

P.31.C

07/01/25

PAG. 1 / 7

1) CODICE ETICO AZIENDALE

BTT è stata costituita nel 1962 e la sua attività principale attività riguarda l'esecuzione di trattamenti termici per conto terzi secondo norme internazionali o specifiche cliente.

E' stata contemporaneamente sviluppata la capacità di eseguire servizi ausiliari come sabbiatura, logistica, confezionamento, collaudi qualitativi con laboratorio prove interno, con possibilità di spedizione diretta all'utilizzatore finale anche all'estero.

La visione di BTT srl è quella di divenire leader nel settore dei trattamenti termici conto terzi, soddisfacendo le esigenze tecniche e logistiche dei clienti, attraverso l'impiego di tecnologie avanzate e perserverando nel miglioramento dell'efficienza della propria organizzazione.

Lo sviluppo e l'espansione dell'azienda sono strettamente legate alla sua capacità di instaurare con il cliente un rapporto duraturo, reagendo prontamente ed in modo efficace alle varie richieste tecniche o logistiche.

La visone etica di BTT srl è basata sul rispetto delle leggi e dei diritti degli "stakeholders" che sono così individuati

- Stato ed enti pubblici;
- Clienti:
- Lavoratori ed organizzazioni sindacali;
- Fornitori e partner;
- Concorrenti:
- Collettività, comunità locali;
- Ambiente.

A livello generale i principi su cui si basa l'attività di BTT srl e sui quali non sono concesse deroghe di alcun tipo sono:

- Garantire coerenza di tutte le azioni con la missione aziendale; Tutte le attività aziendali devono essere coerenti con la mission Aziendale ed è vietato utilizzare risorse (tecniche ed umane) per scopi diversi da quelli previsti
- Garantire rispetto degli impegni assunti;



P.31.C

07/01/25

PAG. 2 / 7

Gli impegni assunti (verso gli stakeholders) da qualsiasi membro dell'organizzazione devono essere specificati con la massima chiarezza e perseguiti con il massimo impegno e trasparenza

- Utilizzare unicamente risorse lecite:

In tutte le attività perpretate in BTT è vietato l'uso di risorse di provenienza illecita:

- Tutelare la dignità, la salute e la sicurezze dei lavoratori e della collettività:

in particolare:

- -escludere il lavoro minorile o il lavoro forzato:
- -riconoscimento di orari di lavoro conformi alla legge;
- -corrispondere una retribuzione dignitosa per il compito svolto dal lavoratore;
- -garantire il diritto dei lavoratori di essere tutelati dalle associazioni sindacali;
- -garantire la sicurezza e la salubrità del luogo di lavoro;
- -impedire qualsiasi discriminazione basata su sesso, razza, orientamento politico, sessuale, religioso;

Tutelare la privacy;

Tutti i dipendenti BTT che trattano dati sensibili degli stakeholders devono operare nei limiti previsti dalle legge e secondo quanto dichiarato dall'informativa fornita ai soggetti cui i dati si riferiscono

- Tutelare l'integrità dei documenti di proprietà degli stakeholders:

Tutti i dipendenti BTT che trattano dati sensibili degli stakeholders devono operare con cura e diligenza evitando problemi di integrità.

E' vietato

- a) Accedere abusivamente a sistemi informatici senza l'autorizzazione dei proprietari e gestori;
- b) Sottrarre o comunicare a terzi password per accesso a dati informatici
- c) Cancellare informazioni senza legittima autorizzazione;
- d) Falsificare documenti cartacei od informatici

- Garantire la massima trasparenza nel rapporto con i fornitori;

E' vietato accettare/fare omaggi che possano essere in qualsiasi modo connessi ad attività aziendali o che possano essere finalizzati ad ottenere trattamenti di favore.

Deve essere garantito sempre il diritto d'autore ed è vietato comuncare a terzi progetti o dati senza l'autorizzazione del proprietario

- Garantire un rapporto corretto con i concorrenti



P.31.C

07/01/25

PAG. 3 / 7

E' vietato svolgere qualsiasi attività di concorrenza sleale o illecita, impendendo il libero esercizio di attività di impresa;

- Ottimizzare il rapporto con la collettività e le comunità locali

E' vietato svolgere qualsiasi attività che possa danneggiare la collettività e l'attività produttiva di BTT srl deve essere sempre finalizzata a ridurre l'impatto verso le comunità locali (es. riduzione rumori/impatto ambientale):

- Rispettare le norme ed i vincoli ambientali

Ogni attività svolta in BTT srl deve attenersi alle normie o ai vincoli ambientali vigenti;

2) POLITICA ETICA DI ESCALATION (WHISTLE BLOWING)

Nell'ambito BTT è nostro impegno condurre con dovuta diligenza le indagini su tutte le presunte violazioni segnalate al codice etico aziendale (P.31 POLICY AZIENDALE E CODICE ETICO)

Le informazioni riguardanti denunce di comportamenti scorretti con particolare riferimento alla sicurezza dei prodotti, verranno valutate dal comitato indipendente denominato COMITATO per il WHISTLE-BLOWING. Gli illeciti possono includere ma non si limitano a:

- · Atti Criminali
- · Pratiche finanziarie illecite
- Corruzione
- · Mancato rispetto di un obbligo legale
- · Violazione di regolamenti per la salute e sicurezza
- · Sicurezza del prodotto
- · Danni all'ambiente
- · Occultamento di un qualsiasi aspetto illecito noto

Qualunque segnalazione sarà oggetto di indagine che sarà condotta dal comitato sopracitato.

In caso di accertamento di comportamento scorretto o non rispetto dei requisiti stabiliti, saranno immediatamente avviati interventi adeguati, indipendentemente dal livello o dalla posizione delle persone coinvolte. Tutti i casi ritenuti significativi e certi, verranno gestiti fino alla definitiva soluzione. Il COMITATO WHISTLE-BLOWING si riunirà almeno una volta l'anno per riesaminare quanto segnalato e lo sviluppo di eventuali azioni intraprese. A



P.31.C

07/01/25

PAG. 4 / 7

seguito della riunione del comitato, verrà redatto un verbale che sarà mantenuto come informazione documentata di quanto emerso.

IL COMITATO WHISTLE BLOWING

Il comitato whistle blowing è costituito dai seguenti soggetti:

- Direzione operativa BTT;
- · Rappresentante sindacale dei lavoratori;

La riservatezza è fondamentale e per le segnalazioni o le denunce è necessario comunicare il proprio nome e i dati per poter essere contattati al fine di fornire ulteriori dettagli ed informazioni. Tutte le informazioni fornite saranno condivise solo dal COMITATO WHISTLE-BLOWING e con eventuali responsabili incaricati per le verifiche delle indagini e che dovranno intraprendere azioni correttive.

Lavoreremo affinché i tuoi dati non siano divulgati in modo da garantire l'anonimato. Ci impegneremo sempre per mantenere confidenziale l'identità del segnalatore, anche se in alcuni casi potrebbe essere richiesto di divulgare la tua identità (come previsto dal D. Lgs. 165/2001, art. 54-bis, co. 2), ad esempio:

- · agli agenti di polizia
- · ad un tribunale
- un'altra persona o un'organizzazione a cui siamo tenuti per legge a fornire le identità.

Un segnalatore deve anche riconoscere che potrebbe essere identificato da altri a causa della natura o circostanze della divulgazione.

Come segnalare?

Chiunque ha diritto di segnalare. E' possibile effettuare le segnalazioni compilando il modulo M.151 SEGNALAZIONI VIOLAZIONI CODICE ETICO e inserendo la comunicazione nell'apposito contenitore situato nei pressi della timbratrice

Tutela del segnalante

Il dipendente che, in buona fede, segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». Ai sensi del D.Lgs. 165/2001, art. 54-bis, co. 2, la società è tenuta, inoltre, a garantire nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, la riservatezza dell'identità del segnalante. Il contenuto della



P.31.C

07/01/25

PAG. 5 / 7

segnalazione deve rimanere riservato, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, durante l'intera fase di gestione della stessa.

La segnalazione è sottratta all'accesso di cui all'art. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990. Se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso della società o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. Qualora la contestazione, che ha dato origine del procedimento disciplinare, si basasse unicamente sulla denuncia del dipendente, colui che fosse sottoposto al procedimento disciplinare potrebbe accedere al nominativo del segnalante, anche in assenza del consenso di quest'ultimo; ciò solo ed esclusivamente se fosse "assolutamente indispensabile" per la propria difesa, come previsto dall'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, l'identità del segnalante viene, quindi, protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione e non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, che deve essere reso o acquisito in forma scritta. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al comitato, per metterlo in condizioni di valutarne la fondatezza e i possibili interventi di azione e/o procedimenti conseguenti. Responsabilità del segnalante La tutela del segnalante non può essere assicurata, e resta ferma la sua responsabilità, nel caso in cui la segnalazione configuri un'ipotesi di calunnia e diffamazione ai sensi del codice penale o un fatto illecito ai sensi dell'art. 2043 del codice civile. seguito degli accertamenti svolti, la segnalazione manifestamente infondata ed effettuata per finalità opportunistiche o al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, saranno valutate azioni di responsabilità disciplinare a carico del segnalante.

3) **PREVENZIONE ATTIVITA' FRADUOLENTE**

La prevenzione da attività fraudolente e contraffazione è ritenuta fondamentale dalla Direzione di BTT srl per garantire la solidità dell'azienda e mantenere la continuità operativa. Affinché ciò avvenga, vengono adottate diverse misure di protezione. In primo luogo, la formazione delle risorse aziendali è un elemento cruciale. Le risorse vengono adeguatamente istruite e sensibilizzate riguardo alle



P.31.C

07/01/25

PAG. 6 / 7

pratiche fraudolente e alla contraffazione, nonché alle conseguenze che ne possono derivare a livello di *product safety*. Questa formazione comprende la conoscenza delle procedure interne di riferimento che forniscono linee guida chiare su come prevenire, riconoscere e segnalare tali attività.

Per quanto riguarda la prevenzione da attività fraudolente e contraffazione, è importante comprendere che ciò comprende una serie di comportamenti scorretti. Alcuni esempi di tali comportamenti includono la falsificazione di informazioni, dati, date o test report, l'omissione intenzionale di dati o fasi di processo rilevanti e l'uso improprio deliberato di risorse qualificate o autorizzazioni, come ad esempio timbri, firme elettroniche, credenziali e password. Questi sono solo alcuni esempi, ma la lista non è esaustiva. L'obiettivo principale è identificare e prevenire ogni forma di frode o falsificazione che potrebbe compromettere la qualità dei prodotti o dei servizi offerti da BTT srl.

Per promuovere un ambiente di lavoro trasparente e collaborativo, la Direzione BTT srl sostiene l'open reporting. Ciò significa che viene incoraggiata la segnalazione libera e, se necessario, anonima dei casi reali o sospetti di attività fraudolente o contraffazioni (vedi capitolo 2 Whistle BLowing).

È importante sottolineare che la Direzione garantisce l'assenza di ritorsioni verso la risorsa che ha effettuato la segnalazione iniziale. Questo approccio aperto offre un canale sicuro per segnalare potenziali irregolarità e contribuisce a mantenere un ambiente di lavoro etico e responsabile; è considerata pertanto responsabilità di tutte le risorse segnalare tempestivamente al Responsabile Qualità (focal point di tale attività) o direttamente alla Direzione ogni caso reale o sospetto di attività fraudolente o contraffazioni.

Per garantire il rispetto delle politiche aziendali e individuare eventuali attività fraudolente o contraffazioni, vengono effettuate inoltre verifiche periodiche tramite audit interni. Questi audit hanno lo scopo di esaminare e valutare la conformità dei processi aziendali, identificando eventuali punti deboli o situazioni sospette. Questa attività di controllo interno aiuta a individuare potenziali attività fraudolente o contraffazioni in modo proattivo, consentendo l'adozione di misure correttive tempestive per prevenire danni futuri.

Ogni singola segnalazione ricevuta viene valutata al fine di valutarne la veridicità e l'eventuale impatto sulla sicurezza del prodotto / servizio fornito al Cliente e, laddove necessario, BTT srl si impegna a comunicarlo tempestivamente a quest'ultimo in accordo alle procedure interne di riferimento.

REDATTO DA: Lonatl E (RGQ) APPROVATO DA: Gianni Savoldi

En____

cion sino. A



P.31.C

07/01/25

PAG. 7 / 7