

ONIVERSE

Codice Etico di Oniverse – Versione aggiornata in vigore dal

17 giugno 2024

INDICE

1	Scopo.....	2
2	Ambito di applicazione	3
3	Impegni: gli obiettivi di sviluppo sostenibile	3
4	Principi operativi di Oniverse	4
4.1	Diritti Umani.....	4
4.2	Lotta alla corruzione	6
4.3	Diversity e gestione del personale	7
5	Stakeholders	8
5.1	Dipendenti.....	8
5.1.1	Rispetto della concorrenza.....	9
5.1.2	Conflitti di interessi	9
5.1.3	Esercizio di altre attività	10
5.1.4	Utilizzo di beni e servizi dell'azienda.....	10
5.1.5	Rapporto con le autorità pubbliche e i dipendenti statali.....	10
5.2	Fornitori.....	11
5.2.1	Rapporto con i fornitori	12
5.3	Partner commerciali	13
5.4	Azionisti.....	13
5.5	Clienti.....	13
5.5.1	Rapporto con i clienti	13
5.6	Comunità.....	14
6	Ambiente	14
7	Benessere animale	15
8	Sistema di Compliance e Controllo Interno.....	15
8.1	Sistema di compliance 231/01.....	16
8.2	Conformità alle leggi e ai regolamenti interni applicabili	16
8.3	Protezione della proprietà intellettuale e industriale	16
8.4	Confidenzialità delle informazioni e protezione dei dati personali	17
8.5	Registro delle transazioni.....	18
9	Whistleblowing	18
10	Divulgazione, attuazione, inosservanza e aggiornamento del Codice Etico	19
10.1	Divulgazione del Codice Etico	19
10.2	Attuazione del Codice Etico	19

10.3	Inosservanza del Codice Etico.....	19
10.4	Aggiornamento e revisione del Codice Etico	20

1 **Scopo**

Il Codice Etico è una dichiarazione pubblica in cui sono individuati i principi generali e le regole di comportamento dei dipendenti e collaboratori del mondo Oniverse e di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, concorrono a determinarne il successo ed a contribuire al benessere economico delle comunità nelle quali il Gruppo si trova ad operare.

Oniverse Holding S.p.A. e le Società sottoposte alla sua direzione e coordinamento (di seguito “Oniverse” o il “Gruppo”) adottano il presente Codice Etico al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali si ispirano e, per dare concretezza e credibilità a quanto qui viene espresso, sono adottati strumenti organizzativi e principi generali di controllo tra i quali, fra gli altri, la legittimità formale e sostanziale dei comportamenti dei componenti degli organi sociali e dei propri dipendenti a qualunque livello organizzativo, la trasparenza contabile e la diffusione di una cultura orientata al controllo ed al governo delle attività.

Il Gruppo informa la propria attività al rispetto dei principi contenuti nel Codice, componente essenziale del Modello Organizzativo e del sistema di controllo interno del Gruppo, nel convincimento che l’etica del lavoro e degli affari siano la precondizione per la creazione di valore e per il successo di un’impresa sana che è espressione del suo territorio, dal quale essa riceve e redistribuisce risorse.

In tale ambito, il Gruppo opera e promuove elevati standard di lavoro, di tutela dell’ambiente e di contrasto ai fenomeni corruttivi e, con interventi ed iniziative in ambito sociale, promuove politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia, vigilando sulla tutela della dignità e dell’integrità psicofisica dei lavoratori e sulla corretta gestione delle diversità dei generi meno rappresentati. Sono altresì promosse politiche di promozione e tutela delle diversità culturali e linguistiche, etniche e religiose dei lavoratori in un’ottica di integrazione e di inclusione.

Il Codice Etico del Gruppo, parte fondante e integrante dei Modelli Organizzativi ai sensi del D.Lgs. 231/01 in materia di responsabilità da reato degli enti per le aziende del Gruppo con sede Italia che si sono dotate di tali Modelli per la prevenzione degli illeciti, e principale linea-guida di orizzonte etico e del fare business per tutte le altre aziende del Gruppo con sede nei Paesi esteri, costituisce assunzione di garanzia e responsabilità nei confronti dei consumatori e del mercato, contiene le linee-guida e i principi da seguire nella gestione dell’impresa come pure le regole di comportamento vincolanti per gli organi della Società, per i dirigenti, i dipendenti/collaboratori e per tutti coloro che agiscono a qualunque titolo per conto o nell’interesse della Società.

Il Gruppo informa ai principi del Codice Etico le linee guida impresse alla direzione e al coordinamento dell’organizzazione, in un’ottica unitaria di corretta gestione imprenditoriale delle Società, così da assicurare non solo trasparenza ed efficienza dei processi aziendali attraverso un corretto scambio di informazioni ma anche il rispetto delle leggi e dei regolamenti, dell’affidabilità e conoscibilità degli atti e delle operazioni anche tramite la loro tracciabilità in modo che siano sempre coerenti con le politiche del Gruppo e del Codice Etico.

Gli scopi del Codice Etico consistono nella definizione dei principi avallati dal Gruppo nei suoi rapporti con tutti gli Stakeholder: dipendenti, clienti, azionisti, produttori e fornitori, partner commerciali, consulenti, organizzazioni non governative e comunità locali, e la società in generale, promuovendo l’inclusione di pratiche sostenibili all’interno del suo intero modello di business.

Il Codice Etico del Gruppo è ispirato alle migliori best practice e alle principali normative, linee guida e regolamentazioni esistenti a livello nazionale e internazionale in tema di responsabilità sociale d'impresa, di corporate governance, diritti umani e ambiente, come la Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, la Carta dei diritti dell'Unione Europea, le Convenzioni Fondamentali e la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), i Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite e le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE).

2 Ambito di applicazione

Chi opera per conto o nell'interesse del Gruppo è chiamato ad attenersi alle leggi e ai regolamenti dei Paesi in cui svolge le proprie attività e a rispettare le norme della comunità internazionale. Nella consapevolezza della rilevanza strategica globale del Gruppo, tuttavia, la Società sente la responsabilità di andare oltre, richiedendo ai destinatari del Codice Etico l'adesione a standard etici e principi comportamentali che, come si dirà nel prosieguo, potrebbero risultare anche più restrittivi della normativa cogente dei Paesi di riferimento.

Il presente Codice Etico è pertanto applicato a livello globale ed è vincolante per tutte le società appartenenti al Gruppo e per tutti i membri dello staff, indipendentemente dalla loro occupazione e posizione o dal ruolo che occupano e dalle mansioni che svolgono. Per tali scopi, il Gruppo comprende qualsiasi società della quale almeno il 50% del capitale sociale o dei diritti di voto sia detenuto, direttamente o indirettamente, da Oniverse Holding S.p.A.

L'applicazione, piena o parziale, del presente Codice si può estendere a qualsiasi persona fisica e/o giuridica associata al Gruppo, nel caso in cui ciò sia ritenuto opportuno al fine di conseguire il suo scopo, di raggiungere il suo obiettivo e che ciò sia praticabile in base alla natura del rapporto. Di ciò sarà data notifica di persona a tutti i Dirigenti, i Direttori e a qualsiasi altra persona che rappresenti il Gruppo, ove richiesto dal tipo di rapporto intercorrente con l'azienda, e tali soggetti si impegneranno per iscritto al rispetto della stessa. Analogamente, tale obbligo di applicazione del Codice sarà previsto espressamente nei contratti di lavoro dei dipendenti, i quali riceveranno una copia al momento della loro assunzione.

L'esenzione da tale obbligo, prevista per casi specifici debitamente evidenziati, può essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione di Oniverse Holding S.p.A.

Il Codice è portato a conoscenza dei vari destinatari con le modalità più appropriate, secondo le modalità di seguito esplicitate.

3 Impegni: gli obiettivi di sviluppo sostenibile

Al fine dell'osservanza dell'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, il Gruppo intende fare propri gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Inoltre, il Gruppo riconosce che il rispetto dei Diritti Umani, nell'ambito dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, rappresenta un elemento chiave per lo sviluppo sostenibile. La sostenibilità è intesa come l'offerta di una gamma di prodotti la cui intera linea di produzione rispetti rigorosamente i Diritti Umani e Sociali ed i più severi standard in materia ambientale e di salute e sicurezza, tutto fondato sulla trasparenza e su un continuo dialogo con gli Stakeholder del Gruppo.

In questo contesto, il Gruppo si impegna ad assumere un ruolo attivo nella promozione dei Diritti Umani e a lavorare proattivamente per il rispetto degli stessi. Tale impegno comporta la prevenzione o, se opportuno, la riduzione delle conseguenze negative delle proprie attività sui Diritti Umani. Analogamente, il Gruppo farà tutto il possibile per prevenire o ridurre le conseguenze negative sui Diritti Umani direttamente associate alle attività di terzi con i quali il Gruppo abbia rapporti d'affari.

Tale impegno, che trova espressione nella cultura aziendale fermamente radicata sulla sostenibilità del suo modello di business, ricopre tutte le transazioni e l'intera catena del valore del Gruppo.

4 Principi operativi del Gruppo

4.1 Diritti Umani

Il Gruppo attua il suo impegno al rispetto e alla promozione dei Diritti Umani, come previsto dai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, e promuove tali Diritti nelle comunità in cui opera.

Il presente Codice Etico si ispira alle seguenti dichiarazioni internazionali:

- La Carta Internazionale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, che comprende:
 - a) La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.
 - b) La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici.
 - c) La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
- Le Convenzioni Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (qui di seguito denominata "ILO"), la Dichiarazione dell'ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro e l'Agenda per il Lavoro Dignitoso.
- I Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite.
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani.
- Le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) destinate alle Imprese Multinazionali.

Inoltre, il Gruppo rafforza la sua responsabilità nei confronti della sostenibilità e della tutela dei Diritti Umani, contribuendo ai 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. In base ad una revisione del suo modello di business ed alle aspettative dei suoi Stakeholder, il Gruppo ha identificato i Diritti Umani, sia non lavorativi che lavorativi, direttamente legati alla sua catena del valore. Fatto salvo quanto sopra, il Gruppo riafferma il suo impegno al rispetto e alla promozione di tutti i Diritti Umani internazionalmente riconosciuti, in particolare:

- **Rispetto per i diritti delle minoranze e delle comunità:** il Gruppo si impegna al rispetto dei diritti delle comunità locali nelle aree dove conduce la sua attività commerciale ed al rispetto delle leggi, della cultura e degli usi locali, impegnandosi a mantenere un dialogo aperto con i suoi Stakeholder e a prestare un'attenzione particolare ai gruppi più vulnerabili.
- **Diritto alla privacy:** il Gruppo rispetta il diritto alla privacy e all'intimità di tutte le persone con le quali interagisce, e farà un utilizzo appropriato delle informazioni e dei dati personali raccolti in tutti i Paesi in cui opera, prestando un'attenzione particolare ai dati dei suoi dipendenti e dei suoi clienti.
- **Diritto alla salute:** il Gruppo si impegna a prendere le misure necessarie al fine di garantire che i suoi prodotti non rappresentino un pericolo per la salute e la sicurezza dei clienti.
- **Diritto alla libertà di opinione, di informazione e di espressione:** il Gruppo si impegna a rispettare e a promuovere, all'interno del proprio ambito di applicazione, il diritto alla libertà di opinione, di informazione e di espressione, rispettando le diversità di opinione e promuovendo una comunicazione bilaterale con i suoi Stakeholder.
- **Diritto alla sicurezza dell'individuo:** il Gruppo si impegna a garantire la sicurezza di tutte le persone con le quali interagisce in tutti i suoi ambiti. Le compagnie di sicurezza privata alle quali è collegata agiranno in conformità alle leggi e alle normative applicabili e nel rispetto dei Diritti Umani.

- **Contributo alla lotta alla corruzione:** il Gruppo si impegna a combattere la corruzione in tutte le sue forme, sia dirette che indirette, compresa l'estorsione e la concussione, in conformità al Principio 10 del Global Compact delle Nazioni Unite. Il Gruppo si affida ad un modello di prevenzione del rischio criminale e ad un modello di compliance per evitare di incorrere in comportamenti illegittimi o illeciti associati a qualsiasi forma di corruzione.

- **Diritto all'ambiente e all'acqua:** il Gruppo si impegna a incorporare variabili ambientali, specificatamente quelle associate alle conseguenze del cambiamento climatico e della gestione dell'acqua, in sede di pianificazione e implementazione delle sue attività e di quelle dei suoi partner commerciali, promuovendo comportamenti ambientali responsabili tra il suo staff, i suoi fornitori e la società in generale.

Il Gruppo si affida ad uno standard di gestione ambientale globale solido ed efficiente. Il Gruppo rispetterà le leggi e le normative ambientali che si applicano alle sue attività, oltre a qualsiasi altro obbligo futuro, e compirà uno sforzo speciale per prevenire l'inquinamento e per ridurre, il più possibile, il potenziale impatto ambientale generato dalla sua catena di distribuzione, sia in termini di risorse naturali che umane. Analogamente, il Gruppo contribuirà alla tutela ambientale, attuando misure per il miglioramento continuo in tema di riduzione delle emissioni, dirette e indirette, di gas serra, riduzione del consumo di risorse, controllo di fuoriuscite di sostanze chimiche, minimizzazione dell'utilizzo di componenti potenzialmente nocivi sia per l'ambiente che per le persone, e in generale, nell'ambito dell'intero sistema di gestione ambientale del Gruppo.

A riguardo, il Gruppo riconosce l'importanza del Primo Accordo Universale Giuridicamente Vincolante sul Clima Mondiale, ratificato da 195 Paesi nel dicembre del 2015 in occasione della Conferenza sul Cambiamento Climatico di Parigi (COP21).

- **Rifiuto del Lavoro forzato o coatto:** il Gruppo rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato o coatto. Tale rifiuto si estende sia ai propri dipendenti e alla propria catena di distribuzione, nella sua interezza, che a qualsiasi persona fisica e/o giuridica legata al Gruppo. Il Gruppo aderisce ai principi Global Compact delle Nazioni Unite, secondo i quali le aziende sono tenute a sostenere l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o coatto o qualsiasi lavoro svolto sotto coercizione.

- **Rifiuto del Lavoro Minorile:** il Gruppo rispetta i diritti dell'infanzia e rifiuta il lavoro minorile, nel rispetto dell'età minima stabilita per l'accesso al lavoro dalle relative leggi nazionali di ogni Paese.

- **Rifiuto della discriminazione e promozione delle diversità:** il Gruppo rifiuta ogni forma di discriminazione, rispettando le diversità dei propri dipendenti e offrendo pari opportunità di lavoro e di promozione professionale. Nessun dipendente del Gruppo sarà soggetto a discriminazione per ragioni di razza, origine, etnia, disabilità, malattia, religione, stato civile, orientamento sessuale, opinione politica, età, cittadinanza, genere o per qualsiasi altra ragione. Inoltre, i produttori e i fornitori si asterranno dall'intraprendere qualsiasi pratica discriminatoria in materia di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del contratto di lavoro o pensionamento.

- **Rispetto per la libertà di associazione e contrattazione collettiva:** il Gruppo riconosce il diritto dei suoi dipendenti di istituire, partecipare o aderire a sindacati e/o organizzazioni volte alla tutela e alla promozione dei loro interessi, indipendentemente dall'ambiente in cui lavorano. Inoltre, garantisce ai suoi lavoratori il rispetto per la contrattazione collettiva, la libertà di opinione e la tutela dei rappresentanti dei lavoratori. I produttori e i fornitori del Gruppo garantiranno ai propri dipendenti, senza alcuna distinzione, il diritto alla libertà di associazione e alla libertà sindacale. Non vi sarà alcuna ritorsione in caso di esercizio di tali diritti e non si offrirà alcun compenso o retribuzione di alcun tipo ai dipendenti al fine di ostacolare l'esercizio di tali diritti. Analogamente, essi adotteranno un atteggiamento di apertura e collaborazione nei confronti delle attività dei Sindacati, ove operino all'interno del Gruppo.

• **Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori:** tutti i dipendenti del Gruppo svolgono il proprio lavoro in un ambiente lavorativo salutare e sicuro. Il Gruppo garantisce un ambiente lavorativo salutare e sicuro ai suoi dipendenti attraverso il rispetto di procedure e normative nel campo dei rischi professionali e della salute e della sicurezza sul lavoro, soddisfacendo tutti gli obblighi imposti in materia dalle leggi e dalle normative nazionali dei Paesi in cui opera. Anche i produttori e i fornitori del Gruppo offriranno un ambiente lavorativo salutare e sicuro a tutti i propri dipendenti, garantendo condizioni minime di luce, ventilazione, igiene, normativa antincendio, sicurezza e accesso all'acqua potabile. In caso di necessità, saranno fornite strutture per la conservazione degli alimenti e alloggi, i quali, ove forniti, saranno puliti e sicuri. I produttori e i fornitori prenderanno le dovute precauzioni per prevenire incidenti e danni alla salute dei loro lavoratori, minimizzando il più possibile i rischi inerenti al lavoro. I produttori e i fornitori offriranno regolarmente ai loro dipendenti corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Gruppo terrà opportunamente nota dei corsi di formazione svolti. Analogamente, essi nomineranno un responsabile per la salute e la sicurezza sul lavoro all'interno del Management dotato dell'appropriato potere decisionale.

• **Condizioni lavorative giuste, eque e favorevoli:** Il Gruppo tratta i suoi dipendenti con rispetto e in una maniera giusta e equa, e paga la loro retribuzione in conformità alle norme di legge applicabili, comprese quelle relative alla retribuzione minima, al lavoro straordinario e ai benefit.

I produttori e i fornitori non effettueranno alcuna trattenuta e/o deduzione dai salari per ragioni disciplinari né per qualsiasi altra ragione, fatte salve quelle previste dalle normative applicabili, senza l'espressa autorizzazione dei lavoratori. Analogamente, essi forniranno a tutti i lavoratori: informazioni scritte e comprensibili sulle loro condizioni salariali al momento dell'assunzione e informazioni dettagliate sui particolari dei loro salari ogni volta che questi vengono retribuiti. Inoltre, i produttori e i fornitori garantiranno il pagamento puntuale dei salari e di qualsiasi altra indennità o benefit, nel pieno rispetto di tutte le leggi applicabili, garantendo in particolare che i pagamenti siano effettuati nel modo più consono ai lavoratori.

Il Gruppo garantisce ai suoi dipendenti un ambiente lavorativo libero da qualsiasi forma di molestia, intimidazione o violenza. Dunque, è vietata qualsiasi forma di molestia o abuso nei confronti dei dipendenti, che sia sessuale, psicologica o verbale, oltre a qualsiasi altro comportamento che possa portare ad un ambiente lavorativo intimidente, offensivo o ostile. L'assunzione del personale avviene in conformità a regolari contratti di lavoro ispirati alle disposizioni del CCNL applicabile e nel pieno rispetto della normativa concernente l'orario di lavoro, i periodi di riposo e le ferie. Non è ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni normative vigenti.

Il Gruppo, in linea con ILO Convention 190, riconosce che ogni molestia e violenza nel mondo del lavoro è una grave violazione dei diritti umani e costituisce una minaccia allo sviluppo delle pari opportunità. Il Gruppo non ammette qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato che abbia lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

I produttori e i fornitori del Gruppo saranno tenuti al rispetto delle disposizioni del presente Codice al fine di garantire a tutti i loro dipendenti condizioni lavorative giuste, eque e favorevoli.

4.2 Lotta alla corruzione

Il Gruppo è fortemente impegnato nel contrasto ad ogni forma di corruzione in tutti i Paesi in cui opera, in tal senso vuole quindi prevenire e contrastare qualsiasi forma di corruzione ampiamente intesa, sia pubblica sia privata e, in particolare:

- la corruzione attiva, ove una persona dà o promette ad un'altra persona un qualsivoglia beneficio (denaro, omaggi o altro) allo scopo di indurla a venir meno ai propri doveri;

- la corruzione passiva, in cui una persona sollecita oppure riceve da un'altra persona un qualsivoglia beneficio per venir meno ai propri doveri.

In tale prospettiva, il Gruppo condanna ogni sorta di condotta o comportamento contrari alle Leggi ed ai Regolamenti o, comunque, in violazione della regolamentazione interna e dei principi di sana e trasparente gestione dell'attività, principi ai quali le Società del Gruppo si ispirano secondo le modalità stabilite dal presente Codice Etico nei rapporti con i vari Stakeholder (autorità pubbliche e dipendenti statali in primis, ma anche produttori e fornitori, partner commerciali, organizzazioni non governative e comunità locali).

Il Gruppo assicura la prevenzione di potenziali illeciti corruttivi con tutti gli strumenti e le risorse disponibili: mediante la formazione del personale, il monitoraggio continuo delle attività a rischio e l'applicazione di sistemi sanzionatori per le violazioni.

Il Gruppo persegue con rigore comportamenti difformi dai principi etici e di orientamento alle legalità, ed attua politiche di interazione e coinvolgimento del personale e dei terzi (fornitori, collaboratori) con il convincimento che tutti gli Stakeholder possano concorrere a prevenire e mitigare i rischi propri delle attività di impresa nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo.

4.3 Diversity e gestione del personale

La prospettiva di armonia e di equità in un ambiente di lavoro sano, stimolante e produttivo, hanno rafforzato nel Gruppo le politiche volte alla rimozione ed al superamento degli ostacoli di genere all'interno dell'organizzazione, nonché alla promozione di politiche di inclusione di qualsiasi "diversità", con particolare attenzione e cura nel far emergere opportunità di crescita per chi sconti una diversità già all'origine.

Oniverse si impegna nella prevenzione e nel contrasto di qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, età, razza, appartenenza etnica o nazionale, orientamento politico, religioso o sessuale, lingua, stato di salute e disabilità, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, affiliazione sindacale e qualunque altra forma di diversità. La Società adotta politiche per favorire gli aspetti sociali e attinenti alla gestione del personale, ossia, in particolare, azioni e misure volte a garantire la prevenzione dalle discriminazioni e pari opportunità, l'attuazione delle convenzioni di organizzazioni internazionali e sovranazionali in materia, nonché il dialogo con le parti sociali.

Oniverse applica un sistema di valutazione della performance compatibile con gli obiettivi di valorizzazione e sviluppo della persona, in un'ottica meritocratica e senza pregiudizi.

Particolare attenzione è data alle politiche di inclusione sociale, di integrazione di personale espatriato, sulla salute e sicurezza sul lavoro, sul "work-life balance" e sul turnover del personale in base all'età anagrafica, agli stipendi/salari ed all'inquadramento professionale nonché all'organizzazione del lavoro, al rispetto di tutti i diritti connessi alla maternità e alla paternità e alla promozione in genere di politiche di sostegno alle famiglie.

Un'importante riflessione in seno al Gruppo si fonda sulla constatazione che le donne sono ancora fortemente sottorappresentate nei ruoli decisionali per molteplici ragioni, malgrado molte aziende internazionali abbiano adottato e attuato politiche di genere/per la diversità.

Ecco perché Oniverse ha inteso agire/procedere con politiche di rimozione di disparità assicurando uguaglianza di opportunità e di retribuzione tra i generi, a parità di ruolo e anzianità, affermando il proprio impegno per la parità di genere in tutte le posizioni e a tutti i livelli gerarchici del Gruppo. E ciò sia per ragioni complessive di equità, sia per il benessere economico dei figli e delle famiglie nonché per la società in generale, atteso che la crescita delle donne nel mercato del lavoro – compresa la parità retributiva – è cruciale per la crescita economica del Paese e ha un tratto particolarmente significativo nel mondo

Oniverse, all'interno del quale le donne sono significativamente presenti e rilevanti per ruolo, qualità, e solo da ultimo, per quantità all'interno dell'organizzazione.

In linea generale, le linee guida intraprese in seno al Gruppo per superare la diversità di genere e tendere al consolidamento di una cultura di genere nel rispetto delle differenze mirano alla parità di indipendenza economica per donne e uomini (es.: facilitare l'equilibrio nelle responsabilità domestiche con politiche di welfare aziendale quali assistenza all'infanzia, congedi e modalità di lavoro flessibile, etc.), alla pari retribuzione per lavoro di pari valore (es.: ridurre le disparità nei settori economici e nelle occupazioni, alla parità nel processo decisionale (migliorare l'equilibrio tra donne e uomini che occupano posizioni di rilievo in azienda; garantire un equilibrio nella rappresentanza del sesso tra dirigenti e/o amministratori; promuovere la parità del processo decisionale presuppone un migliore equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni apicali e nel vivaio di talenti), alla dignità, integrità e contrasto alla violenza di genere e alla parità tra donne e uomini nelle azioni esterne (es.: rafforzare l'integrazione di genere inserendo considerazioni sulla parità di genere nelle valutazioni d'impatto e nelle analisi, in linea con i principi generali della sostenibilità; definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro; comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale delle pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti; promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità solidale e responsabile).

5 Stakeholders

5.1 Dipendenti

Il Gruppo si impegna al rispetto dei Diritti Umani e dei Lavoratori di tutti i suoi dipendenti, in particolare di quei diritti definiti fondamentali dalle Convenzioni dell'ILO. A sua volta, il Gruppo pretende, da tutti i dipendenti del Gruppo, il pieno rispetto dei Diritti Umani, e incoraggia la promozione degli stessi. Gli impegni del Gruppo nei riguardi dei suoi dipendenti sono trattati nel presente Codice e sono recepiti nei regolamenti e nelle procedure interne.

I dipendenti del Gruppo dovranno comportarsi in piena conformità allo spirito e alla lettera delle disposizioni del presente Codice Etico, definito come un impegno etico comprendente standard e principi base per l'opportuno sviluppo dei rapporti tra il Gruppo e i suoi principali Stakeholder ovunque essa svolga la sua attività.

Il Codice si fonda sui seguenti principi:

- ✓ Tutte le operazioni del Gruppo saranno sviluppate secondo una prospettiva etica e responsabile.
- ✓ Rispetto delle leggi e normative di ogni Paese.
- ✓ Il comportamento dei dipendenti del Gruppo sarà conforme allo spirito e alla lettera delle disposizioni del Codice Etico.
- ✓ Tutte le persone, sia fisiche che giuridiche, che intrattengono, direttamente o indirettamente, qualsiasi genere di rapporto, professionale, economico, sociale o industriale con il Gruppo saranno trattate in maniera equa e onorevole.
- ✓ Tutte le attività del Gruppo saranno svolte nel pieno rispetto dell'ambiente, promuovendo la conservazione della biodiversità e la gestione sostenibile delle risorse naturali.

Il Gruppo considera le persone come un fattore chiave di business, e sostiene e promuove l'osservanza dei diritti umani e dei lavoratori e si impegna ad attuare le normative e le best practice vigenti nel campo delle condizioni lavorative e della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il personale contribuirà alla piena osservanza degli standard sul lavoro applicabili ed alla prevenzione, individuazione e rimozione di qualsiasi irregolarità a riguardo. Tutti i dipendenti saranno tenuti ad interagire con gli altri dipendenti in conformità ai criteri di rispetto, dignità e giustizia, prendendo in considerazione il diverso bagaglio culturale di ogni individuo, senza permettere alcuna forma di violenza, molestia o abuso sul luogo di lavoro né alcuna forma di discriminazione. Tutti i dipendenti saranno responsabili per il pieno rispetto di tutte le normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per la garanzia della propria sicurezza e di quella di coloro che sono influenzati dalle loro attività. È espressamente vietato l'utilizzo di qualsiasi sostanza che possa avere effetti negativi sul corretto adempimento degli obblighi professionali.

5.1.1 Rispetto della concorrenza

Il Gruppo è un concorrente leale all'interno del mercato e non ammette alcun genere di comportamento ingannevole, disonesto o malevolo. Qualsiasi ricerca di informazioni commerciali o di mercato sarà condotta, dai dipendenti del Gruppo, senza violare alcuna normativa in materia di tutela dei dati. I dipendenti rifiuteranno qualsiasi informazione, su qualsiasi concorrente, acquisita impropriamente o in violazione dell'obbligo di riservatezza di cui godono i leciti proprietari di tali informazioni. In particolare, occorrerà prestare un'attenzione particolare al fine di evitare la violazione di qualsiasi segreto dell'azienda, nel caso in cui entrino a far parte del Gruppo professionisti provenienti da altre società concorrenti operanti nel settore.

Analogamente, il personale si asterrà dal divulgare qualsiasi informazione malevola o falsa circa i concorrenti del Gruppo. Fatte salve le attività di vendita in negozio, i dipendenti del Gruppo, in merito ai propri rapporti con terzi, eviteranno, come regola generale e fatte salve le transazioni di minimo valore, qualsiasi pagamento in contanti e in valute diverse da quella concordata. In ogni caso, i pagamenti si adegueranno alle politiche definite dall'Ufficio gestione finanziaria di Gruppo Holding S.p.A. Analogamente, i dipendenti eserciteranno un controllo speciale su qualsiasi pagamento non pianificato effettuato a terzi o da parte di terzi non menzionati precedentemente nei relativi accordi; sui pagamenti effettuati a qualsiasi conto bancario diverso dal conto solitamente utilizzato per le transazioni con date organizzazioni o persone; sui pagamenti effettuati a o da parte di qualsiasi persona, società o organizzazione o su qualsiasi conto aperto in qualsiasi luogo del mondo che sia considerato un paradiso fiscale e sui pagamenti effettuati ad organizzazioni il cui azionista, proprietario o beneficiario finale non sia identificabile. I dipendenti richiederanno il rispetto di tutte le normative vigenti in materia di processi per le nuove registrazioni o di dichiarazione di origine della merce, supervisionando l'osservanza degli standard e delle procedure stabilite dal Gruppo in materia.

5.1.2 Conflitti di interessi

I dipendenti del Gruppo eviteranno qualsiasi situazione che possa comportare un qualsiasi conflitto tra i loro interessi personali e quelli del Gruppo. Inoltre, essi si asterranno dal rappresentare il Gruppo e dal partecipare o dal palesare la propria opinione durante qualsiasi attività decisionale nel caso in cui abbiano, direttamente o indirettamente, loro stessi o attraverso qualsiasi parte correlata, qualsiasi interesse personale. Essi non potranno avvalersi della propria posizione all'interno del Gruppo per ottenere un beneficio economico o personale di qualsiasi tipo o per sfruttare qualsiasi opportunità di business per sé stessi.

Nessun dipendente del Gruppo può svolgere attività in qualità di consulente, dirigente, direttore, dipendente o Advisor presso qualsiasi concorrente del Gruppo, fatto salvo il caso in cui tali servizi siano svolti su richiesta del Gruppo.

Il Gruppo rispetta la vita privata dei suoi dipendenti e, conseguentemente, la sfera privata delle loro decisioni. Nell'ambito di tale politica di rispetto, i dipendenti sono sollecitati ad informare il Consiglio di Amministrazione di Oniverse Holding Spa di qualsiasi conflitto di interesse, personale o riguardante i

propri parenti, che possa mettere a rischio la dovuta obiettività o professionalità nell'adempimento dei propri doveri all'interno del Gruppo, affinché, nel rispetto della riservatezza e della privacy delle persone, possano essere prese le relative misure per il reciproco beneficio del Gruppo e delle persone interessate.

5.1.3 Esercizio di altre attività

I dipendenti del Gruppo potranno svolgere qualsiasi altra attività lavorativa o professionale, oltre a quelle svolte per il Gruppo, esclusivamente nel caso in cui tali attività non pregiudichino l'integrità e l'efficienza richieste nell'adempimento dei loro doveri. Qualsiasi impiego o attività professionale estraneo al Gruppo che possa influenzare l'orario di lavoro presso il Gruppo o compromettere l'efficienza richiesta nello svolgimento dell'attività lavorativa, dovrà essere previamente autorizzato dall'Ufficio Risorse Umane dell'azienda. Il Gruppo sviluppa il proprio modello di business senza alcuna interferenza politica nelle comunità in cui svolge le sue attività produttive, distributive e/o di commercializzazione. Qualsiasi rapporto che il Gruppo possa avere con qualsiasi governo, autorità, istituzione e partito politico sarà fondato sui principi di legalità e neutralità.

Il diritto dei dipendenti di prendere parte ad attività politiche lecite è riconosciuto con la presente, a condizione che tali attività non interferiscano con il dovuto adempimento del loro lavoro per l'azienda e che siano svolte al di fuori dell'orario di lavoro e di qualsiasi struttura del Gruppo, affinché tali attività non possano essere attribuite all'azienda.

5.1.4 Utilizzo di beni e servizi dell'azienda

I dipendenti del Gruppo garantiranno un utilizzo efficiente dei beni e servizi dell'azienda e non utilizzeranno tali beni per il proprio profitto.

A riguardo, i dipendenti del Gruppo non faranno mai uso di alcuna attrezzatura messa a loro disposizione dall'azienda per installare o scaricare qualsiasi software, applicazione o contenuto il cui uso sia illegale, che violi i regolamenti dell'azienda o che possa danneggiare la sua reputazione. Essi non utilizzeranno alcuna somma di denaro o carta dell'azienda per effettuare pagamenti, di qualsiasi genere, non inerenti alla propria attività professionale.

I dipendenti saranno consapevoli che i documenti e i dati contenuti nei sistemi e nei dispositivi informatici del Gruppo possono essere soggetti a revisione da parte delle relative unità dell'azienda o da parte di terzi nominati dall'azienda stessa, in caso di necessità e ove le normative vigenti prevalenti lo consentano.

5.1.5 Rapporto con le autorità pubbliche e i dipendenti statali

Il personale del Gruppo manterrà rapporti leciti, etici e rispettosi con le autorità e le istituzioni pubbliche nei Paesi dove esercita la propria attività, in linea con le norme e le politiche internazionali in materia di anticorruzione. I soggetti che mantengono rapporti di qualsiasi genere con rappresentanti di autorità pubbliche saranno tenuti ad ottenere, per tali rapporti, la previa autorizzazione espressa del Gruppo.

Qualsiasi membro dello staff che mantenga rapporti con le amministrazioni pubbliche dovrà documentare formalmente tutte le decisioni prese ed evidenziare l'osservanza dei regolamenti interni ed esterni, al fine di agevolare la verifica, da parte di terzi o degli enti di controllo interni del Gruppo, della compliance normativa nel campo. Come regola generale, nessun dipendente del Gruppo potrà offrire né concedere, richiedere o accettare, direttamente o indirettamente, alcun regalo, donazione, favore o compenso, indipendentemente dalla sua natura, a o da qualsiasi autorità pubblica o dipendente statale.

Quanto sopra, tuttavia, non si applica a regali e presenti di scarso valore economico, considerati come equi e ragionevoli in base alle pratiche locali, e trasparenti, i quali sono stati donati per ragioni legate a interessi leciti e socialmente accettati, e aventi carattere occasionale al fine di evitare che i loro contenuti o la loro ricorrenza possa indurre eventuali terze persone indipendenti a mettere in dubbio la buona fede del dipendente o del Gruppo. I regali in denaro sono espressamente proibiti. Ogni dipendente sarà

obbligatoriamente tenuto a tenersi debitamente informato sulle pratiche locali ed a valutare adeguatamente tali pratiche, prendendo in considerazione l'interesse ed il buon nome del Gruppo. In ogni caso, le pratiche in uso circa i regali e i presenti saranno debitamente monitorate, valutate e registrate dal Gruppo.

Il personale del Gruppo si asterrà dall'effettuare qualsiasi pagamento di facilitazione, consistente nel dare denaro o qualsiasi altro oggetto di valore, indipendentemente dall'importo, al fine di garantire o velocizzare qualsiasi procedura burocratica, indipendentemente dalla sua natura, nei confronti di qualsiasi corte, amministrazione pubblica o agenzia ufficiale. Il personale eviterà di ottenere qualsiasi indebito vantaggio fiscale per il Gruppo e si assicurerà che le informazioni riferite alle autorità fiscali in materia siano veritiere ed accurate e che rappresentino giustamente lo stato reale del Gruppo. I suddetti soggetti si assicureranno inoltre che gli aiuti richiesti o ricevuti dalle autorità pubbliche siano debitamente allocati e che la richiesta per tali aiuti sia trasparente, evitando di ricorrere ad alterazioni di tale richiesta al fine di ottenere tali aiuti o di allocare gli stessi a qualsiasi uso diverso da quello per il quale sono stati ottenuti. Nei Paesi dove vigono requisiti e restrizioni al commercio internazionale, il personale del Gruppo è tenuto al rigoroso rispetto delle prevalenti normative vigenti.

5.2 Fornitori

Tutti i produttori e i fornitori che lavorano con il Gruppo si impegnano a rispettare i Diritti Umani e dei Lavoratori dei loro dipendenti, a coinvolgere i loro partner commerciali e a trasmettere loro i principi stabiliti nel presente Codice.

Il Gruppo stabilisce gli standard minimi per un comportamento etico e responsabile che dovranno essere rispettati da tutti i suoi produttori e fornitori. Analogamente, essi consentiranno qualsiasi attività di monitoraggio da parte del Gruppo o di terzi autorizzati, al fine di verificare tale compliance.

Tutti i produttori e i fornitori che formano la linea di produzione del Gruppo (acquisti, produzione e finiture) saranno tenuti al rispetto dei principi stabiliti nel presente Codice. I produttori e i fornitori trasmetteranno tali principi a tutti i dipendenti e a chiunque sia coinvolto in qualsiasi modo nella Catena di Distribuzione del Gruppo. Il Gruppo si impegna a stanziare le risorse necessarie affinché i produttori e i fornitori siano a conoscenza e comprendano tale Codice e siano in grado di garantirne il rispetto.

Tutti i produttori e i fornitori sono a conoscenza del presente Codice e si impegnano a garantire l'osservanza dei principi e degli standard in esso stabiliti.

In particolare, si evidenziano i seguenti principi:

- a) Conformità alle leggi e alle normative vigenti in materia di lavoro nei Paesi in cui opera il Gruppo, oltre alle Convenzioni dell'ILO ed altri standard internazionali, prestando attenzione particolare al rispetto dei Diritti Umani nell'ambito dei Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani.
- b) Promozione di ambienti di produzione sostenibili in aree geografiche ritenute strategiche per l'attuazione del modello di business del Gruppo.

I produttori e i fornitori saranno debitamente impegnati, in ogni momento, a garantire la tutela dell'ambiente e la conformità agli standard e ai requisiti delle Leggi e delle Normative locali e internazionali applicabili. Analogamente, si impegneranno a rispettare gli standard ambientali stabiliti dal Gruppo, comprese, se applicabili, le misure necessarie per la riduzione e la compensazione di tale impatto al fine di applicare detti standard.

- c) Processo di miglioramento costante attraverso il dialogo sociale e il coordinamento con i diversi Stakeholder del Gruppo, ossia organizzazioni non governative, associazioni commerciali e acquirenti internazionali.

I produttori e i fornitori non affideranno alcuna attività lavorativa a terzi senza la previa autorizzazione scritta del Gruppo. Chiunque affidi in outsourcing qualsiasi attività lavorativa sarà responsabile per l'attuazione del presente Codice da parte di detti terzi e dei loro dipendenti. Analogamente, i produttori e i fornitori applicheranno i principi del Codice a qualsiasi lavoratore coinvolto nella loro catena di distribuzione, e garantiranno la trasparenza delle condizioni e dei luoghi di lavoro di detti lavoratori a domicilio.

I produttori e i fornitori sono responsabili per la conformità, di tutti i prodotti forniti al Gruppo, agli standard del Gruppo in materia di salute e sicurezza dei prodotti, affinché i prodotti commercializzati siano privi di rischi per i clienti.

5.2.1 Rapporto con i fornitori

I dipendenti del Gruppo manterranno rapporti leciti, etici e rispettosi con i fornitori.

La scelta dei fornitori sarà governata dai principi di oggettività e trasparenza, unendo l'interesse del Gruppo al conseguimento delle condizioni migliori con l'interesse a mantenere rapporti stabili con fornitori etici e responsabili. Tutti i fornitori che lavorano con il Gruppo si impegnano ad osservare i diritti umani e dei lavoratori di tutti i dipendenti assunti e a coinvolgere i loro partner commerciali e a trasmettere loro tali principi. In nessuna circostanza il Gruppo accetterà una violazione di uno di questi principi.

Qualsiasi attività nell'ambito del settore acquisti e approvvigionamento sarà svolta nel pieno rispetto delle prevalenti normative e procedure aziendali vigenti. Tutte le decisioni prese in questo ambito saranno evidenziate, ossia supportate e controllate in caso di revisione da parte di terzi o da parte degli organi di controllo interni del Gruppo. Il personale del Gruppo sarà tenuto a tutelare qualsiasi informazione commercialmente sensibile riguardante i termini e le condizioni previste dal Gruppo relativamente alla sua catena di approvvigionamento. I produttori e i fornitori garantiranno l'integrità e la riservatezza delle informazioni ottenute in seguito al loro rapporto commerciale con il Gruppo. L'obbligo di riservatezza resterà in essere anche dopo che il rapporto con il Gruppo si sia concluso e comprenderà l'obbligo di restituire qualsiasi materiale relativo all'azienda custodito dal produttore o dal fornitore.

I produttori e i fornitori condurranno le loro attività in maniera onesta, retta e trasparente, mantenendo, a tal fine, un adeguato sistema di contabilità che faciliti la rintracciabilità delle loro decisioni, in qualità di misura preventiva nei confronti di qualsiasi tipo di corruzione, concussione ed estorsione che possa verificarsi. I produttori e i fornitori sono tenuti a non offrire né concedere, richiedere o accettare alcun regalo o donazione a/da parte degli acquirenti del Gruppo che possa costituire una violazione delle disposizioni di tali regolamenti aziendali. I produttori e i fornitori sono tenuti a non offrire né accettare alcun genere di remunerazione che sia volta, o che possa essere percepita come essere volta, ad influenzare il giudizio imparziale o l'obiettività delle parti nominate dal Gruppo per condurre ispezioni e compliance audit rispetto ai regolamenti aziendali. I dipendenti del Gruppo non richiederanno né accetteranno dai fornitori alcuna informazione riguardante i termini concordati con qualsiasi concorrente del Gruppo.

Nessun dipendente del Gruppo potrà offrire né concedere, richiedere o accettare, direttamente o indirettamente, alcun regalo, omaggio, favore o compenso, in denaro o in natura, indipendentemente dalla sua natura, che possa avere effetto sul processo decisionale relativo all'adempimento dei compiti pertinenti alla sua posizione. Qualsiasi regalo od omaggio ricevuto in violazione delle disposizioni dei regolamenti aziendali sarà immediatamente restituito e il fatto andrà notificato all'Ufficio Compliance.

Nel caso in cui la restituzione di tali regali od omaggi sia ritenuta ragionevolmente inverosimile, gli stessi saranno consegnati all'Ufficio Compliance, il quale, in seguito all'emissione della relativa ricevuta, li devolverà in beneficenza. In particolare, nessun dipendente del Gruppo potrà offrire né concedere, richiedere o accettare alcun regalo o omaggio da qualsiasi persona o ente con cui il Gruppo mantenga un rapporto di qualsiasi genere, per una cifra il cui ammontare, in un unico importo o come somma di più importi entro un periodo di un anno, sia superiore a euro 150 o ad una cifra equivalente espressa nella valuta locale. I regali in denaro sono espressamente proibiti.

5.3 Partner commerciali

I partner commerciali del Gruppo sono tenuti al rispetto e alla promozione dei Diritti Umani internazionalmente riconosciuti nell'adempimento delle loro attività. Al riguardo, il Gruppo farà il possibile per promuovere l'osservanza di tale obbligo. A tal fine, sarà considerata come partner commerciale qualsiasi azienda che faccia affari con il Gruppo mediante qualsiasi genere di joint venture o franchising.

5.4 Azionisti

Il Gruppo esercita la sua attività in conformità all'interesse aziendale, inteso come la fattibilità e la massimizzazione del valore a lungo termine dell'azienda, nel comune interesse di tutti gli azionisti.

Il Gruppo è un Gruppo privato le cui azioni non sono quotate e il cui numero degli azionisti è attualmente limitato.

I principi che regolano i rapporti con gli azionisti si fondano sulla trasparenza e sulla promozione di una partecipazione consapevole che promuova la sostenibilità sociale e ambientale dell'azienda come un modo di creare valore per tutti i suoi Stakeholder in maniera responsabile.

5.5 Clienti

Il Gruppo rispetta i Diritti Umani dei suoi clienti e si impegna a comunicare con questi in maniera chiara e trasparente e a fornire prodotti e servizi sicuri. Relativamente ai suoi prodotti, il Gruppo si impegna ad offrire ai suoi clienti un elevato standard di eccellenza, qualità, salute e sicurezza. I prodotti saranno realizzati eticamente e in modo responsabile, in conformità agli standard del Gruppo in materia di salute e sicurezza.

Il Gruppo rifiuta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei suoi clienti e rispetterà in ogni momento il loro diritto alla privacy, tutelando e facendo un uso appropriato dei loro dati personali.

L'impegno del Gruppo nei confronti dei suoi clienti pervade l'intero modello di business del Gruppo, tutte le aree lavorative e, specialmente, tutti i prodotti venduti dall'azienda. I principi più importanti che regolano il rapporto tra i prodotti venduti dal Gruppo e i suoi clienti sono i seguenti:

- a) Design responsabile dei capi, promuovendo, per quanto compatibile con le richieste del mercato, l'utilizzo di materie prime e fibre tessili ottenute da coltivazioni tradizionali e fibre sostenibili.
- b) Produzione etica e responsabile dei beni.
- c) Rispetto dei più severi standard in materia di salute e sicurezza.

5.5.1 Rapporto con i clienti

Tutti i dipendenti saranno tenuti ad agire, nei loro rapporti con i clienti, in conformità ai criteri di rispetto, dignità e giustizia, prendendo in considerazione il diverso bagaglio culturale di ogni individuo, senza permettere alcuna forma di discriminazione per ragioni di razza, religione, età, nazionalità, genere o per qualsiasi altra condizione personale o sociale, fatte salve qualifiche e capacità, prestando particolare attenzione all'integrazione di persone con disabilità o handicap all'interno della vita lavorativa.

Il Gruppo tutela i suoi clienti stabilendo, e imponendo a tutti i suoi fornitori, standard obbligatori in materia di salute e sicurezza dei prodotti, e garantisce che tutti i beni venduti dal Gruppo non sono nocivi per la salute o la sicurezza. I dipendenti di Gruppo saranno tenuti a garantire che i suddetti standard, oltre a qualsiasi altra normativa o procedura standardizzata in materia di etichettatura, qualità e caratteristiche dei capi, siano debitamente rispettati.

Nell'esercizio delle loro attività professionali, i dipendenti del Gruppo promuoveranno i prodotti del Gruppo in base a standard oggettivi, senza distorcere la loro descrizione o le loro caratteristiche. Il Gruppo svolgerà attività promozionali in modo onesto al fine di non fornire informazioni false o ingannevoli che possano fuorviare i suoi clienti o terzi. Analogamente, i contenuti mostrati su qualsiasi supporto promozionale o pubblicitario presenteranno o promuoveranno l'immagine di persone sane, evitando la presentazione di stereotipi lontani dalla realtà.

Il personale del Gruppo garantirà la sicurezza di qualsiasi mezzo di pagamento impiegato presso i negozi del Gruppo, siano essi negozi fisici o online, al fine di garantire l'adeguata tracciabilità delle procedure di fatturazione e riscossione, la tutela dei dati riguardanti i clienti e la prevenzione delle frodi.

5.6 Comunità

Il Gruppo incoraggia e sostiene la promozione dei Diritti Umani nelle comunità locali, nazionali o internazionali in cui opera. Come integrazione all'impatto delle proprie attività commerciali, il Gruppo applica il proprio modello di investimenti sociali, spinto dal suo impegno verso il welfare globale ed il rafforzamento delle comunità alle quali è legata. Tale modo di intendere l'investimento sociale implica che il Gruppo partecipi, volontariamente, a pratiche socialmente responsabili che creano valore all'interno della comunità e dell'azienda.

Il Gruppo vede gli investimenti nella comunità come un'opportunità di contribuire allo sviluppo della società, in base all'impiego di risorse aziendali. Tale modo di intendere la strategia di investimenti si fonda sui seguenti presupposti:

- a) il Gruppo adotta pratiche socialmente responsabili che creano valore per la comunità e per l'azienda.
- b) Le azioni di investimento nella comunità svolte dalle diverse società del Gruppo sono in linea con la strategia aziendale.
- c) Garantire un alto livello in termini di reputazione, trasparenza e best practice da parte delle organizzazioni sociali che attuano i progetti ai quali partecipa il Gruppo.

Gli eventuali contributi, in denaro e/o in natura, effettuati dal Gruppo, ove applicabili, nei confronti di qualsiasi partito politico, istituzione e autorità pubblica, saranno sempre effettuati in conformità alla legislazione vigente e garantendo il principio di trasparenza.

6 Ambiente

Il Gruppo eserciterà le sue attività nella maniera più ecosostenibile possibile, incoraggiando la preservazione della biodiversità e la gestione sostenibile delle risorse naturali, come si può dedurre dalla politica ambientale del Gruppo. Il Gruppo si impegna a minimizzare l'impatto ambientale attraverso l'intero ciclo di vita dei suoi prodotti, dall'acquisto delle materie prime o dalla produzione delle stesse direttamente dalle risorse naturali fino alla fine del ciclo di vita delle stesse, attuando, in ogni fase di design, produzione, distribuzione, vendita al dettaglio e utilizzazione finale, una serie di misure volte a ridurre e compensare tale impatto.

I principi che regolano le procedure del Gruppo in materia ambientale sono i seguenti:

- a) Osservanza delle leggi e delle normative ambientali applicabili e di eventuali altri obblighi previsti in materia, prestando attenzione particolare alla prevenzione dell'inquinamento e minimizzando, ove possibile, il potenziale impatto ambientale generato dalla propria linea di produzione, sia nei confronti delle risorse naturali che delle persone.
- b) Tutela ambientale e attuazione di misure per il continuo miglioramento in materia di riduzione delle emissioni, dirette e/o indirette, di gas serra, riduzione del consumo di risorse naturali, controllo delle fuoriuscite di sostanze chimiche potenzialmente nocive e implementazione del nostro sistema di gestione ambientale nella sua interezza.
- c) Considerazione delle conseguenze del cambiamento climatico, della gestione dell'acqua e della tutela della biodiversità nella pianificazione e nell'attuazione delle proprie attività e di quelle dei propri partner commerciali, produttori e fornitori, incoraggiando la sensibilizzazione in materia ambientale.

7 Benessere animale

Il Gruppo, nelle attività di approvvigionamento delle materie prime di origine animale (quali ad es. pellami, piume, etc.), richiede ai propri collaboratori e fornitori di garantire che tali materiali non siano stati ottenuti tramite pratiche di allevamento e/o raccolta crudeli, ripudiando maltrattamenti e altre attività lesive.

8 Sistema di Compliance e Controllo Interno

La responsabilità del sistema di controllo interno e di gestione e riduzione del rischio compete al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, che ne fissa le linee di indirizzo e ne verifica periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento. Gli amministratori svolgono costanti valutazioni sull'adeguatezza della struttura e monitorano i rischi secondo le analisi scaturenti dai flussi informativi relativi all'ambiente interno ed esterno: la creazione di un sistema di compliance e controllo consente di individuare i necessari strumenti di prevenzione, controllo e riduzione del rischio, permettendo, nel contempo, la rilevazione degli scostamenti tra gli obiettivi predefiniti e i risultati conseguiti, intervenendo di conseguenza per porre in essere le eventuali, opportune azioni correttive.

A tale scopo, il Gruppo intende esplicitare le risorse e gli strumenti messi a disposizione per la gestione e riduzione del proprio rischio d'impresa e – in ottica di trasparenza – rendere manifesta la modalità attraverso la quale tali strumenti sono parte integrante del tessuto organizzativo delle Società in diretta correlazione con i suoi Stakeholder: non solo il territorio e i portatori d'interesse in genere, ma soprattutto l'evidenza dell'impegno e della propensione delle attività del Gruppo e del Management alle dinamiche di interazione con i dipendenti ed i collaboratori in ottica di inclusione, nella prospettiva di tutelare gli asset aziendali e, con essi, salvaguardare l'impresa che dà lavoro e crea valore.

Sin dagli inizi, Oniverse ha dedicato particolare attenzione al suo Sistema di "Compliance" e di Controllo Interno attraverso politiche d'impresa rigorose volte ad osservare Leggi e Regolamenti nazionali ed extranazionali, nonché a tutelare l'igiene e la sicurezza degli ambienti di lavoro; politiche volte alla prevenzione penale, a promuovere il contrasto alla corruzione, ad assicurare il presidio dei comportamenti endo-societari, con il coinvolgimento degli attori del controllo: Collegio Sindacale e Revisori; membri del Consiglio di Amministrazione con delega e competenze specifiche, con i quali è continuo il flusso e lo scambio delle informazioni; Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, per le Società dotate di Modello Organizzativo.

Ampie reportistiche sui rischi (operativi, infortunistici, ambientali, assicurativi, privacy, IT) sono predisposte periodicamente per monitorare l'andamento generale aziendale, l'individuazione delle aree di miglioramento ed i correlati interventi.

La leadership manageriale è rafforzata da investimenti su formazione generale e specifica, con l'intento di portare a maturazione un processo diretto a perseguire i valori di fairness sostanziale e procedurale, di trasparenza e di accountability, assicurando efficienza, conoscibilità e verificabilità delle operazioni e, più in generale, delle attività inerenti alla gestione; affidabilità dei dati contabili e gestionali e dell'informazione finanziaria (accuracy), il rispetto delle leggi e dei regolamenti e la salvaguardia dell'integrità aziendale, anche al fine di prevenire frodi in danno della Società e minimizzare il rischio operativo.

8.1 Sistema di compliance 231/01

In Italia, il Decreto Legislativo 231/01 in materia di responsabilità da reato degli enti ha introdotto un nuovo attore del controllo: l'Organismo di Vigilanza.

Istituito in forza dell'art. 6, comma 1, lett. b) del decreto, ha il compito di vigilare sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello penal-preventivo della Società, nonché di curarne l'aggiornamento, proponendo al Consiglio di Amministrazione modifiche e/o integrazioni in tutti i casi in cui ciò si renda necessario.

Nel Gruppo, l'OdV è un collegio di tre membri: due professionisti esterni esperti in materia di diritto penale e rischio d'impresa ed un membro interno proveniente dall'area legale o compliance.

I componenti del collegio sono dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza e svolgono le funzioni attribuite garantendo la necessaria continuità di azione.

Il Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231 è diffuso ed integrato nell'organizzazione: interventi informativi e formativi sono stati avviati e profusi a tutti i livelli aziendali sin dall'adozione di tale strumento e sono riproposti periodicamente, in un ciclo continuo di sensibilizzazione e aggiornamento. Così pure nei confronti degli attori esterni – collaboratori e fornitori – la politica è di condivisione dei principi generali a cui il Gruppo si ispira con esplicita richiesta di osservare e conformare comportamenti e attività imprenditoriali agli standard più elevati, così come richiesti da Oniverse.

8.2 Conformità alle leggi e ai regolamenti interni applicabili

La compliance normativa è un prerequisito del presente Codice. Il personale del Gruppo sarà tenuto al rispetto di tutte le leggi e le normative applicabili in qualsiasi Paese in cui il Gruppo produce, distribuisce e vende i propri prodotti. L'attuazione del presente Codice non implicherà, in nessun caso, una violazione di qualsiasi disposizione normativa prevalente vigente in qualsiasi Paese in cui opera il Gruppo.

Il personale del Gruppo sarà tenuto al rispetto dei regolamenti e delle procedure interne del Gruppo, e a seguire le eventuali istruzioni ricevute relative all'attuazione degli stessi. Qualsiasi Codice di Condotta locale esistente sarà allineato e soddisferà gli standard previsti di seguito ed il presente Codice prevarrà su qualsiasi altro regolamento interno, salvo il caso in cui quest'ultimo imponga disposizioni più severe. Tali Codici locali e qualsiasi strumento attuativo richiederanno la previa approvazione dell'Ufficio Compliance.

Il Gruppo si impegna a fornire ai suoi dipendenti tutti i mezzi necessari al fine di essere al corrente e di comprendere i regolamenti interni ed esterni richiesti nell'adempimento dei loro compiti. In caso di violazione del presente Codice, il Gruppo si affida ad una procedura di indagine e notifica che consente a chiunque legato al Gruppo di riferire, in maniera confidenziale, qualsiasi irregolarità che possa implicare una violazione del presente Codice.

8.3 Protezione della proprietà intellettuale e industriale

Il Gruppo si impegna alla tutela della proprietà intellettuale e industriale, propria o di altri. La stessa copre, tra le altre cose, copyright, brevetti, marchi registrati, nomi di dominio, diritti di riproduzione, diritti di design, diritti di estrazione da database e diritti su expertise tecnica. Il Gruppo sarà responsabile per

L'originalità del proprio design e si assicurerà che i suoi fornitori garantiscano l'originalità dei design che forniscono al Gruppo.

È espressamente vietato a qualsiasi membro dello staff di utilizzare qualsiasi lavoro, creazione o segno distintivo di proprietà intellettuale o industriale di terzi senza previa prova che il Gruppo detenga i relativi diritti e/o licenze.

I dipendenti del Gruppo adotteranno tutte le misure necessarie per la tutela dei diritti di proprietà intellettuale e industriale e si assicureranno che tutti i processi e le decisioni in tale ambito siano rintracciabili, ossia documentati e debitamente supportati e verificati, specialmente attraverso i titoli relativi a lavori, creazioni o segni distintivi e l'attuazione delle clausole a tutela dell'originalità e dell'utilizzo per ragioni pacifiche dei diritti di proprietà intellettuale o industriale di terzi. I diritti di proprietà intellettuale o industriale derivanti dal lavoro dei dipendenti durante il loro rapporto di lavoro con il Gruppo e collegati con l'attività commerciale attuale o futura del Gruppo resteranno di proprietà dello stesso.

Solo i marchi registrati, le immagini e i testi debitamente autorizzati dall'Ufficio Legale saranno utilizzati per fini di marketing e pubblicitari.

8.4 Confidenzialità delle informazioni e protezione dei dati personali

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività, Oniverse è consapevole di trattare una quantità significativa di informazioni riservate e dati personali: pertanto, si impegna al rispetto di tutte le leggi e alla graduale attuazione delle migliori prassi esistenti in materia, di ordine nazionale e sovranazionale. Il Gruppo si adopera, inoltre, per garantire sempre più elevati standard di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di information technology destinati al trattamento di informazioni riservate e dati personali.

Il personale del Gruppo, o chiunque collabori a qualunque titolo con il Gruppo stesso, sarà tenuto a proteggere le informazioni ed il know-how generati all'interno dell'organizzazione, di proprietà del Gruppo o sotto la sua custodia. I suddetti soggetti si asterranno dall'utilizzare, a proprio vantaggio, qualsiasi dato, informazione o documento ottenuto durante lo svolgimento delle loro attività professionali. Analogamente, essi non divulgheranno alcuna informazione a terzi, salvo che ciò sia richiesto dalle leggi applicabili o dai regolamenti interni del Gruppo oppure se siano stati espressamente autorizzati a procedere. Inoltre, essi non utilizzeranno alcun dato, informazione o documento riservato originante in qualsiasi società terza senza l'espressa autorizzazione scritta della stessa. Il personale del Gruppo, o chiunque collabori a qualunque titolo con il Gruppo stesso, si impegna a mantenere riservati, e ad utilizzare secondo i regolamenti interni in materia, tutti i dati, le informazioni o i documenti ottenuti durante lo svolgimento delle proprie attività professionali per il Gruppo. Come regola generale, fatto salvo quanto diversamente stabilito, qualsiasi informazione sarà considerata riservata e sarà utilizzata esclusivamente per i fini per i quali è stata ottenuta. Analogamente, i suddetti soggetti saranno tenuti a non copiare, riprodurre o utilizzare tali informazioni per qualsiasi ragione diversa da quelle richieste nell'adempimento dei loro compiti, e a non archivarle in nessun sistema informatico diverso dai sistemi informatici di proprietà del Gruppo, salvo previa autorizzazione espressa.

L'obbligo di riservatezza sussisterà anche successivamente alla cessazione del rapporto con il Gruppo e comprenderà l'obbligo di restituire qualsiasi materiale legato all'azienda che il dipendente abbia per le mani al momento della cessazione del suo rapporto con l'azienda.

Il personale del Gruppo, o chiunque collabori a qualunque titolo con il Gruppo stesso, rispetteranno la privacy personale e la privacy di qualsiasi persona, indipendentemente se questa sia un dipendente o meno dell'azienda, i cui dati personali siano resi disponibili a tali soggetti. L'autorizzazione al trattamento dei dati sarà concessa in relazione ad applicazioni specifiche e debitamente supportate. I suddetti soggetti

saranno tenuti a osservare rigorosamente le normative, interne o esterne, previste per garantire il corretto trattamento dei dati e delle informazioni fornite al Gruppo da terzi.

Oniverse presta particolare attenzione alla protezione dei dati personali trattati nell'ambito della propria attività e condivide, attuandoli, gli obiettivi derivanti dalla entrata in vigore del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR). Tra le altre cose, il Regolamento ha introdotto la figura del "Responsabile della protezione dei dati" (Data Protection Officer o DPO). Detta funzione, storicamente già presente in alcune legislazioni europee e nel mondo anglosassone, costituisce la massima declinazione pratica del principio di accountability, cui la nuova normativa è informata: il DPO è, infatti, il soggetto preposto dal titolare o dal responsabile del trattamento a sovrintendere il modello di gestione privacy, a favorire l'osservanza delle disposizioni del GDPR e a fungere da interfaccia fra i vari attori coinvolti (titolare e responsabile del trattamento, autorità di controllo, divisioni operative all'interno dell'azienda, soggetti interessati, ecc.). Pur non essendo obbligata alla nomina del DPO, Oniverse Holding, fruendo della facoltà concessa dall'articolo 37, paragrafo 2, del Regolamento, di nominare un DPO di gruppo, vi ha provveduto, anche per dare modo a tutte le controllate residenti nel territorio dell'Unione di nominare – ove se ne ravvisi la necessità o, comunque, l'opportunità, e previo accordo con la capogruppo – il medesimo Responsabile, con evidenti vantaggi in termini di sinergie ed efficienza dell'attività di gestione e tutela dei dati.

Nel trattamento dei dati personali di soggetti esterni all'azienda e, in particolare, di clienti, i dipendenti, i fornitori, o qualsiasi altra persona o società legata da un rapporto contrattuale o in altro modo al Gruppo si impegnano ad adempiere ai prescritti obblighi di informativa, ad utilizzare tali dati esclusivamente per i motivi espressamente coperti da una base legale lecita e a conservarli per il tempo strettamente necessario. A tale riguardo, la Società provvede a richiedere il consenso informato degli interessati ogni qual volta si renda necessario esclusivamente per le finalità cui il trattamento dei dati è destinato. Il personale del Gruppo conoscerà e osserverà tutte le procedure interne attuate in materia di archiviazione, custodia e accesso ai dati volte a garantire i diversi livelli di sicurezza richiesti in relazione alla loro natura. I dipendenti riferiranno al relativo ufficio o area qualsiasi caso di cui siano venuti a conoscenza riguardo alla confidenzialità delle informazioni o alla protezione di dati personali.

8.5 Registro delle transazioni

Tutte le transazioni effettuate dal Gruppo che possano avere un eventuale impatto economico saranno chiaramente e accuratamente registrate nei relativi registri contabili e saranno rese disponibili agli auditor interni ed esterni. Inoltre, sarà garantita l'accuratezza e l'integrità delle informazioni finanziarie che, secondo le normative vigenti prevalenti, andranno divulgate al mercato.

Il Gruppo si impegna ad adottare e a mantenere un adeguato sistema di controllo interno sulla rendicontazione finanziaria, garantendo la regolare supervisione dell'efficacia di tale sistema. I registri contabili saranno resi disponibili, in qualsiasi momento, agli auditor interni ed esterni.

9 Whistleblowing

Il Gruppo incoraggia fortemente chi ne abbia interesse a segnalare qualsiasi condotta illecita, violazione della Direttiva (UE) 2019/1937, delle normative locali di recepimento, del Codice Etico e del Codice di Condotta Fornitori, oltre a qualsivoglia comportamento che possa causare danno o pregiudizio, anche reputazionale, al Gruppo.

A tal fine, il Gruppo ha provveduto a regolamentare il processo di whistleblowing, al fine di garantire ai potenziali segnalanti la riservatezza della loro identità, la corretta e celere gestione della segnalazione e la protezione da eventuali atti di ritorsione.

La Procedura Whistleblowing è accessibile dal sito <https://www.oniverse.it/whistleblowing>.

Il Gruppo ha messo a disposizione una piattaforma digitale esterna, gestita da un soggetto terzo specializzato, al fine di fornire un agevole accesso a tutti coloro che desiderano effettuare una segnalazione e garantire l'efficacia e la riservatezza nel processo di gestione della stessa.

La piattaforma è accessibile dal sito <https://oniverse-whistleblowing.keisdata.it>.

Le segnalazioni possono altresì essere effettuate in forma orale mediante utilizzo di appositi sistemi di messaggistica vocale forniti dalla stessa piattaforma digitale.

La piattaforma è disponibile in tutte le lingue dei Paesi europei ove sono presenti società del Gruppo.

In alternativa, per effettuare una segnalazione, è possibile:

- inviare una comunicazione scritta in busta chiusa indirizzata a: Organismo di Vigilanza c/o Calzedonia S.p.A., via Monte Baldo n. 20, 37062 – Dossobuono di Villafranca (Verona);
- richiedere un incontro personale con l'OdV.

Attraverso tali canali viene assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge.

La segnalazione può essere:

- nominativa, quando le generalità del segnalante sono esplicitate nella segnalazione;
- anonima, quando le generalità del segnalante non sono esplicitate.

In ogni caso, il Gruppo invita i potenziali segnalanti a preferire la segnalazione nominativa a quella anonima, al fine di agevolare la conseguente attività di accertamento.

La procedura "Whistleblowing" si applica a tutte le società italiane del Gruppo con più di 50 dipendenti e costituisce riferimento per le altre società (nazionali ed estere) che ne fanno parte.

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'Organismo di Vigilanza che agisce, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna per risolvere eventuali conflittualità o violazioni di diritti segnalati.

Sono severamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti e/o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Sono altresì previste sanzioni nei confronti di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

10 Divulgazione, attuazione, inosservanza e aggiornamento del Codice Etico

10.1 Divulgazione del Codice Etico

Il presente Codice sarà reso disponibile a tutti gli Stakeholder del Gruppo sia interni che esterni, e sarà soggetto alle relative procedure di divulgazione, formazione e sensibilizzazione al fine di garantire la sua piena comprensione e attuazione all'interno dell'organizzazione. La trasparenza è un principio fondamentale al quale il Gruppo si ispira per le attività di comunicazione con i suoi Stakeholder e con tutti coloro che sono legati, in un modo o nell'altro, al Gruppo. A tal fine, il Gruppo si affida a diversi strumenti di comunicazione: il presente Codice sarà reso disponibile ai dipendenti nella propria lingua, sarà pubblicato su tutti i siti web del Gruppo e sarà oggetto di opportune procedure di divulgazione, formazione e sensibilizzazione affinché sia adeguatamente compreso ed attuato all'interno dell'intera organizzazione.

Il sito web aziendale del Gruppo, oltre a servire come archivio di supporto per le Relazioni Annuali, integra le informazioni in materia di Responsabilità Sociale con politiche ed altra relativa documentazione.

10.2 Attuazione del Codice Etico

Il Gruppo si impegna ad assegnare specifiche risorse alla garanzia dell'effettiva attuazione del presente Codice. Il Gruppo condurrà gli opportuni processi di due diligence, identificando regolarmente qualsiasi impatto attuale o potenziale e adottando le misure opportune per prevenire o ridurre qualsiasi potenziale conseguenza negativa, promuovendo gli impatti positivi nell'intera catena del valore.

10.3 Inosservanza del Codice Etico

Il mancato rispetto delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico costituisce un grave inadempimento contrattuale. L'inosservanza dei principi del Codice Etico può comportare, pertanto, a seconda dei casi, l'applicazione di provvedimenti disciplinari e/o sanzioni sino alla risoluzione del

contratto di lavoro o del rapporto professionale/commerciale in essere, sulla base di quanto stabilito da sistema disciplinare del Modello Organizzativo.

10.4 Aggiornamento e revisione del Codice Etico

Il presente Codice sarà revisionato ed aggiornato, ove applicabile, al fine di un suo adeguamento a qualsiasi cambiamento eventualmente apportato al modello di business o che possa verificarsi all'interno del contesto – anche normativo e delle best practice – in cui opera il Gruppo, garantendo, in ogni momento, l'efficace attuazione dello stesso.