizzati dai lavoratori dell'Organizzazione devono essere conformi ai regolamenti per la prevenzione degli incendi e dotati di adeguate e ben identificate uscite di sicurezza; devono essere ventilati, illuminati ed avere servizi igienici conformi, senza eccezione, alla Normativa Nazionale.
- Ai lavoratori dell'Organizzazione deve essere messa a disposizione assistenza medica in caso di emergenze ed i lavoratori incaricati di provvedere a tale assistenza medica devono essere addestrati alle procedure di pronto soccorso.
- Deve essere redatto un programma di evacuazione di emergenza e deve essere periodicamente sperimentato in tutti i locali utilizzati dall'Organizzazione.
- Per tutte le sostanze pericolose, l'Organizzazione renderanno disponibili le schede di sicurezza dei materiali, contenenti tutte le informazioni necessarie e pertinenti sulla Sicurezza.

- L'Organizzazione è tenuta ad adottare programmi di Sicurezza per gestire e mantenere tutti i processi di produzione ed erogazione del servizio nel rispetto degli standard di sicurezza applicabili. L'Organizzazione è tenuta ad occuparsi di questioni relative ai prodotti e al loro potenziale impatto durante tutte le fasi del processo di produzione. Per gli impianti pericolosi, il fornitore si impegna a svolgere specifiche analisi dei rischi e ad attuare misure che prevengano il verificarsi di incidenti, quali fughe di sostanze chimiche nell'ambiente e/o esplosioni.

4. Libertà di associazione

- I lavoratori impiegati dall'Organizzazione hanno la libertà di costituire associazioni sindacali che sono riconosciute dalla Normativa Nazionale e parteciparvi. I rappresentanti nominati di tali associazioni sindacali, hanno la libertà di presentare proposte negoziali su questioni relative ai diritti ed alle condizioni di lavoro dei lavoratori, nella maniera e nella misura previste dalla Normativa Nazionale.
- Le associazioni sindacali, che sono riconosciute dalla Normativa Nazionale, hanno la libertà di stipulare Contratti Collettivi per conto dei lavoratori che rappresentano, in conformità con la Normativa Nazionale.

5. Discriminazione

- Nessun lavoratore impiegato dall'Organizzazione deve essere oggetto di discriminazione per qualsiasi motivo attinente a razza, ceto, età, origine nazionale, etnia, sesso, invalidità, lingua, religione, associazione sindacale di appartenenza.
-

6. Pratiche disciplinari

- L'Organizzazione tratta tutti i lavoratori con equità, rispetto e dignità e si astiene da esporli a maltrattamenti, minacce o misure disciplinari fisiche, molestie di natura sessuale o di altro tipo, abusi verbali o altre forme di intimidazione fisica o mentale.

- Tutte le azioni disciplinari devono essere documentate,

7. Orario di lavoro

- L'orario di lavoro dei dipendenti dell'Organizzazione non può superare il limite massimo indicato dalle leggi vigenti. La retribuzione pagata ai dipendenti deve essere conforme alle legislazioni nazionali vigenti in materia di salari e deve assicurare un adeguato standard di vita. Salvo ove diversamente specificato dalle leggi locali, non è permesso applicare detrazioni dalla paga base come misura disciplinare (ciò non esclude il diritto a richiedere i Danni su base contrattuale o legale). I dipendenti dell'Organizzazione devono essere pagati con puntualità. Si raccomanda all'Organizzazione di fornire ai propri dipendenti adeguata formazione e opportunità di istruzione.

- Ai lavoratori impiegati dall'Organizzazione deve essere concesso prendere periodi di riposo secondo quanto stabilito dalla Normativa Nazionale.

- Ai lavoratori impiegati dall'Organizzazione deve essere concesso di prendere ferie annuali, congedi di malattia, congedi di maternità e ogni altra forma di congedo prevista dalla Normativa Nazionale e, se più vantaggiosi per i lavoratori, da contratti di lavoro individuali e/o da Contratti Collettivi sottoscritti dall'Organizzazione con le associazioni sindacali che rappresentano i loro lavoratori.

- È severamente vietato confiscare o trattenere i documenti di identità dei lavoratori o altri oggetti di valore, compresi i permessi di lavoro e la documentazione di viaggio (passaporti). La conservazione dei documenti personali non può essere utilizzata per vincolare i lavoratori all'impiego o per limitare la loro libertà di circolazione.

8. Retribuzione

- Tutti i livelli salariali di tutte le categorie di lavoratori impiegati dall'Organizzazione non saranno inferiori ai minimi prescritti dalla Normativa Nazionale e dai Contratti Collettivi sottoscritti dall'Organizzazione con le associazioni sindacali che rappresentano i loro lavoratori.

- Il lavoro straordinario dei lavoratori impiegati dalla Organizzazione deve essere volontario, non deve superare i limiti massimi stabiliti dalla Normativa Nazionale e deve essere retribuito secondo percentuali che non siano inferiori alle percentuali fissate dalla Normativa Nazionale e dai Contratti Collettivi sottoscritti dall'Organizzazione con le disposizioni sindacali che rappresentano i loro lavoratori.

9. Sistema di Gestione

L'Organizzazione ha predisposto un sistema di gestione per soddisfare lo standard della norma di riferimento SA8000 che prevede

- La stesura di apposita Politica aziendale nel rispetto dello standard SA8000
- La stesura di specifiche procedure di applicazione dello standard SA8000
- La registrazione delle attività atte a dimostrare la conformità allo standard SA8000
- La costituzione di un Social Performance Team
- L'identificazione e la valutazione dei rischi per identificare ed e gestire le potenziali non conformità allo Standard
- Il monitoraggio delle informazioni e dei dati raccolti
- Il Coinvolgimento interno e la comunicazione con il personale
- La gestione e risoluzione dei reclami
- La verifica esterna e il coinvolgimento delle parti interessate
- Le azioni correttive e preventive necessarie
- La formazione del personale
- La gestione dei fornitori e degli appaltatori

AMBIENTE

- L'Organizzazione deve operare nel rispetto delle condizioni contrattuali di pertinenza ambientale eventualmente definite.

- L'Organizzazione deve operare nel rispetto della normativa ambientale nazionale; in particolare, per quanto riguarda gli aspetti: emissioni, scarichi idrici, rifiuti, suolo e sottosuolo, gas refrigeranti, la gestione deve essere conforme alla normativa nazionale applicabile. In ogni caso, le attività dell'azienda devono essere tali da non creare un danno ambientale.

- Nel ciclo produttivo non devono essere utilizzate sostanze ritenute estremamente pericolose (es. cancerogene, mutagene, tossiche per la riproduzione), oppure se vengono utilizzate devono essere adottate precauzioni adeguate e conformi a quanto richiesto dalla normativa ambientale nazionale.

- I prodotti forniti dall'Organizzazione devono essere conformi alla normativa nazionale ed internazionale applicabile, in particolare si cita a esempio il regolamento europeo n. 1907/2006 (REACH) e successive modifiche ed integrazioni.

- L'Organizzazione deve aver valutato le emergenze ambientali che potrebbero verificarsi (es. incendio, versamento di sostanze con possibilità di inquinamento del suolo o delle acque, ecc.) e ha definito procedure di emergenza adeguate per gestire tali rischi.

- L'Organizzazione deve aver valutato le proprie emissioni di gas ad effetto serra e, se queste sono rilevanti, deve avere adottato sistemi e programmi finalizzati a contenerle.

- L'Organizzazione è tenuta ad assicurare che la movimentazione, la conservazione, il riciclaggio, il riutilizzo dei materiali o la gestione dei rifiuti, delle emissioni in atmosfera e delle acque reflue avvengano in modo sicuro. Tutte le attività di questo tipo che abbiano potenziali effetti avversi sulla salute delle persone o dell'ambiente devono essere appropriatamente gestite, misurate, controllate e trattate prima del rilascio di una qualsiasi sostanza nell'ambiente. L'Organizzazione è tenuta a predisporre sistemi per la prevenzione o il contenimento di fuoriuscite accidentali e rilascio di sostanze nell'ambiente.

ANTICORRUZIONE E COMPLIANCE

È vietata qualsiasi forma di corruzione, ricatto o concussione: il partner commerciale ed il dipendente di Beta srl dovrà astenersi dall'offrire, concedere, promettere o accettare, direttamente o indirettamente, vantaggi illegittimi da persone od organizzazioni, in particolare nei rapporti con funzionari pubblici, per procacciare, mantenere o accelerare affari. Ciò include i pagamenti "agevolanti", siano essi di valore materiale o immateriale.

Il partner commerciale deve assicurarsi che, nell'ambito delle sue relazioni d'affari, non abbia luogo alcuno scambio di tali vantaggi e siano fornite solo remunerazioni, omaggi, ospitalità, sponsorizzazioni e donazioni lecite, adeguate, documentate e trasparenti. Nelle interazioni con funzionari pubblici sono richiesti diligenza particolare e controlli interni più severi.

Il partner commerciale è tenuto a disporre misure interne adeguate per prevenire reati e illeciti amministrativi legati all'attività, e a garantire che chiunque lo rappresenti o agisca per suo conto o sotto il suo controllo osservi le presenti norme di condotta

CONCURRENZA LEALE

Beta srl intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante. La Società osserva le leggi comunitarie e nazionali in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere o dall'incentivare accordi illeciti e comportamenti vessatori che possano integrare forme di concorrenza sleale. Le parti interessate sono tenuti ad astenersi dal porre in essere contatti o accordi aventi carattere anticoncorrenziale, dall'effettuare o ricevere qualsiasi scambio di informazioni aziendali riservate, dal partecipare a riunioni o incontri informali aventi oggetto o finalità anticoncorrenziali. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata a ogni soggetto che agisce per la Beta srl.

COMMERCIO INTERNAZIONALE

Beta srl si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di commercio internazionale, incluse le normative che regolano le importazioni e le esportazioni di merci, software, tecnologia, dati tecnici e servizi. A tal fine i controlli sul commercio internazionale sono applicabili a qualsiasi attività di importazione ed esportazione, anche in relazione ai dati elettronici. In particolare, la Beta srl, garantisce che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia e nel paese estero presso cui è basata o esercita la propria attività la controparte.

ANTIRICICLAGGIO

Beta srl si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. Gli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori ed altri partners in relazioni d'affari di lungo periodo, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori devono assicurarsi dell'integrità morale, della reputazione e del buon nome della controparte.

ACCURATEZZA DI LIBRI, REGISTRI E DICHIARAZIONI FISCALI

Beta srl si impegna alla tenuta di libri e registri contabili accurati e alla presentazione di dichiarazioni fiscali veritiere. Questo rappresenta un aspetto essenziale di una gestione dell'attività trasparente, legale e orientata alla sostenibilità. Beta srl si aspetta dal partner commerciale libri e registri completi e accurati in conformità con i principi contabili generalmente riconosciuti nella rispettiva giurisdizione.

Il partner commerciale è tenuto a implementare un sistema di controlli contabili interni ragionevolmente concepito per garantire il rispetto di tali principi

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E PROTEZIONE DEI BENI

Beta srl assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di raccolta, trattamento e conservazione dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illeciti.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati, come previsto dalla normativa vigente. Il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relative a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderle o utilizzarle al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali, soprattutto quando l'informazione riguarda dati sensibili di clienti/utenti.

WHISTLE BLOWING POLICY

Beta si impegna a condurre con la dovuta diligenza le indagini su tutte le presunte violazioni segnalate. Le informazioni riguardanti denunce di comportamenti scorretti verranno valutate dal nostro Management. Qualunque segnalazione sarà oggetto di indagini che saranno condotte, a seconda dei casi, da personale qualificato o da esperti delle materie in

oggetto. In caso di accertamento di un comportamento scorretto, saranno definite azioni correttive adeguate indipendentemente dal livello o dalla posizione della persona/e coinvolte. Tutti i casi verranno gestiti fino alla definitiva soluzione

Salvo che non sia proibito dalla legislazione locale, le segnalazioni o le denunce possono essere effettuate in forma anonima; tuttavia, è utile comunicare il proprio nome e i dati necessari per poter essere contattati al fine di fornire ulteriori dettagli e informazioni. Tutte le informazioni fornite e l'identità della persona che ha effettuato la segnalazione saranno condivise solo con i responsabili delle verifiche e delle indagini e che dovranno intraprendere azioni correttive. Chiunque è caldamente incoraggiato a segnalare presunti comportamenti illegali o eticamente scorretti, anche se sceglie di rimanere anonimo. Beta si impegna seriamente nell'applicazione del Codice. Le ritorsioni verso chi, in buona fede, solleva un problema riguardante una possibile violazione del Codice, non verranno tollerate. Il Codice proibisce espressamente che i membri della nostra Azienda subiscano ritorsioni, o ricevano un trattamento discriminatorio a seguito di una segnalazione o della partecipazione a un'indagine. Chiunque ponga in essere ritorsioni contro tali soggetti sarà sottoposto a procedimenti disciplinari che potrebbero anche comportare il licenziamento. Nessuno può essere demansionato, licenziato, sospeso, minacciato, molestato, soggetto ad intimidazioni a seguito di una segnalazione, in buona fede, di comportamenti eticamente scorretti o alla partecipazione ad un'indagine relativa all'applicazione del Codice. Se ritieni che tu o qualcuno di tua conoscenza sia una potenziale vittima di ritorsioni per aver segnalato una violazione o per aver partecipato ad un'indagine, ti preghiamo di far sentire la tua voce. Abbiamo bisogno della tua partecipazione per garantire che, nella nostra Azienda, non ci siano ritorsioni. Qualsiasi azione in violazione al presente Codice può comportare sanzioni disciplinari. Costituirebbe una colpa atta a giustificare l'applicazione di sanzioni disciplinari, senza alcun pregiudizio delle azioni legali che possano essere perseguite dall'azienda. Qualsiasi azione in violazione alle leggi e norme applicabili nel campo della lotta alla corruzione può altresì comportare sanzioni disciplinari e penali per il collaboratore interessato e sanzioni penali per il suo datore di lavoro (esempi: sanzioni finanziarie, reclusione). Le sanzioni appropriate e le pene comminate sono quelle previste dalla legislazione in vigore applicabile al collaboratore coinvolto e saranno adottate nel rispetto delle procedure legali vigenti, in particolare nel rispetto dei diritti e delle garanzie applicabili al collaboratore interessato. Tali sanzioni possono, in particolare, in conformità alle leggi vigenti, includere il licenziamento disciplinare, nonché il risarcimento dei danni e il pagamento degli interessi a discrezione di Beta, anche se il mancato rispetto delle regole fosse stato evidenziato dalla stessa Azienda, nel corso delle procedure di controllo interno.