



Ethical **CODE OF** conduct



INDICE



1. IL COINVOLGIMENTO DEI MANAGER



2. A CHI SI APPLICA QUESTO CODICE?



3. COME UTILIZZARE QUESTO CODICE?



4. I NOSTRI IMPEGNI



RISPETTO PER LE PERSONE

1. Sicurezza
2. Diversità
3. Mobbing, molestie e atteggiamenti sessisti
4. Protezione dei dati personali
5. Conflitti di interesse



RISPETTO PER L'AZIENDA E PER IL NOSTRO ECOSISTEMA

1. Inviti e omaggi
2. Corruzione e pagamenti agevolati (illeciti)
3. Rapporti con i fornitori e gli intermediari
4. Sovvenzioni, sponsorizzazioni, liberalità (donazioni) e lobbying
5. Lotta alle frodi



5. SEGNALARE COMPORTAMENTI O SITUAZIONI CONTRARIE AL CODICE ETICO DI CONDOTTA

- Chi può segnalare?
- Come segnalare?
- Protezione del segnalante



6. CONSEGUENZE DELL'INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO DI CONDOTTA

Le società del Gruppo ADEO costituiscono un importante collettivo guidato dall'obiettivo "rendiamo la casa un luogo positivo in cui vivere" che implementa la nostra strategia all'interno di un ampio ecosistema di clienti, fornitori, prestatori di servizi, amministrazioni, etc.

La nostra cultura si basa su forti valori, condivisi da tutti i collaboratori e portati avanti quotidianamente. Questi valori definiscono il nostro comportamento all'interno della nostra realtà e con il nostro ecosistema.

Oltre a garantire il rispetto delle leggi vigenti nei Paesi in cui operiamo, ADEO si impegna ad agire in modo etico **per il rispetto delle persone, dell'azienda e del nostro ecosistema.** Il presente Codice di Condotta ADEO è quindi il riferimento per tutti i principi e comportamenti che definiscono la nostra etica.

Le regole del nostro Codice sono qui per guidarci. Fanno parte dei nostri fondamenti e della nostra vita quotidiana fin dalla prima versione pubblicata nel 2018. Per aiutarti a comprenderli, ogni principio è illustrato con esempi riferiti al nostro business.

Adottare una condotta etica è la regola per tutti i collaboratori di ogni Società ADEO, ovunque nel mondo e senza eccezioni.

Le questioni etiche non sono sempre semplice. Se hai dubbi o domande, non tenerli per te: parlane con il tuo responsabile, con un tuo collega o con il tuo referente etico, per esempio! Sarai sempre supportato.

Cari tutti,

la miglior garanzia per un'azienda sostenibile, è integrare, giorno dopo giorno, l'etica nella propria strategia e nelle attività di routine così da farla diventare parte integrante della propria cultura.

Per Golilla, l'etica è il pilastro con il quale condurre relazioni con tutti i collaboratori e gli stakeholder.

Per questo motivo dobbiamo dichiarare con chiarezza i Principi Etici che ci guideranno, a prescindere dal luogo in cui lavoriamo o dalla mansione che ricopriamo.

Il Codice Etico è il documento di riferimento per i valori che influenzano le nostre scelte e che guidano la nostra attività quotidiana.

L'obiettivo che ci poniamo è di implementare un sistema di autocontrollo in cui il rispetto della legalità e il valore dell'etica aziendale sia percepito non come il risultato di una condotta imposta dall'alto, ma il frutto di un processo volto a interiorizzare, condividere e mettere in pratica quei Principi e Valori che l'azienda è chiamata ad osservare quotidianamente.

Leggete il Codice con attenzione.

Vivetelo.

Trasmettetelo.

Rispettatelo e fate in modo che venga rispettato.

Buon lavoro e buona crescita personale





1. IL COINVOLGIMENTO DEI MANAGER

I Global Leader ADEO, i Presidenti Coach delle aziende e gli Amministratori Delegati di ogni società ADEO mettono in pratica i valori e i principi sanciti da questo Codice e ne garantiscono la corretta applicazione. In questo senso, sono impegnati quotidianamente in attività di sensibilizzazione, diffusione e promozione del Codice tra i loro comitati di direzione e tutti i collaboratori.



2. A CHI SI APPLICA QUESTO CODICE?

Questo Codice etico di condotta si applica a **tutti i collaboratori delle società ADEO** (compresi i rapporti di lavoro di stage e apprendistato) e i partner esterni in tutto il mondo, fatti salvi gli obblighi di legge locali. Nel caso in cui il Codice etico di condotta contenga disposizioni più rigorose rispetto alle leggi o alle pratiche locali, il nostro Codice ha la precedenza e deve essere seguito. Il Codice riguarda altresì tutti i procuratori delle società ADEO e trova applicazione sin dal momento in cui viene costituita una nuova business unit o viene rilevata un'azienda.

Per garantire che le persone e le aziende con cui siamo in contatto siano informate dei nostri principi, esistono specifici Codici etici da portare all'attenzione di queste terze parti (disponibili sul sito <https://www.Golilla.it/it/codice-etico/>). In base alle nostre specifiche competenze, spetta a noi trasmettere a tali soggetti il documento a essi applicabile e garantirne il rispetto secondo i criteri definiti dall'azienda.

Il presente Codice etico di condotta costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Golilla ai sensi dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.



3. COME UTILIZZARE QUESTO CODICE?

Tutti i collaboratori di Golilla sono tenuti a svolgere la propria attività o le proprie funzioni nel rispetto dei principi di integrità e lealtà, nonché ad agire con vigilanza, prudenza, professionalità e discernimento nello svolgimento delle proprie mansioni e a rispettare il presente Codice etico di condotta in ogni circostanza.

Il Codice definisce i diversi comportamenti da adottare e da cui astenersi per garantire il rispetto delle persone, dell'azienda e del nostro ecosistema. Se non troviamo risposta a tutte le situazioni in cui ci potremmo imbattere o che potrebbero destarci preoccupazione, ci possiamo rivolgere al nostro responsabile.

Possiamo anche rivolgerci a:

- il **referente anticorruzione**, il nostro principale contatto per ogni questione in materia di corruzione
- il **referente Risorse umane discriminazioni e molestie** per i casi di molestie, mobbing e discriminazione
- il **referente aziendale competente** per la questione che stiamo affrontando (sicurezza sul lavoro, protezione dei dati, etc.).

Quando ci troviamo di fronte a una di queste situazioni o abbiamo un dubbio, poniamoci le seguenti domande:

- questo comportamento è in linea con il Codice etico di condotta?
- è conforme alle leggi in vigore?
- potrei giustificare la mia decisione?
- mi porrei qualche problema se la mia decisione fosse condivisa internamente o resa pubblica all'esterno?

Se la risposta a una o più di queste domande è negativa, desistiamo.



4. I NOSTRI IMPEGNI



RISPETTO PER LE PERSONE

1. LA SICUREZZA PRIMA DI TUTTO

ZERO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

In tutti i Paesi in cui operiamo mettiamo la sicurezza al centro di ogni nostra azione. Per garantire la salute e la sicurezza dei nostri collaboratori, Clienti e partner, è necessario applicare protocolli rigorosi che ci consentano di tutelare l'integrità dei nostri Negozi e depositi. Ognuno di noi è responsabile della propria sicurezza e di quella degli altri.

Principi applicabili

Le società ADEO garantiscono la corretta applicazione delle normative locali e delle linee guida ADEO sulla sicurezza delle persone. In particolare, si impegnano a sensibilizzare manager e collaboratori sulle loro responsabilità e a formarli in materia di prevenzione degli infortuni. Anche tutti i nostri partner che operano nelle strutture delle società del Gruppo sono tenuti ad applicare le nostre policy in materia di sicurezza e a rispettare le normative vigenti nei Paesi interessati.

La sicurezza dipende anche dal comportamento dei singoli. In quanto collaboratori di Golilla, qualunque sia il nostro lavoro, abbiamo un ruolo da svolgere.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- Svolgere l'attività lavorativa nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, con particolare riferimento a quanto previsto nel D.Lgs. 81/2008 e nelle specifiche norme di prevenzione applicabili.
- Adottare sempre comportamenti che garantiscono la tua sicurezza, in particolare indossare i Dispositivi di protezione individuale (DPI) necessari per lo svolgimento di alcune attività.
- Astenerci da qualsiasi comportamento che possa mettere in pericolo la vita e la salute di collaboratori, fornitori, subappaltatori e clienti.
- Intervenire in caso di mancato rispetto delle norme di sicurezza adottando misure per eliminare il rischio individuato.
- Avvisare subito il nostro responsabile di qualsiasi rischio potenziale che abbiamo individuato e che non siamo in grado di eliminare da soli.

Nella pratica

Caso 1

Sono in Negozio e vedo in lontananza un Cliente che si arrampica su una scaletta per prendere un prodotto posizionato in alto.

Devo intervenire?

Sì: siamo responsabili della nostra sicurezza, di quella dei nostri colleghi e anche di quella dei nostri clienti! Dobbiamo avvisare i clienti e le altre persone che si comportano in modo pericoloso, in modo tale che si fermino immediatamente.

Caso 3

Per ottimizzare il riempimento dei camion e limitare l'impronta di carbonio dei prodotti, un fornitore mi suggerisce di consegnare i prodotti in confezioni di oltre 30 kg su pallet alti 1,80 m.

Posso accettare questa offerta?

No: non è possibile movimentare colli di peso superiore a 25 kg a un'altezza superiore a 1,40 m. Questa regola è fondamentale per garantire un buon livello di sicurezza per i colleghi (rischio di lesioni, infortuni, disturbi muscolo-scheletrici) durante il trasporto, la movimentazione e lo stoccaggio dei prodotti. Per alcune categorie di prodotti pesanti e voluminosi consegnati in verticale (come porte e finestre), è obbligatorio l'uso di pallet con sponda.

Caso 2

Nella logistica del mio Negozio ho visto dei prodotti stoccati in alto su un pallet: a mio avviso, sono a rischio di caduta. La gestione della logistica, però, non rientra nelle mie competenze.

Posso tralasciare la situazione e parlarne con il responsabile quando si presenterà l'occasione?

No: dobbiamo bloccare immediatamente l'accesso all'area e agire: spostando il pallet, se disponiamo delle autorizzazioni necessarie, oppure avvisando il nostro collega/ responsabile, in modo che possa prendere i provvedimenti del caso.



2. DIVERSITÀ

ZERO DISCRIMINAZIONI

ETHICAL
CODE OF
CONDUCT

La diversità delle nostre Squadre e l'autenticità di ogni collaboratore e collaboratrice fanno la forza della nostra comunità, inclusiva e aperta, in cui tutti possono offrire il proprio contributo e crescere.

La diversità a tutti i livelli porta a prestazioni migliori, nel rispetto dei principi di equità e inclusività.

La diversità si esprime con:

- nuovi profili, che ci aprono a nuovi sguardi sul mondo, a nuovi modi di fare, a nuove competenze
- persone uniche, ognuna con le proprie peculiarità (genere, disabilità, cultura, abilità, competenze, etc.) ma legata agli altri, in un'ottica di arricchimento reciproco
- partner globali e locali che completano la nostra esperienza e le nostre soluzioni.

I principi applicabili

Lavorando per Golilla, siamo entrati a far parte di un'azienda che promuove la diversità nelle sue Squadre, ovunque e in tutte le sue forme. Siamo chiamati a spianare la strada alla diversità con il nostro atteggiamento e il nostro comportamento. Ogni collega, qualunque sia il suo ruolo, deve adottare un atteggiamento inclusivo, in modo che tutti possano sentirsi ascoltati, rispettati e valorizzati per quello che sono e possano essere semplicemente sé stessi. ADEO aderisce alle leggi e agli accordi internazionali di lotta alla discriminazione ma va ancora oltre, aderendo:

- agli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Onu (sdgs.un.org);
- agli Women's Empowerment Principles dell'Onu (weps.org);
- al Global Business & Disability Network dell'Organizzazione internazionale del lavoro (businessanddisability.org).

È rigorosamente vietata ogni forma di discriminazione basata sul sesso, la disabilità, la situazione familiare, la gravidanza, l'orientamento sessuale o l'identità di genere, l'età, lo stato di salute, le opinioni politiche e filosofiche, l'attività sindacale, l'appartenenza o la mancata appartenenza, reale o presunta, a un gruppo etnico, origine sociale, nazione o religione.

Le nostre decisioni in ambito di selezione del personale, assunzione, formazione, retribuzione, benefit, incarichi e promozioni si basano su criteri oggettivi quali le qualifiche, la funzione, l'esperienza e le prestazioni dei collaboratori.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- trattare i nostri colleghi e partner come vorremmo essere trattati, con cortesia, dignità e rispetto;
- sostenere e promuovere il nostro impegno per un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione, sia internamente sia nei confronti dei soggetti terzi con cui siamo in contatto per motivi di lavoro;
- garantire il consolidamento e la promozione di una cultura del rispetto reciproco;
- fare in modo che tutti si sentano accettati;
- dismettere un comportamento o un atteggiamento quando ci è stato segnalato che non è auspicabile o appropriato.



Nella pratica

Caso 1

Sto per andare in maternità e sono preoccupata per quando rientrerò e per le mie possibilità future di carriera.

Cosa devo fare?

Devo parlarne con il referente Ru?

Golilla adotta una politica volta a sostenere le proprie collaboratrici in maternità. Oltre al congedo di maternità retribuito, garantisce il reintegro delle proprie collaboratrici nella posizione precedentemente occupata o in una posizione equivalente in termini di status e retribuzione. Rivolgamoci al nostro responsabile o alla Squadra Risorse umane per ogni delucidazione o dubbio prima di lasciare temporaneamente l'azienda; se lo desideriamo, possiamo contattarli in qualsiasi momento durante il congedo di maternità.

Caso 2

Mi sento a disagio quando sento battute su alcuni colleghi omosessuali.

Cosa devo fare?

Devo parlarne con il referente Ru discriminazioni e molestie?

L'omofobia è inaccettabile.

È fondamentale evitare qualsiasi comportamento che possa offendere i colleghi, anche con la scusa dell'umorismo. Ognuno di noi ha diritto al rispetto. Vogliamo un ambiente di lavoro aperto e inclusivo. Se ci troviamo confrontati a questo tipo di problema, cerchiamo di far capire a chi fa queste "battute" che il suo comportamento non è accettabile. In caso contrario, parliamone con il nostro responsabile o con il referente Risorse umane. In alternativa, possiamo inviare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza di Golilla tramite il portale Whispli.

Caso 3

Il mio responsabile mi fa sentire un po' a disagio. Fa commenti sul Paese in cui sono nato e cresciuto e pensa che io non abbia alcuna istruzione. Da quando è arrivato nel nostro reparto, mi sono state affidate solo mansioni di base rispetto ai progetti di una certa importanza di cui mi occupavo prima.

È un caso di discriminazione? Cosa devo fare?

È essenziale che parliamo con il referente Ru discriminazioni e molestie, in modo tale che possa intervenire. Spetterà a lui/lei appurare i fatti e prendere ogni decisione necessaria per porre fine a questa situazione, dato che Golilla vieta qualsiasi forma di discriminazione.

Caso 4

Una persona ipovedente potrebbe entrare nella Squadra. Ho l'impressione che i miei colleghi rifiutino l'idea solo sulla base della sua disabilità, temendo che questa persona non sia efficace come gli altri colleghi.

Cosa devo fare?

Respingere un candidato solo per motivi di disabilità non è accettabile, come credere che una disabilità incida necessariamente sulle prestazioni lavorative è spesso sbagliato.

Se la disabilità del candidato è compatibile con la mansione che dovrà svolgere, con o senza eventuali accorgimenti, non deve essere presa in considerazione durante il processo di selezione. Contattiamo il referente Ru per verificare che la compatibilità tra la disabilità del candidato e la mansione prevista sia stata analizzata. In alternativa, se riteniamo che vi sia una discriminazione, possiamo inviare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza di Golilla tramite il portale Whispli.





3. MOBBING, MOLESTIE E ATTEGGIAMENTI SESSISTI

TOLLERANZA ZERO

Il mobbing assume la forma di comportamenti, parole o azioni ripetuti e ostili che minano la dignità o l'integrità di un collaboratore o collaboratrice.

Per molestia morale e/o sessuale si intendono commenti o comportamenti, anche a sfondo sessuale, destinati a una persona, indipendentemente dal sesso, che minino la sua dignità in quanto degradanti o umilianti o che creino una situazione intimidatoria, ostile o offensiva, sia che avvengano durante il contesto lavorativo sia extra-lavorativo. Nella definizione rientra qualsiasi forma di pressione, anche non ripetuta, esercitata con lo scopo reale o apparente di ottenere un atto di natura sessuale a favore del molestatore o di terzi.

Oltre alle molestie, in Golilla non sono tollerati neppure comportamenti sessisti nella vita lavorativa di tutti i giorni, essendo incompatibili con lo sviluppo di una cultura inclusiva.

I principi applicabili

Ognuno di noi ha diritto al rispetto e alla dignità umana. Questo principio è fondamentale per il nostro modo di lavorare. Qualsiasi comportamento o azione che possa violare questo diritto, con particolare riferimento a qualsiasi forma di molestia o mobbing, è inaccettabile.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- adottare un comportamento esemplare, evitando qualunque azione riconducibile a mobbing, molestie o a un atteggiamento sessista;
- chiedere ai nostri colleghi o ai partner dell'azienda che adottino tali comportamenti di interromperli immediatamente. Se non ce la sentiamo di intervenire personalmente, informiamo il nostro responsabile in modo tale che possa prendere ogni provvedimento del caso;
- segnalare qualsiasi comportamento riconducibile a mobbing, molestia o a un atteggiamento sessista di cui veniamo a conoscenza, indipendentemente dalla persona che lo ha messo in atto;
- contribuire personalmente alla costruzione e al mantenimento di un clima di rispetto reciproco, mostrando attenzione verso i colleghi e alla sensibilità di ciascuno, in un clima di collaborazione e di aiuto.

Nella pratica

Caso 1

Durante un processo di selezione del personale, la mia collega ha scartato una candidatura per una posizione nella logistica sostenendo che "non è un lavoro adatto a una donna".

Devo intervenire?

Dobbiamo intervenire ricordando che la competenza non è una questione di genere. In azienda, la diversità all'interno di ogni Squadra ne stimola le performance.

Caso 3

Un Cliente, durante un appuntamento di lavoro, mi tocca e fa commenti sul mio aspetto. Dice che se accettassi di andare a cena con lui comprirebbe di più da noi. È un Cliente, non un collega, quindi non sono sicura che Golilla possa fare qualcosa.

Cosa devo fare?

Dobbiamo dire immediatamente alla persona con cui abbiamo a che fare di smetterla di comportarsi così e informare il nostro responsabile o il referente Ru. La policy di Golilla è volta a tutelare i propri collaboratori da qualunque tipo di molestia, anche da parte di partner commerciali o Clienti.

Caso 2

In occasione di un'uscita tra colleghi, una mia collega mi ha riferito che una persona dell'azienda si stava comportando in modo inappropriato nei suoi confronti, con gesti e linguaggio fuori luogo. Non osa parlarne, però, perché teme di compromettere il suo sviluppo professionale.

Cosa posso consigliarle?

Dobbiamo spiegare alla collega che, se la cosa non la mette a disagio, dovrebbe parlarne con il suo diretto responsabile. In caso contrario, può rivolgersi al referente Ru o, in alternativa, può inviare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza di Golilla tramite il portale Whispli. È essenziale fermare qualsiasi comportamento inaccettabile prima che sfugga di mano. Stesso dicasi se il comportamento viene messo in atto sul posto di lavoro.

4. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI



NESSUN USO IMPROPRIO DEI DATI PERSONALI

Che si tratti dei dati dei colleghi, dei Clienti o dei partner, dobbiamo garantirne l'integrità e la sicurezza.

I principi applicabili

Nell'ambito della sua politica etica, Golilla rispetta la privacy delle persone e le norme vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Quanto previsto si applica sia ai dati dei nostri Clienti sia ai dati di collaboratori, fornitori, candidati, etc.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- assicurarci che la persona che condivide i propri dati personali (Cliente, fornitore, collaboratore) sia stata adeguatamente informata in merito alle modalità di raccolta dei dati personali;
- evitare di trasmettere i dati (di Clienti, fornitori, collaboratori) a soggetti terzi non autorizzati;
- rispettare la riservatezza di tali dati durante tutto il loro utilizzo e garantire che solo le persone autorizzate vi abbiano accesso;
- evitare di raccogliere, copiare o elaborare dati personali (di Clienti, fornitori, collaboratori) per scopi privati ma solo nell'interesse dell'azienda;
- segnalare al nostro responsabile qualsiasi evento che possa interessare i dati personali, in particolare qualsiasi modifica, cancellazione o divulgazione degli stessi da parte di una persona non autorizzata;
- in caso di domande, contattare il nostro responsabile, il Data Compliance o il referente Cybersecurity di Golilla.



Nella pratica

Caso 1

Il Cliente si lamenta del ritardo nella consegna del suo ordine. Mi chiede di lasciare un messaggio alla direzione per chiedere un risarcimento. Nel commento, aggiungo qualche parola per descrivere l'atteggiamento del Cliente: "furioso, fuori di sé, pensa di poter fare quello che vuole".

È in linea con il nostro codice?

No: sebbene l'uso di un'area commenti sia ammesso, dato che consente di monitorare lo stato di avanzamento degli ordini dei Clienti, le informazioni inserite devono essere obiettive e riguardare esclusivamente il rapporto commerciale. Tali informazioni non devono arrecare pregiudizio all'immagine della persona. Pertanto, nel caso citato, potremmo indicare: "Cliente molto insoddisfatto; desidera una risposta rapida alle sue richieste".

Caso 3

Per un'operazione commerciale, devo condividere il file di un cliente con un fornitore di servizi esterno. Il fornitore rifiuta di sottoscrivere l'allegato in materia di protezione dei dati personali che gli abbiamo inviato, ritenendo sufficiente il suo contratto standard.

Posso firmare il contratto così com'è?

No: è necessario contattare la Funzione Legale per verificare le normative applicabili, in particolare se l'allegato Golilla in materia di dati personali deve essere inserito nel contratto. L'allegato riporta i nostri requisiti e soddisfa il quadro normativo applicabile. Gli elementi portanti della nostra policy in materia di protezione dei dati sono essenziali per definire ruoli e doveri nei rapporti con i nostri subappaltatori. La Funzione Legale sarà in grado di verificare se la policy del nostro subappaltatore è in linea con la nostra. Questo ci aiuterà a elaborare le argomentazioni da presentare al nostro subappaltatore per consentirgli di comprendere meglio questo documento, essenziale per Golilla.

Caso 2

Il Negozio prevede di lanciare a breve una nuova iniziativa commerciale. Vorrei trasmettere via mail i numeri di telefono dei miei Clienti abituali alla nostra agenzia di comunicazione. L'agenzia, poi, invierà ai Clienti un Sms per annunciare l'operazione.

Posso farlo?

No: l'invio di informazioni commerciali via Sms è possibile ma le persone devono essere prima informate. Inoltre, devono aver dato preventivamente il loro consenso, di solito selezionando un'apposita casella di accettazione. La trasmissione dei dati dei Clienti deve avvenire in modo sicuro e non tramite mail. È essenziale verificare con il referente privacy che i dati siano utilizzati correttamente.



5. Conflitti di interesse

ZERO INTERFERENZE

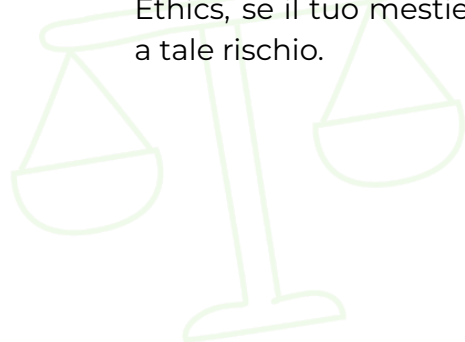
Dobbiamo prevenire ed evitare qualsiasi situazione di interferenza tra un interesse personale e un interesse dell'azienda tale da influire sullo svolgimento obiettivo delle vostre funzioni.

I principi applicabili

Dobbiamo essere particolarmente attenti a prevenire o evitare qualsiasi conflitto tra i nostri interessi personali e gli interessi dell'azienda. Nell'ambito della prevenzione dei conflitti di interessi, dobbiamo sempre agire nell'interesse esclusivo di Golilla per non danneggiare la nostra reputazione, quella dell'insegna e di tutti i collaboratori.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- evitare di trovarci in una situazione di conflitto di interessi, effettivo o potenziale, che non sia stata dichiarata. A tal fine, dobbiamo dichiarare e chiarire la nostra posizione tramite il portale Act Ethics (actethics.adeo.com);
- evitare di utilizzare la nostra posizione o attività all'interno dell'azienda per ottenere un vantaggio personale o a favore di persone che rientrano nella nostra sfera personale;
- evitare di nascondere eventuali situazioni di conflitto di interessi, effettivi o potenziali, informando il nostro responsabile. A tal fine, dobbiamo dichiarare e chiarire la nostra posizione tramite il portale Act Ethics;
- rifiutare di partecipare a, supervisionare o influenzare qualsiasi decisione professionale che riguardi un membro della nostra famiglia, una persona con cui abbiamo un rapporto personale o una persona con cui siamo impegnati finanziariamente (debito, partecipazione azionaria, etc.);
- Completare il questionario sul conflitto di interesse, disponibile nel tool Act Ethics, se il tuo mestiere è stato identificato come potenzialmente esposto a tale rischio.



Nella pratica

Caso 1

Mio cugino fa parte della divisione commerciale di un fornitore con cui sto pensando di lavorare.

Sono in una situazione di conflitto di interessi?

Yes: ciò non impedisce comunque a Golilla di avere rapporti commerciali con l'azienda di nostro cugino se l'operazione è giustificata e i servizi che offre rispondono a un'esigenza comprovata. Al fine di evitare di essere accusati di voler influenzare il processo di selezione dei fornitori, dato che nostro cugino potrebbe avere un interesse finanziario personale diretto o indiretto nell'operazione, è necessario seguire un processo decisionale ben definito. Dovremo quindi informare il nostro responsabile, riportare la circostanza tramite un'apposita dichiarazione in [Act Ethics](#) e astenersi dal partecipare al processo decisionale, che deve basarsi su criteri oggettivi e professionali.

Caso 3

Ho deciso di cambiare missione e Negozio trasferendomi in un'altra città. Da quando siamo arrivati nella città di destinazione, mio marito non è ancora riuscito a trovare lavoro. La mia azienda sta cercando un fornitore di servizi esterno con determinate competenze, di cui mio marito dispone.

Se propongo i servizi di mio marito alla mia azienda, sono in una situazione di conflitto di interessi?

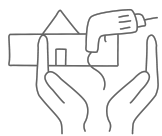
Yes: tuttavia la nostra azienda si può avvalere dei servizi del coniuge, purché noi non siamo coinvolti nel processo decisionale. Dobbiamo informare il nostro responsabile dell'esistenza di questo conflitto di interessi dichiarandolo tramite il portale [Act Ethics](#). Inoltre la decisione dovrà essere presa da persone non coinvolte nel conflitto di interessi e informate della circostanza.

Caso 2

Lavoro come capo prodotto da diversi anni e sono appena passato a occuparmi della gamma di prodotti per l'elettricità. Da qualche anno ho investito personalmente in un'azienda che vende prodotti per l'illuminazione.

Is this a conflict of interest?

Yes: anche se non ci sono rapporti commerciali tra la società in cui abbiamo investito e Golilla, potremmo trovarci in una situazione di conflitto di interessi. Dobbiamo quindi informare il nostro responsabile e riportare la circostanza tramite un'apposita dichiarazione in [Act Ethics](#). In questo modo il nostro responsabile, con l'eventuale ausilio del referente anticorruzione, potrà consigliarci sul da farsi.



RISPETTO PER L'AZIENDA E PER IL NOSTRO ECOSISTEMA

1. Inviti & omaggi



NON ACCETTARE NULLA A TITOLO PERSONALE

Inviti e omaggi possono influire sul nostro giudizio nei rapporti d'affari, nonché sull'indipendenza dei nostri partner.

I principi applicabili

La regola è non accettare nulla a titolo personale e non chiedere, in cambio di un bene, un servizio o altro, alcun vantaggio indebito (sconto commerciale, materiale, etc.) che possa influenzare le nostre decisioni in ambito lavorativo.

Di conseguenza siamo chiamati a:

> per quanto riguarda inviti a eventi o viaggi

- rifiutiamo qualsiasi invito a eventi sportivi, culturali o ricreativi;
- facciamo coprire da Golilla i costi per i viaggi di lavoro a cui siamo stati invitati da un fornitore o da un Cliente. Se ciò non fosse possibile a causa dell'organizzazione prevista (ad esempio, i fornitori invitano Golilla insieme ad altri Clienti, senza la possibilità di emettere fatture individuali), chiediamo un'autorizzazione esplicita al nostro responsabile. A tal fine, è necessario utilizzare il portale [Act Ethics](#);
- rispettiamo le regole relative agli inviti contenute nella policy di Golilla.

> per quanto riguarda i pasti:

- proponiamo alla persona con cui ci troviamo a condividere un pasto di pagare ognuno la propria parte. Possiamo pagare noi anche per l'altra persona nel rispetto delle regole applicabili alle note spese della nostra azienda. In casi eccezionali, qualora sia l'altra persona a pagare per noi, dobbiamo chiedere un'autorizzazione esplicita al nostro responsabile. In questo caso, dobbiamo riportare la circostanza tramite un'apposita dichiarazione nel portale [Act Ethics](#)
- se pranziamo in una mensa, in un ristorante aziendale o in qualsiasi altra struttura di ristorazione collettiva destinata a tutti i collaboratori del fornitore da cui siamo in visita, non siamo tenuti a riportare la circostanza tramite dichiarazione nel portale [Act Ethics](#).

> per quanto riguarda gli omaggi:

Omaggi ricevuti:

- **denaro, servizi o beni:** astenersi dall'accettare questi omaggi a meno che non si tratti di beni di chiaro valore simbolico come "oggettistica" (esempio: penne promozionali, etc.).
- **omaggi di tipo alimentare (cioccolato, vino):** dopo aver compilato la corrispondente dichiarazione "regalo ricevuto" nello strumento [Act Ethics](#), condividerlo per il consumo nel dipartimento o donarlo ad un ente di beneficenza. Il donatore deve essere informato di questa procedura.

Omaggi offerti:

- astenersi dall'offrire regali che non siano piccoli "gadget" promozionali. Tuttavia, regali e vantaggi possono essere offerti ai clienti come parte di una politica obiettiva definita dalla società. In questo caso, gli omaggi ed i benefici offerti dovranno essere dichiarati in [Act Ethics](#) secondo la procedura definita.



Nella pratica

Caso 1

Un nuovo fornitore mi invita a visitare il suo sito produttivo insieme ad altri clienti, pagandone tutte le spese.

Posso accettare?

Sì: Puoi partecipare a questo viaggio d'affari, **purché ADEO lo paghi**. Se a causa di vincoli organizzativi ADEO non può pagare direttamente, ad es. impossibilitato a dividere la fattura: devi chiedere il consenso preventivo del tuo manager attraverso il sistema predisposto nella tua azienda utilizzando lo strumento [Act Ethics](#).

Il tuo manager può eccezionalmente approvare questo invito se è nell'interesse dell'azienda e non influenza la tua indipendenza di giudizio nei rapporti con il fornitore.

Caso 2

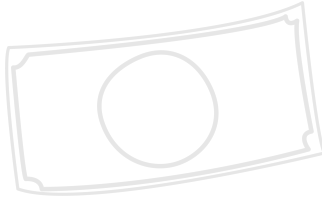
Il mio fornitore di vernici si offre di effettuare piccole riparazioni a casa mia in cambio di più spazio sugli scaffali del mio negozio. Non ci sono costi aggiuntivi per lui e dobbiamo ampliare la sua gamma di prodotti nel nostro negozio.

Posso accettare?

No: Accettando questo dono commetteresti un atto di corruzione, accettando una prestazione personale in cambio di una promessa o di un vantaggio relativo alla tua attività professionale.



2. CORRUZIONE E PAGAMENTI AGEVOLATI (ILLECITI)



TOLLERANZA ZERO

Riteniamo inaccettabili corruzione e pagamenti agevolanti (illeciti), vale a dire qualsivoglia ingerenza o offerta di somme di denaro/vantaggi in natura (compresi omaggi di modesta entità) a funzionari pubblici o soggetti privati, che possono goderne a titolo personale, al fine di assicurarci l'esecuzione o l'accelerazione di procedure di ordinaria amministrazione (sdoganamento, rilascio di permessi di costruire, etc.). Quanto precede si applica altresì quando il destinatario del pagamento agevolante (illecito) è un collaboratore di Golilla.

I principi applicabili

In nessun caso la convinzione personale di agire nel migliore interesse dell'azienda può giustificare, anche solo in parte, una condotta non conforme alle leggi vigenti o al presente Codice.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- rifiutare qualsiasi vantaggio indebito da terzi che possa compromettere il nostro giudizio, la nostra indipendenza o obiettività, che possa indurci a concedere un favore a un'altra persona o che possa influenzare un processo o una decisione di Golilla;
- evitare di promettere, offrire o autorizzare alcun pagamento agevolante (illecito) a un soggetto pubblico o privato;
- evitare di acconsentire ad alcuna richiesta di pagamento illecito;
- astenerci dal finanziare o sostenere direttamente o indirettamente qualsiasi organizzazione politica o sindacale, a livello locale, regionale o nazionale, con qualsiasi mezzo, finanziario o di altro tipo, in nome e per conto di Golilla. L'azienda rispetta le opinioni politiche di tutti e non assume alcuna posizione politica. Pertanto, a ogni collaboratore è fatto divieto di esprimere la propria opinione politica in nome e per conto di Golilla;
- verificare che i nostri partner commerciali e intermediari rispettino quanto previsto dal D.Lgs. n.231/01, siano a conoscenza dei nostri principi e si impegnino a rispettarli sottoscrivendo il Codice etico a essi dedicato.

Nella pratica

Caso 1

Sono responsabile dell'apertura di un nuovo negozio. Devo ottenere un permesso di apertura dalle autorità locali. Il funzionario pubblico locale mi ha chiesto di pagare una tariffa "non ufficiale" per ottenere il permesso necessario. Devo tassativamente rispettare il calendario di apertura del mio negozio per evitare ritardi nel mio progetto e costi aggiuntivi.

Posso pagare la somma richiesta da questo pubblico ufficiale?

No: Devi rifiutarti di pagare, spiegando che proibiamo il pagamento di questi "sovrapprezzi" a meno che non sia legalmente e ufficialmente richiesto. Avvisa il tuo responsabile della richiesta che hai ricevuto. Con l'aiuto del referente anticorruzione della tua società, potrà attuare un piano d'azione.

Caso 2

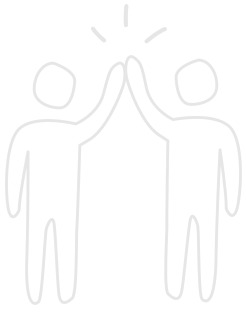
Un cliente artigiano vorrebbe uno sconto aggiuntivo sul suo ordine. Mi dice che in cambio potrebbe fare dei lavori gratuitamente a casa mia, o anche per il negozio se lo desideriamo.

Posso fargli uno sconto e beneficiare di questo lavoro?

No: È necessario seguire le politiche di sconto di Golilla, ma in nessuna circostanza è possibile accettare vantaggi indebiti per sé o per l'azienda.



3. RAPPORTI CON FORNITORI E INTERMEDIARI



COINVOLGERE OGNI PARTNER NEL NOSTRO APPROCCIO ETICO

Esigiamo che i nostri fornitori e i nostri partner rispettino le persone, le leggi e l'ambiente. Verifichiamo che agiscano nel rispetto dei principi di integrità e onorabilità e che siano degni della nostra stima.

I principi applicabili

Golilla verifica l'onorabilità di alcuni suoi partner e mette a disposizione di tutti un Codice etico di condotta affinché siano consapevoli dei principi che devono essere alla base dei nostri rapporti.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- applicare il processo di verifica dell'onorabilità dei partner definito da ADEO e attuato dal Compliance Officer di Golilla;
- applicare la procedura relativa alle interazioni con gli intermediari definita in Golilla;
- evitare di intraprendere rapporti commerciali con aziende che non superino l'analisi reputazionale;
- rifiutare omaggi o inviti da un partner durante una gara d'appalto o nella fase di rinegoziazione di un contratto;
- evitare di effettuare pagamenti a un intermediario se sappiamo o sospettiamo che il denaro possa essere utilizzato come tangente o pagamento agevolante (illecito);
- verificare, in caso di acquisto di beni, che i nostri partner abbiano sottoscritto e rispettino il Codice di condotta per gli acquisti responsabili;
- verificare, nel caso di acquisto di beni o servizi non destinabili alla vendita, che i nostri fornitori abbiano sottoscritto il Codice di condotta per gli acquisti indiretti secondo le regole di Golilla;
- assicurarci che ogni pagamento sia proporzionato e giustificato in relazione ai servizi o ai prodotti ricevuti;
- controllare che il "processo contrattuale" sia rispettato prima di effettuare qualsiasi pagamento. Con ciò si intende che deve essere la medesima società a sottoscrivere il contratto con Golilla, a emettere la fattura e a essere titolare del conto bancario su cui viene effettuato il bonifico. Tutte queste operazioni devono avvenire nello stesso Paese. Non è escluso che uno specifico meccanismo interno a un fornitore comporti la deviazione da queste disposizioni. Tuttavia, ogni eccezione in tal senso deve essere convalidata dal Direttore finanziario. La stessa logica si applica quando l'azienda deve ricevere un pagamento da terzi.

Nella pratica

Caso 1

Sono nella fase finale di una gara d'appalto e ho individuato un fornitore con cui vorrei lavorare. Durante la negoziazione del contratto, mi ha comunicato che non intende accettare il nostro Codice di condotta per gli acquisti responsabili perché ritiene che questi criteri non debbano rientrare nella definizione del nostro rapporto. Dal suo punto di vista, contano solo le condizioni tecniche e di prezzo.

Posso firmare il contratto senza che il fornitore si impegni a rispettare il Codice di condotta per gli acquisti responsabili?

No: il Codice di condotta per gli acquisti responsabili di ADEO rappresenta i nostri valori. Gli elementi portanti di questo codice sono essenziali per definire i rapporti che intendiamo instaurare all'interno e all'esterno di Golilla. Non è quindi possibile accettare di lavorare con un fornitore che rifiuti di impegnarsi a rispettare le regole del Codice di condotta per gli acquisti responsabili. Forse il fornitore non ne comprende appieno il contenuto. Per chiarire eventuali dubbi, possiamo chiedere aiuto alla Squadra Legale o al Compliance Officer per poter illustrare con maggiore efficacia le nostre argomentazioni al fornitore, in modo da consentirgli di capire meglio questo documento fondamentale per la nostra azienda.

Caso 2

Mi è stato chiesto di controllare le fatture di uno dei miei consulenti. La fattura emessa non corrisponde al preventivo iniziale. Mi chiedo a cosa sia dovuta la discrepanza tra i servizi forniti e gli importi fatturati, dato che la fattura non è dettagliata. Tra l'altro risulta che l'iter amministrativo è stato completato in tempi record.

Devo pagare?

No: gli importi in questione non devono presentare scostamenti significativi verso l'alto che non siano giustificati. Inoltre, dobbiamo assicurarci che sia stato effettivamente reso un servizio a fronte dell'importo fatturato. Chiediamo maggiori informazioni al consulente ed esigiamo l'emissione di una fattura dettagliata. Se si rifiuta, contattiamo il nostro referente anticorruzione, che ci aiuterà a definire un piano d'azione.

Caso 3

Un fornitore chiede di modificare la modalità di pagamento. La sua società è stata costituita in Malesia, ha la sede legale a Hong Kong e una fabbrica nella Cina continentale e vuole essere pagato presso una banca di Singapore. Non mi sembra una persona disonesta. Lavoriamo con lui da anni e non voglio creare problemi per non compromettere il nostro rapporto commerciale.

Posso accettare la sua richiesta e pagare questo fornitore?

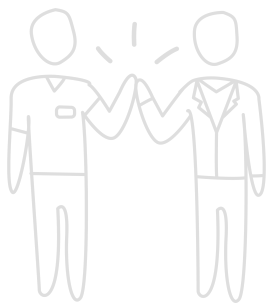
No: bisogna stare molto attenti a questo tipo di transazioni, che potrebbero celare un caso di riciclaggio di denaro, soprattutto in considerazione del fatto che sono coinvolti più Paesi. Ricordiamo che il riciclaggio di denaro è un processo volto a immettere nell'economia legale fondi ottenuti in modo illecito, ad esempio fondi provenienti dal traffico di droga, da atti corruttivi, frode fiscale, etc. Secondo quanto previsto in Francia dal (Rmf) Référentiel des métiers de la finance, tutti i pagamenti per acquisti di prodotti o servizi effettuati da ADEO devono rispettare il principio secondo cui deve essere la medesima società a sottoscrivere il contratto con l'azienda, a emettere la fattura e ad essere titolare del conto bancario su cui viene effettuato il bonifico. In questo caso, dobbiamo chiedere al fornitore una giustificazione scritta per questa operazione, che dobbiamo sottoporre per approvazione al Direttore finanziario.

Caso 4

Sto considerando di lavorare con un nuovo fornitore. Dalla due diligence emerge che l'azionista di maggioranza di questo fornitore è oggetto di sanzioni.

Posso firmare il contratto con questo fornitore?

No: dobbiamo rifiutarci di instaurare un rapporto con questo fornitore perché esporremmo Golilla al rischio di pesanti sanzioni penali, tra cui l'irrogazione di pene pecuniarie.



4. SOVVENZIONI, SPONSORIZZAZIONI, LIBERALITÀ (DONAZIONI) E LOBBYING

TRASPARENZA E RISPETTO DELLE REGOLE AZIENDALI

Le sponsorizzazioni e le liberalità (donazioni) realizzate da Golilla sono un modo per promuovere i nostri valori, aiutare il nostro ecosistema e sostenere cause di interesse sociale. Queste iniziative ci permettono inoltre di promuovere la nostra immagine e possono essere quindi autorizzate.

Per lobbying si intende l'attività volta a influenzare il processo decisionale pubblico, in particolare in merito al contenuto di una legge o di una normativa, entrando in contatto con i decisori pubblici.

I principi applicabili

Al fine di evitare che le liberalità (donazioni) possano essere considerate alla stregua di atti corruttivi, è necessario che siano preventivamente autorizzate ed effettuate nel rispetto della massima trasparenza, in modo da poterne giustificare oggettivamente le ragioni.

L'attività di lobbying deve essere conforme alle normative nazionali e deve essere svolta in modo trasparente. L'attività di lobbying non deve essere svolta al fine di ottenere o concedere un vantaggio indebito.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- rispettare le regole applicabili al finanziamento delle sponsorizzazioni e liberalità (donazioni) definite nell'apposita procedura applicabile di Golilla;
- definire contrattualmente ogni operazione di donazione e sponsorizzazione.

Nella pratica

Caso 1

Sono un direttore di Negozio e vorrei fare una donazione alla cittadinanza del comune in cui si trova il nostro Negozio.

È possibile?

Yes: le liberalità (donazioni) sono consentite, sia in denaro sia in natura. Dobbiamo però:

- fare riferimento alla procedura definita da Golilla;
- assicurarci che la donazione non sia effettuata in concomitanza con e/o in relazione a una procedura in corso nel comune interessato (ad esempio, la richiesta di un'autorizzazione amministrativa);

A seconda dell'importo della donazione, dobbiamo ottenere l'approvazione dei Servizi Interni. Per conoscere le soglie applicabili, possiamo consultare la procedura o contattare il referente anticorruzione di Golilla. In ogni caso, è necessario sottoscrivere un contratto per qualsiasi donazione.

Caso 3

Sono membro di un'associazione locale e vorrei chiedere una sponsorizzazione a Golilla. È un'associazione che opera a favore della tutela dell'ambiente e la maggior parte degli attori locali sono donatori. Diversi artigiani, Clienti della mia azienda, sono membri del consiglio di amministrazione.

È possibile?

Yes: tuttavia è essenziale che il processo decisionale sia gestito in modo chiaro, evitando qualsiasi forma o sospetto di conflitto di interessi e garantendo che la sponsorizzazione non influenzi o non dia l'impressione di influenzare una decisione aziendale. A tal fine, dobbiamo astenerci dal partecipare al processo decisionale e riportare la circostanza nel portale [Act Ethics](#) tramite una dichiarazione di conflitto di interessi.

Inoltre, la Squadra Contabilità deve riportare la sponsorizzazione nei libri contabili in modo che sia identificabile.

Caso 2

Vorrei diventare membro di un'associazione professionale le cui quote sarebbero pagate da Golilla.

È possibile?

Yes: le quote di iscrizione ad associazioni professionali pagate da Golilla sono ammesse.



5. LOTTA ALLE FRODI

DIVIETO DI QUALSIASI FORMA DI FRODE

Ogni caso di furto e di appropriazione indebita di beni, servizi o denaro è dannoso per l'azienda ma anche per i clienti e i collaboratori.

I principi applicabili

Indipendentemente dall'oggetto dell'appropriazione indebita, dalla posizione occupata in azienda dal suo autore o dall'impatto che ne deriva, la frode non è un comportamento tollerato all'interno delle società ADEO.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- rispettare le norme vigenti in Golilla in materia di lotta alle frodi e alle differenze inventariali;
- in particolare, applicare le regole dell'azienda in materia di:
 - incassi e restituzione di prodotti;
 - sconti per Clienti e collaboratori;
 - gestione delle risorse umane (ad esempio, decisione su bonus o aumenti);
 - gestione degli stock e delle differenze inventariali;
 - uso dei beni aziendali, compresi i beni messi a disposizione dei collaboratori;
 - gestione delle note spese e degli impegni, in modo che il nostro responsabile possa valutare l'adeguatezza delle spese e svolgere adeguatamente il proprio ruolo;
 - gestione dei rapporti con i fornitori.

Nella pratica

Caso 1

Mi trasferisco questa domenica e vorrei prendere in prestito un furgone dal negozio per trasportare oggetti ingombranti.

Posso partire con il furgone quando il negozio chiude?

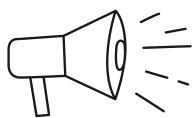
No: Il furgone è di proprietà del negozio. Se vuoi prenderlo in prestito, assicurati che sia possibile nel tuo negozio e segui la procedura per prenotarlo e noleggiarlo alle condizioni previste per i collaboratori.

Caso 2

Durante la movimentazione di un pallet ho danneggiato un prodotto. Un collega mi propone di acquistarlo con uno sconto.

Posso venderglielo con uno sconto, al prezzo che offre?

No: Esiste una regola per la vendita di prodotti danneggiati o scoloriti e una regola per gli sconti che si applicano ai collaboratori. Queste due regole devono essere seguite con l'approvazione del proprio responsabile.



5. SEGNALARE COMPORTAMENTI O SITUAZIONI CONTRARI AL CODICE ETICO DI CONDOTTA

In caso di comportamenti o situazioni contrari al Codice Etico di Condotta, per segnalarlo all'azienda si consiglia di parlare con il proprio responsabile o con un proprio corrispondente. Puoi anche utilizzare il canale di segnalazione "Whispli" adottato da Golilla.

Questo canale è uno strumento, messo a nostra disposizione, che aiuta l'azienda ad affrontare queste situazioni ma anche a migliorarne la prevenzione.

Un canale simile è disponibile per i fornitori, i prestatori di servizi, i subappaltatori e i partner di ADEO nel Codice di condotta a loro applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione di Golilla ha inoltre nominato l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV), ovvero l'ente di controllo per accertare l'osservazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società. L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e ha il compito di vigilare affinché non si verificino condotte fraudolente e contrarie ai principi etici. Il presente Codice etico di condotta costituisce un allegato del Modello.

Chi può segnalare?

I canali di whistleblowing interni di Golilla e di Adeo Services consentono di raccogliere segnalazioni di atti o comportamenti contrari al presente Codice etico di condotta. Le segnalazioni possono provenire da collaboratori o ex collaboratori, azionisti, procuratori dell'azienda, fornitori, stagisti, subappaltatori, partner commerciali e non.

L'autore della segnalazione deve agire in buona fede, cioè senza malizia e senza ricercare alcun corrispettivo economico. Al momento della segnalazione, deve disporre di elementi sufficienti per credere nella veridicità delle dichiarazioni riportate.

Come segnalare?

Per segnalare una situazione irregolare attraverso il canale di whistleblowing, possiamo procedere così:



<https://adeo.whispli.com/lp/Golilla-italia?locale=it>

I collaboratori sono invitati a utilizzare il canale di whistleblowing dedicato a Golilla; in via eccezionale, se i fatti segnalati lo giustificano, possono utilizzare il canale di Adeo Services.



<https://app.whispli.fr/ADEO-Servizi>

ETHICAL
CODE OF
CONDUCT

Protezione dell'autore della segnalazione

1- **Confidenzialità e discrezione**

L'autore della segnalazione ha la possibilità di rimanere anonimo o di rendere nota la propria identità al momento della segnalazione o durante il trattamento della stessa. In ogni caso, ADEO adotta tutte le misure necessarie per proteggere l'identità dell'autore, delle persone coinvolte, nonché delle persone e dei fatti oggetto della segnalazione.

Anche le indagini e i relativi verbali saranno trattati con la massima riservatezza.

2- **Protezione dell'autore della segnalazione**

L'autore di una segnalazione effettuata in buona fede è tutelato dall'azienda in relazione ai fatti riportati. La stessa tutela è estesa a qualsiasi collaboratore che in buona fede offra la propria collaborazione ai fini della segnalazione o del suo trattamento (ad esempio, come testimone). L'autore di una segnalazione effettuata in buona fede non può essere sanzionato, né essere oggetto di provvedimenti discriminatori o rappresaglie dirette o indirette, anche se i fatti denunciati non vengono comprovati dopo le indagini.





6. CONSEGUENZE DELL'INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO DI CONDOTTA

ETHICAL
CODE OF
CONDUCT

Siamo tenuti a conoscere e rispettare il Codice etico di condotta. Qualsiasi comportamento non conforme alle regole in esso contenute può comportare un procedimento disciplinare nei nostri confronti.

È quindi importante che ne conosciamo il contenuto e che ci poniamo tutte le domande del caso, a cui verrà data risposta. Golilla è sempre al nostro fianco nell'applicazione del Codice etico di condotta.

Eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei trasgressori sono valutati e commisurati, da parte della funzione competente, sulla base della tipologia e della gravità della violazione commessa.

Tali sanzioni rappresentano l'applicazione del sistema disciplinare già previsto dalla normativa e dai Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) applicabili.

La funzione competente è tenuta a informare preventivamente l'Organismo di Vigilanza qualora la violazione del Codice etico abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. n.231/2001.



Ethical CODE OF conduct

