



CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2021

Indice

Premessa

1. Principi Generali
2. Canoni di comportamento e tutela dei lavoratori
3. La tutela dell'ambiente e dei luoghi di lavoro
4. L'etica nei confronti dei terzi
5. Controllo interno e Violazioni del Codice Etico
6. Comunicazione e formazione

PREMESSA

CHS S.r.l. è una società operante nel settore delle forniture di prodotti professionali per il settore Ho.Re.Ca., la propria mission è la fornitura “just in time” di prodotti durevoli per la tavola e il buffet, attrezzatura da cucina e pentolame, prodotti monouso per alberghi, ristoranti, bar, società di catering & banqueting, locali di ristorazione commerciale & comunità, nuovi concept di delivery e take away food..

CHS nasce nel 1999 come azienda di forniture alberghiere con un’attenzione particolare verso il mercato del catering e del banqueting; negli anni successivi, crescendo, intercetta per prima la tendenza legata al “monouso” di alto livello sia esso per eventi, diventando distributore unico di Comatec sa, che per tutto il packaging legato ai primi servizi di delivery & takeaway. Dopo circa 20 anni di continua crescita organica, nel 2019 la proprietà ha venduto il 65% delle quote di partecipazione al capitale sociale alla multinazionale E.CF. Sa con sede a Grigny, Parigi. Tale operazione ha consentito di rafforzare e completare la proposta di CHS in termini di prodotto e servizi, sfruttando la vision e l’expertise di un gruppo con oltre 27 filiali in tutto il mondo.

CHS è composta da uno staff di oltre 40 persone, tra dipendenti ed agenti sul territorio, dispone di un magazzino con uffici situato a Soresina in via Marzabotto n. 12-16, che funge anche da sede operativa principale, nonché di altri due magazzini sempre situati a Soresina, in via Trento Trieste e in via Pezzini, ove è ubicato il laboratorio di personalizzazione interno all’azienda, ed ha cinque show room che le consentono di rispondere in tempo reale alle necessità dei propri clienti.

La complessità delle situazioni in cui la società si trova ad operare e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell’attività aziendale (“**Stakeholder**”), rafforzano l’importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che CHS riconosce, accetta, condivide e assume.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico CHS (“Codice” o “Codice Etico”), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del management e dei dipendenti nonché di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della società, ciascuno nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale – anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con CHS – per l’efficienza, l’affidabilità e la reputazione, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell’impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui la società opera.

CHS si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte del proprio personale dipendente e non, e degli altri Stakeholder e il loro contributo costruttivo sui suoi principi e contenuti. La società si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli Stakeholder, con l’obiettivo di confermare o integrare il Codice.

CHS vigila in ogni caso con attenzione sull’osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. All’Organismo di Vigilanza di CHS sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali CHS intrattiene relazioni.

Principi Generali

1

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di CHS e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di CHS deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

CHS si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di *governance* allineato con gli *standard* della *best practice* internazionale in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui CHS si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli Stakeholder, estendendo il dialogo sui temi della sostenibilità e della responsabilità d'impresa.

In tutte le sue attività CHS si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente).

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali. A tale riguardo, CHS opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – International Labour Organization – e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali.

I rapporti tra le Persone di CHS, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di CHS può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

Valori relativi al Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001

CHS intende assicurarsi che gli organi sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che agiscono per suo conto, operino sempre nel rispetto della legalità e pertanto non commettano fattispecie di reato che possano comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il D. Lgs. n. 231/2001 prevede nel caso in cui tali reati siano posti in essere a vantaggio o nell'interesse della Società stessa.

Canoni di comportamento e tutela dei lavoratori

2

Le regole di condotta contenute nella presente sezione hanno lo scopo di indicare i comportamenti da osservare nello svolgimento delle varie attività aziendali in conformità ai principi generali cui si ispira il presente Codice.

Le persone di CHS, nello svolgimento della propria funzione, favoriscono un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della personalità dei lavoratori; in tal senso, collaborano attivamente per mantenere un clima interno che garantisca il rispetto della dignità di ciascuno.

I rapporti tra i dipendenti della Società sono improntati a valori di civile convivenza e si svolgono nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone, nonché dei principi fondamentali che affermano la pari dignità sociale senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, sesso, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni fisiche o psichiche.

I rapporti tra i dipendenti, a prescindere dai livelli di responsabilità, si svolgono con lealtà, correttezza e rispetto, fermi restando i ruoli e le diverse funzioni aziendali. Ciascun responsabile di funzione esercita i poteri connessi alla propria posizione aziendale con obiettività ed equilibrio, curando la crescita professionale dei propri collaboratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Ciascun dipendente tiene un comportamento collaborativo, assolvendo ai propri compiti con responsabilità, efficienza e diligenza.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla Direzione Generale e documentato in modo adeguato.

In tutti i territori in cui CHS è presente, la società opera con lo stesso spirito di servizio e con una visione attenta alle loro peculiarità economiche e sociali, che devono essere comprese, rispettate e valorizzate per assecondarne lo sviluppo sostenibile nel lungo termine.

CHS considera il proprio contributo allo sviluppo di ciascun territorio non solo dal punto di vista della creazione di ricchezza, ma anche sotto il profilo della sua sostenibilità ambientale e sociale, ovvero della riduzione delle disuguaglianze ingiustificate, della crescita della coesione e del capitale sociale e della prevenzione e riduzione delle conseguenze ambientali negative della crescita materiale ed economica.

Le relazioni di fiducia che la società instaura in ogni territorio devono poter includere chiunque ne sia meritevole e possa dare un apporto reciprocamente vantaggioso allo sviluppo sostenibile.

La società riconosce l'interesse delle generazioni future a una possibilità di vita che non sia pregiudicata dalla scarsità delle risorse naturali, dal degrado dell'ambiente e dai cambiamenti climatici causati da comportamenti non responsabili delle generazioni attuali, e considera prioritario gestire proattivamente le proprie responsabilità di natura ambientale, sia verso le comunità in cui opera sia verso le generazioni future, in un'ottica di medio-lungo termine.

CHS si impegna perciò ad avere un approccio preventivo rispetto alle sfide ambientali, attuando una politica ambientale orientata alla progressiva riduzione degli impatti diretti e indiretti della propria attività e alla diffusione di maggiore sensibilità e impegno per la tutela dell'ambiente, con riferimento sia al contesto locale sia alle sfide globali (biodiversità e cambiamenti climatici).

CHS assicura a tutti gli *Stakeholder* una comunicazione sistematica, chiara e trasparente sugli obiettivi e i risultati raggiunti nell'attuazione della propria politica ambientale.

La società è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di CHS e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda.

Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva – comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di CHS sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane della società.

4.1. Rapporti con i clienti e i fornitori

Con la propria clientela CHS intende sviluppare relazioni economiche durature, basate sulla fiducia e soddisfazione reciproca. A tal fine l'attività commerciale è improntata a una rigorosa etica professionale orientata alla correttezza sostanziale delle relazioni e al miglioramento continuo delle prestazioni attraverso un'adeguata identificazione dei bisogni e un servizio caratterizzato da elevata professionalità, affidabilità e accuratezza.

In tutti gli ambiti di attività in cui la società opera, ci si impegna ad adottare pratiche commerciali e di marketing responsabili e a rispettare sempre gli interessi del cliente attraverso:

- modelli di servizio che, riconoscendo pari dignità alla clientela, assicurino ad ogni cliente livelli di relazione coerenti con l'intensità e il valore del rapporto e adeguati alla complessità delle esigenze da soddisfare;
- prodotti e servizi di cui il cliente possa valutare l'effettiva rispondenza alle proprie esigenze, con proposte commerciali trasparenti e confrontabili, basate su informazioni precontrattuali corrette, chiare e non fuorvianti e clausole contrattuali complete, chiare e comprensibili, che favoriscano la piena consapevolezza degli accordi sottoscritti;
- comunicazioni chiare e tempestive sullo stato dei rapporti in essere, sulle variazioni delle condizioni che regolano i rapporti e su ogni altra modifica dei contratti in essere;
- l'adozione, nel rispetto dei dettami normativi, delle misure necessarie per identificare e gestire eventuali conflitti di interesse, fornendo in proposito adeguata informativa;
- l'astensione da qualsiasi pratica commerciale scorretta e da qualsiasi forma di pubblicità ingannevole o comunque non pienamente rispondente alla qualità dei prodotti e servizi reclamizzati;
- il costante monitoraggio dei livelli di soddisfazione della clientela, sia attraverso indagini statistiche sia attraverso un preciso orientamento della rete commerciale, e la gestione dei reclami come opportunità di miglioramento, perseguendone la soluzione sostanziale e non solo formale e ricercando elementi di convergenza con il cliente per ripristinare un rapporto di reciproca soddisfazione;
- informazioni chiare ed esaustive sulle modalità di inoltro dei reclami e di accesso agli organismi indipendenti per la risoluzione delle controversie.

Per quanto concerne i fornitori, CHS riconosce l'importanza di tali relazioni che devono essere improntate a reciproca indipendenza, fiducia, correttezza, trasparenza e affidabilità per garantire l'acquisizione dei beni e servizi necessari ad assicurare l'efficienza e la continuità dei processi aziendali.

A tal fine la società adotta processi di acquisto orientati alla ricerca del miglior rapporto qualità/prezzo in funzione delle esigenze espresse dagli utenti dei beni e servizi oggetto di fornitura, sulla base di requisiti di economicità, qualità e affidabilità tecnica, commerciale e finanziaria e della periodica valutazione dei livelli di servizio. A parità di requisiti, CHS dà la preferenza a quei fornitori che dimostrano l'attuazione di buone prassi di responsabilità sociale e/o il possesso di certificazioni sociali o ambientali.

A tutti i fornitori la società assicura:

- procedure di selezione chiare e trasparenti, che garantiscano parità di informazioni e pari possibilità di accesso all'offerta;
- condizioni di corretta e leale concorrenza nello svolgimento delle trattative, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi forma di conflitto di interessi e del perseguimento di interessi diversi da quelli di CHS;

- un confronto costante e costruttivo per l'individuazione delle aree di miglioramento della relazione, con particolare riferimento alla trasparenza e al rispetto delle condizioni contrattuali, e per la promozione di una maggiore responsabilità sociale e ambientale lungo la catena di fornitura.

Nel caso di rapporti di lunga durata, che comportano investimenti di natura specifica di reciproco vantaggio, CHS opera per garantire in modo equo il rispetto degli impegni e delle aspettative su cui si fonda la relazione contrattuale.

I fornitori più significativi, e in particolare quelli iscritti nell'Albo dei Fornitori, sono tenuti ad accettare il presente Codice Etico nell'ambito dei relativi rapporti contrattuali. Tutti i fornitori sono tenuti a:

- rispettare tutte le norme di legge e regolamentari, nonché gli eventuali codici di autodisciplina adottati, con particolare riferimento agli aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- fornire informazioni chiare, complete, veritiere e corrette in sede di trattativa e di instaurazione dei rapporti contrattuali e astenersi dall'effettuare offerte che non siano coerenti con le proprie capacità tecniche, commerciali e finanziarie o che siano incoerenti con le normali condizioni di mercato;
- non divulgare le informazioni riservate relative alla Società e/o a sue controparti e partner commerciali di cui venissero a conoscenza nell'ambito del rapporto e astenersi da qualsiasi condotta che possa creare pregiudizio alla reputazione di CHS o pregiudicare il normale svolgimento della sua attività;
- acconsentire, ove richiesto, all'effettuazione di ispezioni e sopralluoghi presso le proprie sedi e unità operative, per la verifica dei requisiti richiesti nell'ambito dei processi di selezione e di aggiudicazione delle forniture;
- astenersi dal dare, promettere, offrire, accettare o ricevere denaro, regali, omaggi, ospitalità o qualsiasi altra utilità o beneficio nei rapporti con il personale di CHS al fine di conseguire indebiti vantaggi nell'assegnazione delle forniture;
- segnalare alla società, nelle modalità previste, qualsiasi violazione o sospetta violazione del Codice, da chiunque commessa, di cui venissero a conoscenza.

Nel caso in cui un fornitore ponga in essere comportamenti contrari al presente Codice, CHS è legittimata ad assumere provvedimenti che possono arrivare alla risoluzione del contratto e alla preclusione di ulteriori rapporti in via temporanea o definitiva, oltre al risarcimento degli eventuali danni subiti.

4.2. Rapporti con Istituzioni e Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni, Organizzazioni politiche e sindacali

I rapporti con Istituzioni e Pubblica Amministrazione, Enti, Associazioni, Organizzazioni politiche e sindacali sono ispirati ai principi di correttezza, imparzialità e indipendenza e sono riservati alle funzioni aziendali competenti.

In particolare, le persone fisiche che, in ambito aziendale, intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con la P.A., nonché altri soggetti esterni eventualmente coinvolti devono operare osservando le indicazioni contenute nel Modello Organizzativo 231 adottato dalla Società. Fatte salve le prerogative sindacali previste dalla normativa di legge e di contratto vigenti, ciascun destinatario è consapevole che l'eventuale coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi.

La Società non eroga contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni, di carattere politico o sindacale, né ai loro rappresentanti.

I Soci, gli Amministratori, i Dipendenti o i collaboratori nonché gli Enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore di CHS sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da policy e procedure interne.

I Soci, gli Amministratori, i Dipendenti o i Collaboratori devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice Etico o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali e all'Organismo di Vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e qualsiasi richiesta di violarle gli sia stata rivolta; l'Organismo di Vigilanza dovrà assicurare l'assoluta riservatezza del mittente la comunicazione;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

Per quanto di interesse, l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli stakeholder interni ed esterni;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

In caso di accertata violazione del Codice Etico – la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o collaboratori e/o dai soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore della Società - sono adottati, per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, provvedimenti sanzionatori, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni subiti.

I soggetti interessati possono segnalare per iscritto, in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'attività dell'Organismo di Vigilanza a seguito delle segnalazioni ricevute e delle informazioni raccolte è disciplinata nella parte generale del modello organizzativo sub paragrafo "Organismo di Vigilanza".

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Il Codice è pubblicato sul sito www.chsgroup.it. Una copia del Codice Etico, su supporto cartaceo o informatico è distribuita ai Soci, agli Amministratori, ai dipendenti, ed a tutte le terze parti che entrino in rapporti contrattuali con CHS S.r.l..

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Direzione Generale predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'organismo preposto alla vigilanza per l'applicazione del Codice Etico, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice Etico. Le iniziative di formazione devono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari.