

PELLEMODA SRL SOCIETÀ BENEFIT

CODICE ETICO

Approvato dall'Organo Amministrativo in versione completa il 15/12/2023

Indice

Sommario

| | |
|--|----------|
| INTRODUZIONE | 3 |
| 1. PRESENTAZIONE DELL’AZIENDA | 3 |
| 2. STRUTTURA DEL CODICE ETICO | 4 |
| 3. DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO | 4 |
| 4. PRINCIPI ETICI E VALORI | 5 |
| 4.1 ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI | 5 |
| 4.1.1 <i>principio di legalità</i> | 5 |
| 4.1.2 <i>principio di integrità, onestà, correttezza e professionalità</i> | 5 |
| 4.1.3 <i>principio di trasparenza</i> | 5 |
| 4.1.4 <i>principio di riservatezza</i> | 5 |
| 4.1.5 <i>principio di dignità e pari opportunità</i> | 6 |
| 4.1.6 <i>principio di uguaglianza e divieto di sfruttamento</i> | 6 |
| 4.2 ETICA DEL LAVORO E TUTELA DEI COLLABORATORI | 6 |
| 4.2.1 <i>Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro</i> | 6 |
| 4.2.2 <i>Lealtà e Assenza di conflitto di interessi</i> | 6 |
| 4.2.3 <i>Diritto di segnalazione</i> | 6 |
| 4.2.4 <i>Responsabilità verso la collettività</i> | 6 |
| 5. NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO | 7 |
| 5.1 RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER..... | 7 |
| 5.2 RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI..... | 7 |
| 5.3 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | 7 |
| 5.4 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI..... | 7 |
| 5.5 RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE | 8 |
| 5.6 RAPPORTI CON I MASS MEDIA..... | 8 |
| 6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO | 8 |
| 6.1 ORGANISMO DI VIGILANZA E CODICE ETICO | 8 |
| 6.2 DIFFUSIONE, SEGNALAZIONI E SANZIONI | 8 |
| 6.3 WHISTLEBLOWING | 8 |

INTRODUZIONE

Pellemoda S.r.l. Società Benefit (in seguito anche solo “Pellemoda”) si contraddistingue per uno stile imprenditoriale che, sin dagli esordi, ha fatto di valori quali onestà, trasparenza, responsabilità sociale e ambientale, innovazione, il proprio tratto distintivo.

L’Azienda intende ribadire con chiarezza l’insieme dei principi aziendali e dei valori in cui da sempre si riconosce e che intende condividere con tutti coloro che, a diverso titolo, sono legati da un rapporto di collaborazione commerciale con la Società.

Strumento fondamentale nell’ambito di tale processo è il presente «Codice Etico», adottato con Delibera dell’Organo Amministrativo in data 15/12/2023.

Il Codice Etico, inoltre, è un “presidio” che si aggiunge ad altri protocolli e procedure raggruppati sotto il c.d. “modello organizzativo e gestionale”, le cui disposizioni sono state redatte in conformità alle Linee Guida di Confindustria per la Costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e il cui Garante è rappresentato dall’organismo di Vigilanza di cui al medesimo Modello.

1. PRESENTAZIONE DELL’AZIENDA

Pellemoda nasce nel 1979 quando Bruno Morelli lancia il suo brand di abbigliamento in pelle. All’inizio degli anni 1990 i fratelli Azzurra e Giampaolo Morelli, figli di Bruno, iniziano ad ampliare la produzione aziendale del brand di famiglia, affiancandola con lo sviluppo di articoli in pelle per prestigiosi brand internazionali. Un’evoluzione naturale nel settore della confezione che porta Pellemoda ad una crescita di capacità e di qualità produttive straordinarie.

Oggi Pellemoda si occupa dello sviluppo e produzione di capi in pelle per abbigliamento e pellicceria destinate a produzioni di altissimo livello. È un’azienda leader del settore, tecnologicamente avanzata e, da anni, affermata su scala mondiale.

L’impegno per garantire la coesistenza delle strategie aziendali con il rispetto dei diritti dei lavoratori e dell’ambiente è ciò che spinge la Direzione a operare attraverso un Sistema di Gestione Integrato per la Responsabilità Sociale, la Sicurezza e l’Ambiente, riconosciuto a livello internazionale come uno strumento idoneo a migliorare in modo continuo le performance sociali, ambientali e di sicurezza dell’organizzazione.

Nel settore della moda, in cui l’azienda opera da diversi anni, si è sviluppata una crescente sensibilità verso le questioni ambientali, sociali e sulla sicurezza sul lavoro, date le reali minacce che influenzano un mercato sempre più influenzato da pratiche poco etiche e non sostenibili.

In questo contesto aziendale, il Sistema di Gestione Integrato per la Responsabilità Sociale, la Sicurezza e l’Ambiente consente all’azienda di non solo rispettare appieno le normative di riferimento delle certificazioni, ma anche di conformarsi a eventuali altre norme internazionali obbligatorie, leggi nazionali e locali, contratti collettivi e altri requisiti sottoscritti relativi alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, responsabilità sociale ed ambiente.

I requisiti obbligatori devono essere considerati come il livello minimo da rispettare, mentre gli obblighi di conformità sono assunti per soddisfare le aspettative delle parti interessate esterne. Il sistema è quindi considerato lo strumento attraverso il quale vengono definiti, pianificati e monitorati nel tempo gli obiettivi aziendali e di sviluppo, con un’attenzione particolare al rispetto dell’individuo, della sua sicurezza e del suo ambiente vitale.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15/12/2023 Pellemoda ha adottato, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, un proprio “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” diretto a

prevenire la commissione di determinati reati, indicati dalla normativa stessa quali, a titolo esemplificativo, i reati societari previsti dal codice civile, i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, i reati ambientali e i reati tributari. Con la medesima delibera è stato inoltre istituito, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza, al fine di vigilare e rafforzare l'adozione del Modello stesso.

In conformità con il Modello, Pellemoda, ha adottato, altresì, il presente "Codice Etico" aziendale ovvero il documento che definisce i principi etici fondamentali, le regole comportamentali nonché le responsabilità che l'Azienda riconosce, rispetta e assume come valori a cui sono tenuti a conformarsi tutti i Destinatari dello stesso (amministratori, sindaci, apicali, dipendenti, collaboratori, professionisti incaricati e fornitori).

2. STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico si compone di tre parti:

- Principi etici e Valori: sono evidenziati i principi etici ed i valori cui Pellemoda aderisce e cui sono chiamati ad attenersi tutti coloro che operano all'interno della Società o che, a qualsiasi titolo, intrattengono relazioni con la stessa (id est: Destinatari);
- Norme e Regole di Comportamento: sono enunciati i criteri di condotta e le linee guida che devono sovrintendere alle attività della Società e, in particolare, le norme di comportamento rivolte ai Destinatari del presente Codice e che gli stessi sono chiamati a osservare anche per prevenire il rischio di commissione di comportamenti illeciti o semplicemente non etici;
- Modalità di attuazione, controllo e monitoraggio: sono individuate le norme che descrivono le modalità di diffusione del Codice, nonché quelle di aggiornamento e di implementazione dei principi e delle regole di comportamento in esso contenute. Sono inoltre definite le modalità di segnalazione e gestione delle eventuali violazioni.

3. DESTINATARI, AMBITO DI APPLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico si applica a Pellemoda e alle Società da essa controllate.

Inoltre, sono Destinatari del presente Codice, e come tali tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei valori in esso contenuti, anche i Soci e gli esponenti aziendali nonché collaboratori, consulenti, fornitori, partner, appaltatori e sub-appaltatori e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, contribuiscono al raggiungimento degli scopi e degli obiettivi aziendali.

Per tali categorie di soggetti, quindi, l'eventuale violazione delle disposizioni del presente Codice potrà essere identificata tra le specifiche cause di risoluzione automatica del contratto ex art. 1456 c.c. ovvero legittimare il recesso dai rapporti contrattuali in essere.

Il presente Codice Etico è parte integrante dei contratti di lavoro in essere e da stipulare.

Pertanto, la violazione delle disposizioni in esso contenute configurerà un illecito disciplinare, sanzionato e perseguito dalla Società secondo le disposizioni di Legge e nel rispetto di quanto previsto ex art. 7 L.300/1970.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui Pellemoda opera e degli eventuali adattamenti richiesti dalla specificità legislativa del Paese.

4. PRINCIPI ETICI E VALORI

Nella realizzazione del proprio oggetto sociale, Pellemoda s'ispira ai seguenti principi e valori che rappresentano per la Società un patrimonio irrinunciabile e devono intendersi come vincolanti per tutti i Destinatari del presente Codice:

- 4.1 Etica nella gestione delle attività aziendali;
- 4.2 Etica del lavoro e tutela dei Collaboratori
- 4.3 Responsabilità verso la collettività e l'ambiente.

4.1 ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI

4.1.1 PRINCIPIO DI LEGALITÀ

Pellemoda riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

4.1.2 PRINCIPIO DI INTEGRITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA E PROFESSIONALITÀ

Nello svolgimento di tutte le attività connesse a quella d'impresa e nei rapporti con i terzi - clienti, fornitori e concorrenti - Pellemoda s'impegna ad agire in modo leale, onesto, etico e in conformità alle leggi in vigore. Nessuno dei Destinatari è autorizzato a trarre ingiusto vantaggio da altra persona – fisica o giuridica – attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'uso illecito di informazioni privilegiate o riservate, la falsa rappresentazione di fatti essenziali o qualunque altra pratica sleale.

4.1.3 PRINCIPIO DI TRASPARENZA

Pellemoda s'impegna a diffondere ai Destinatari informazioni trasparenti, complete, accurate e comprensibili che consentano alle controparti di instaurare con la Società relazioni commerciali o rapporti professionali in maniera pienamente consapevole e di conoscere in maniera veritiera e attendibile l'andamento dell'Azienda nonché ogni elemento economico, patrimoniale o finanziario della Società.

4.1.4 PRINCIPIO DI RISERVATEZZA

Ogni informazione che venga acquisita dai dipendenti e/o collaboratori della Società in ragione del loro ruolo/mansione appartiene a Pellemoda e costituisce parte essenziale del patrimonio di beni immateriali indispensabile per la creazione di valore.

L'Azienda richiede ai propri dipendenti/collaboratori uno speciale grado di prudenza nel comunicare tali informazioni riservate e raccomanda l'adozione di tutte le cautele necessarie ad impedirne la divulgazione non autorizzata e il rischio di pubblica diffusione.

Le medesime cautele, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia (nello specifico il "Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE ("General Data Protection Regulation")" (di seguito "GDPR"), nonché la normativa italiana di coordinamento), sono richieste per il trattamento dei dati personali di dipendenti, clienti, fornitori o terzi, che vengano conferiti o comunicati all'Azienda nell'ambito delle

proprie attività.

4.1.5 PRINCIPIO DI DIGNITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Pellemoda, in coerenza con la propria visione etica, sostiene e promuove il valore della persona attraverso il rispetto dell'integrità fisica, culturale, morale e sessuale degli individui di cui tutela anche l'incolumità personale e la libertà. Essa pertanto ripudia qualunque attività o atteggiamento discriminatorio che possa comportare una lesione dell'incolumità e dignità individuale nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, tanto più se minore. Pertanto, nello svolgimento dell'attività d'impresa, la Società adotta decisioni imparziali nel pieno rispetto dei principi di dignità e pari opportunità.

4.1.6 PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E DIVIETO DI SFRUTTAMENTO

Pellemoda garantisce e promuove condizioni di lavoro rispettose della dignità del lavoratore. L'Azienda riconosce la libertà di associazione dei lavoratori, anche di natura sindacale o politica, e il diritto alla contrattazione collettiva. Pellemoda s'impegna a non usufruire, neppure indirettamente, sia del lavoro forzato e obbligatorio sia del lavoro minorile e a rispettare le vigenti normative nazionali in materia di orario di lavoro e parità della retribuzione uomo/donna. Pellemoda non tollera molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma e ambito esse si manifestino.

4.2 ETICA DEL LAVORO E TUTELA DEI COLLABORATORI

4.2.1 SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Pellemoda tutela l'integrità psicofisica di dipendenti e collaboratori e, in tale prospettiva, promuove condizioni e ambienti di lavoro confortevoli e sicuri, nel rispetto delle vigenti normative. Anche al fine di fornire ai propri Collaboratori le migliori competenze professionali e in tema di sicurezza, Pellemoda s'impegna a offrire periodicamente corsi di aggiornamento e formazione.

4.2.2. LEALTÀ E ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI

Pellemoda richiede ai propri Collaboratori di evitare qualsiasi situazione di conflitto d'interesse tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte nella Società che possa intaccare l'indipendenza di scelta e di giudizio e che, pertanto, ogni decisione venga assunta nell'interesse esclusivo della Società.

4.2.3 DIRITTO DI SEGNALAZIONE

Pellemoda garantisce a ciascun Collaboratore che sia venuto a conoscenza di fatti, condotte e atteggiamenti contrari ai principi e ai valori contenuti nel Codice Etico, il diritto di segnalazione, in maniera riservata e anche in forma anonima secondo le modalità meglio declinate, nella procedura *Whistleblowing Policy*.

4.2.4 RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

Pellemoda svolge la propria attività nel pieno rispetto dell'ambiente, del territorio e delle esigenze

della comunità nel cui ambito opera. In tale prospettiva, la Società osserva scrupolosamente la legislazione nazionale e la normativa comunitaria in materia ambientale e di sicurezza e realizza il proprio sviluppo aziendale utilizzando sempre le migliori tecnologie disponibili, mirando a perseguire la sostenibilità ambientale dei propri prodotti, selezionando fornitori che utilizzano tecniche rispettose dell'ambiente e con il minor impatto possibile in termini di inquinamento e di sfruttamento delle risorse

5. NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Fermi restando i Principi Etici riportati nella prima parte, sono di seguito illustrate alcune regole che hanno lo scopo di indicare i comportamenti che devono essere tenuti nello svolgimento delle relazioni afferenti le varie attività aziendali.

5.1 RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

La Società gestisce i rapporti con gli Stakeholder, ivi compresi esponenti aziendali, figure apicali e soggetti esterni (es. consulenti) nel pieno rispetto della normativa vigente, dei principi del presente Codice, dei regolamenti e dei protocolli interni nonché di quelli previsti nel Modello di Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001, realizzando comportamenti improntati a lealtà, onestà, correttezza e trasparenza.

La Società, tenuto conto delle informazioni disponibili, si astiene dall'intrattenere relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia conosciuta, o anche solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite (anche in relazione alle modalità di impiego o sfruttamento dei lavoratori).

5.2 RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

Pellemoda si rivolge nei confronti della clientela e dei propri fornitori con professionalità, correttezza e trasparenza, in osservanza di tutte le vigenti Leggi e di tutti i protocolli interni alla Società.

La Società, quando impegnata in attività di produzione, s'impegna a fornire prodotti dotati di elevati standard di qualità e sicurezza e rispondenti alle richieste della Clientela anche attraverso un rigoroso processo di selezione dei fornitori di materie prime e di servizi.

5.3 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La gestione dei rapporti tra la Società e le Pubbliche Amministrazioni è riservata esclusivamente alle Funzioni a ciò preposte e al personale autorizzato e deve avvenire secondo una rigorosa osservanza delle disposizioni di Legge e delle Procedure previste nel Modello.

La Società conserva diligentemente la documentazione relativa alle procedure involgenti la Pubblica Amministrazione e ha cura di verificare tramite i soggetti preposti il corretto utilizzo delle erogazioni pubbliche di cui si sia, a qualunque titolo, resa beneficiaria.

Eventuali omaggi rivolti ad enti pubblici saranno erogati nel rispetto della normativa vigente.

In relazione ai rapporti con le Autorità di Vigilanza la Società garantisce la completezza, l'integrità e la veridicità delle notizie fornite.

5.4 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

Pellemoda rispetta e sostiene la libertà associativa in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

5.5 RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE

Pellemoda richiede ai propri dipendenti e collaboratori di svolgere le proprie mansioni con professionalità e dedizione e di osservare scrupolosamente quanto previsto nel presente Codice Etico. L'attività lavorativa dovrà essere svolta con diligenza e nell'assoluto rispetto dei colleghi e dei beni aziendali; il personale avrà massimamente cura della propria persona.

È fondamentale che personale e collaboratori abbiano cura degli ambienti in cui svolgono la propria attività e, più genericamente, di tutto quanto possa essere inteso come patrimonio della Società, ivi ricomprendendo in tale accezione anche le merci di magazzino, i sistemi informatici, le attrezzature e gli arredi.

5.6 RAPPORTI CON I MASS MEDIA

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte nonché ai collaboratori esterni (persone fisiche/Agenzie/Società) cui l'Azienda delega la gestione di tale attività.

La promozione della Società rispetta i valori etici di cui al presente Codice, ripudiando l'utilizzo di messaggi volgari od offensivi.

La Società, tramite le funzioni preposte e i collaboratori incaricati, verifica e controlla che le informazioni pubblicate sul sito web istituzionale siano corrette, veritiere e rispettose dei principi etici di cui al presente Codice.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO

6.1 ORGANISMO DI VIGILANZA E CODICE ETICO

Il controllo e l'attività di formazione relativamente al presente Codice Etico sono affidati all'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che dovrà controllarne il rispetto; sollecitarne gli eventuali aggiornamenti; promuoverne la divulgazione e segnalare ai competenti Organi aziendali le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza.

6.2 DIFFUSIONE, SEGNALAZIONI E SANZIONI

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti devono essere portati a conoscenza di tutti i Destinatari mediante idonea attività divulgativa.

A tale scopo, il Codice Etico viene: pubblicato sul sito istituzionale; una copia cartacea è affissa nelle bacheche aziendali e, al momento della sottoscrizione del contratto di assunzione, ogni dipendente è tenuto a prenderne visione.

In particolare, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari all'OdV come specificato nel paragrafo successivo (Whistleblowing).

Per quanto attiene, invece, al sistema sanzionatorio, si rimanda a quanto stabilito nel Modello di gestione per le diverse categorie di Destinatari.

6.3 WHISTLEBLOWING

I Destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di segnalare le eventuali violazioni dei principi e delle disposizioni in esso contenute e il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente

sanzionato.

In caso di notizie in merito a eventuali condotte irregolari o violazioni del presente Codice Etico, attive od omissive, consumate o tentate, i dipendenti che ne saranno a conoscenza dovranno astenersi dal condurre personalmente qualsivoglia indagine e riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni all'OdV potranno essere effettuate tramite mail all'indirizzo dedicato (odv231@pellemoda.it) o attraverso l'utilizzo di una specifica piattaforma dedicata alle segnalazioni.

Ai sensi e per gli effetti D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (c.d. Legge Whistleblowing"), sarà garantita la riservatezza dell'identità di colui che effettua la segnalazione e sarà vietato qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.