

# BELLAGAMBA



## Codice di condotta e integrità

**Progetto Compliance**  
**Codice di condotta e integrità**

**Sommario**

Informazioni sul documento ..... 2

1. Chi siamo..... 3

2. Mission ..... 3

3. Perché questo codice ..... 3

4. I nostri principi..... 4

5. I nostri impegni nei rapporti con il mercato..... 4

6. Whistleblowing (Segnalazioni) ..... 6

7. Disposizioni sanzionatorie ..... 6

**Informazioni sul documento**

Edizione	Prima (nessuna evidenza di modifiche)
Approvato	18 gennaio 2022
Approvato	Consiglio di amministrazione
Diritto D'autore	Tutti riservati . Italia/EU Coautore: Ecoconsult S.r.l.

## 1. Chi siamo

Dal 1981 Bellagamba Company realizza progetti architettonici e di decorazione d'interni su larga scala e di alta qualità e fornisce mobili unici su misura in diversi paesi europei e del Medio Oriente.

## 2. Mission

La Mission della Società è quella di sviluppare e diffondere il design e l'architettura italiana nel mondo, attraverso una altissima qualità dei progetti e delle opere realizzate, nel rispetto dei valori e delle tradizioni del made in Italy.

## 3. Perché questo codice

La Società ha adottato il presente Codice perché ritiene che la qualità dei progetti debba essere sempre accompagnata da regole di comportamento e di integrità, che rispettino i valori dei clienti e l'inclusività<sup>1</sup> degli stakeholder.

Il Codice è stato predisposto<sup>2</sup> per fornire regole chiare rispetto alla missione della Società e si propone di essere una guida per coloro che lavorano o collaborano con la stessa, con i suoi clienti e con gli enti di controllo. Per questo, il Codice si focalizza sulle regole di **relazione con il mercato** ed in particolare sulle relazioni con tutta la catena di fornitura; gli aspetti più operativi sono invece gestiti attraverso specifici regolamenti interni.

Il Codice si **ispira ai principi generali** dell'OCSE in materia di integrità e di prevenzione della corruzione, in particolare di quella internazionale, in nessun modo il presente Codice deve violare le disposizioni legislative applicabili nei Paesi di riferimento.

La **violazione** delle prescrizioni contenute nel presente Codice da parte dei dipendenti, dei collaboratori e di tutti i soggetti che hanno relazioni commerciali e contrattuali con la Società comporta le **sanzioni** previste dal sistema disciplinare.

---

<sup>1</sup> In conformità a quanto definito della ISO 26000.

<sup>2</sup> Il presente Codice è approvato dall'organo di amministrazione ed entra in vigore da tale data e annulla e sostituisce ogni versione precedente. Ogni variazione o integrazione dello stesso sarà approvata secondo le medesime regole e diffusa tempestivamente ai destinatari. Il presente documento è disponibile sul sito internet aziendale.

#### 4. I nostri principi

- **Principio di legalità (Rispetto delle norme)**

Nell'ambito dell'attività, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, i protocolli e le procedure adottate dalla Società.

- **Accountability**

La Società deve essere sempre in grado di rendere conto del suo operato, attraverso un approccio alla compliance operativo e responsabile.

- **Sostenibilità**

In una logica di creazione del valore, ogni aspetto economico dell'attività societaria deve sempre essere portato avanti considerando anche la sua sostenibilità.

#### 5. I nostri impegni nei rapporti con il mercato

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al **rispetto degli operatori** presenti sul mercato ed al rispetto dei concorrenti.

Le **comunicazioni e i contratti con i clienti** devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o in altro modo scorrette; inoltre, comunicazioni e contratti con i clienti, devono essere completi così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente. Lo stile di comportamento del personale, nei confronti della clientela, deve sempre essere improntato alla **disponibilità**, al **rispetto** ed alla **cortesia**, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

L'attività di lobbying deve essere **trasparente**, ben identificabile e collegata alla tutela dei valori del presente Codice.

Il **comportamento con i funzionari del settore pubblico** deve essere rispettoso del loro codice di comportamento, che tutto il personale si impegna a conoscere. Per nessun motivo deve essere fatto credere che le attività svolte siano legate ad uno scambio di favori o comportamento simile.

Tale principio si applica anche nei confronti dei **partiti**, dei **soggetti rappresentativi** o di altre **entità con finalità collettive**.

Nessuna persona collegabile alla Società deve elargire denaro, oppure offrire **vantaggi** economici o altre tipologie di **benefici** a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la Società.

Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima **trasparenza e tracciabilità delle informazioni** rilevanti.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative ad **autorizzazioni, concessioni, licenze** o eventuali **richieste di finanziamenti di provenienza pubblica** (regionale, statale o comunitaria).

**Progetto Compliance**  
**Codice di condotta e integrità**

Nel caso in cui la Società abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti, deve essere rispettata la normativa vigente; le procedure di selezione del personale devono prevedere le **cause di incompatibilità** dei dipendenti del settore pubblico.

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della Società, devono essere evitate le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in un **conflitto di interesse**; in particolare, si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito dalla Società ovvero, si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della società o lo procuri a terzi.

Nessun lavoratore deve sfruttare a proprio vantaggio situazioni ed eventi legati alla società. In particolare, non possono essere mantenute **partecipazioni finanziarie rilevanti e significative** di società in possibile conflitto di interesse. Periodicamente sono definiti e concordati i **limiti**, le **deroghe** devono essere approvate dalla direzione. Tale principio si applica anche ad aspetti quali concessioni di prestiti, fidejussioni, mutui o affitti agevolati.

Tutte le **informazioni riservate** o potenzialmente tali relative all'attività commerciale o agli aspetti della sfera personale devono essere sempre considerate riservate e non devono essere divulgate in nessun modo, neppure dopo l'interruzione del rapporto di lavoro o contrattuale. Sono fatti salvi gli obblighi di legge.

Si rammenta che la **privacy** del dipendente o del collaboratore viene tutelata adottando tutte le misure e la salvaguardia per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente.

I dipendenti o collaboratori della società devono uniformare il proprio comportamento alla massima **riservatezza** anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di **informazioni confidenziali e rilevanti**, sono tenuti a non abusare di tale privilegio.

Pur con un approccio positivo alla diffusione della conoscenza devono essere rispettate le regole sulla **proprietà intellettuale** e sulle tutele dei **brevetti**, con particolare riferimento alle **opere d'ingegno** ed al **design industriale**.

È vietato dare o promettere in qualsiasi forma, **regali, omaggi** o **concedere benefici** a soggetti che hanno rapporti commerciali o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di **modico valore** e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore della società prima di procedere all'offerta di regali, omaggi o benefici che superino il modico valore deve chiedere **espressa autorizzazione** alla Direzione.

**Progetto Compliance**  
**Codice di condotta e integrità**

Agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti o ai collaboratori della società è **vietato ricevere regali, omaggi o benefici** da soggetti che operano con la società stessa nei rapporti connessi allo svolgimento delle attività della società.

Tale principio si applica anche a forme quali **donazioni** in denaro o natura, **sponsorizzazione**, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo.

## **6. Whistleblowing (Segnalazioni)**

Le segnalazioni possono essere inviate alla casella e-mail dedicata e riservata (servizio indipendente e certificato): **bellagamba@ethicpoint.ue**

Nessuna sanzione potrà essere erogata, neppure in caso di segnalazioni non corrette, purché in buona fede.

## **7. Disposizioni sanzionatorie**

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte integrante delle **obbligazioni contrattuali** dei dipendenti dell'organizzazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

Le violazioni delle norme del presente Codice potranno costituire, a carico dei dipendenti, **inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare**, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello statuto dei lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati o soggetti aventi relazioni d'affari con l'organizzazione. La violazione delle norme del presente Codice potrà costituire **inadempimento delle obbligazioni contrattuali**, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'organizzazione si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, **sanzioni proporzionate** alle rispettive violazioni del presente Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.