



CODICE ETICO AZIENDALE

Adottato dall'Assemblea il 3/12/2009 e aggiornato il 22/11/2010, il 26/06/2017, il 09/04/2018, il 02/12/2019, il 26/11/2020, il 17/11/2021, 16/3/2023 e il 14/7/2023

INDICE

1. INTRODUZIONE	4
2. I DESTINATARI DEL CODICE ETICO	4
3. ADEO E I SUOI VALORI	5
3.1 La visione della persona in ADEO	5
3.2 La visione di impresa in ADEO	6
3.3 Lo Sviluppo Sostenibile per ADEO	6
4. LA MISSIONE E I VALORI DI LEROY MERLIN	7
4.1 La Missione	7
4.2 La Filosofia	7
4.3 I valori	8
5. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI INTERLOCUTORI DI LEROY MERLIN	11
5.1 Gli interlocutori di Leroy Merlin	12
5.2 Rapporti con gli Organi Sociali	12
5.3 Rapporti con i Collaboratori	12
5.4 Rapporti con i Clienti	15
5.5 Rapporti con i Fornitori/Partner esterni	16
5.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione	16
5.7 Rapporti con i Media e Comunicazione	17
5.8 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	17
5.9 Rapporti con la Comunità	17
6. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE AZIENDALE	17
6.1 Controlli Interni	17
6.2 Trasparenza della contabilità	18
6.3 Integrità nella gestione di regali, omaggi, inviti, viaggi	18
6.4 Legalità delle sovvenzioni, donazioni, liberalità, e sponsorizzazioni	19
6.5 Uso dei beni aziendali	19
7. NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO AI FINI DELLA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001	20
7.1 Norme e regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	20
7.2 Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici	21
7.3 Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali	21
7.4 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	22
7.5 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e dei reati contro l'industria e il commercio	22
7.6 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati societari	22
7.7 Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati	23
7.8 Norme e regole di comportamento volte alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	23
7.9 Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente	24
7.10 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	24
7.11 Norme e regole di comportamento volte alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale	25

7.12 Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie e organi di Polizia Giudiziaria	25
7.13 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	26
7.14 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati tributari	26
7.15 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di contrabbando	26
8. DISPOSIZIONI ATTUATIVE.....	27
8.1 Modalità di diffusione del Codice Etico	27
8.2 Gestione ed applicazione del Codice Etico – Comitato Etico	27
8.4 Sistema sanzionatorio	29

Allegato: Codice Etico di Condotta Adeo

1. INTRODUZIONE

Leroy Merlin Italia S.r.l. (di seguito anche “**Leroy Merlin**” o la “**Società**”) tramite la sua controllante Società Italiana Bricolage Spa (di seguito anche “**SIB**”) è associata ad un Gruppo internazionale, ADEO (di seguito anche “**Adeo**”, il “**Gruppo**”), che pone a fondamento del governo delle proprie imprese la sostenibilità, intesa come responsabilità economica, sociale ed ambientale. Adeo orienta le proprie scelte strategiche sulla centralità della persona (cliente/collaboratore), finalizzando l’attività dell’impresa alla creazione di valore aggiunto per i cittadini, i collaboratori e per le generazioni future, avendo come Missione il miglioramento dell’habitat ovunque nel mondo.

Per questo la Società è sempre stata attenta al rispetto degli standard etici adottati da tempo da Adeo e formalizzati nel Codice Etico di Condotta Adeo e da SIB e ha scelto di formalizzare il Codice Etico (nel seguito anche il “**Codice**”), anche in attuazione e recepimento del Codice Etico di Condotta Adeo, per condividere con i collaboratori i valori, i principi, le regole di comportamento e comunicarli a tutti gli altri interlocutori, al fine di costruire una realtà trasparente e orientata al rispetto di standard etici e comportamentali, propri di un contesto civile maturo.

Per Leroy Merlin il Codice Etico rappresenta, quindi, lo strumento di autoregolamentazione in grado di guidare processi decisionali e comportamenti coerentemente con i principi di Adeo.

Con il presente Codice Etico, pertanto, la Società intende diffondere l’insieme dei valori di riferimento a cui la stessa si attiene e che rispetta per il buon funzionamento dell’impresa.

Nel dubbio che una propria attività possa non essere coerente con il Codice Etico, è opportuno porsi le seguenti domande:

- é in linea con il Codice Etico?
- é legale?
- posso motivare la mia decisione?
- sarei tranquillo/a se la mia decisione diventasse di dominio pubblico, internamente o esternamente?

In caso di risposta negativa a una o più domande, non sarà possibile procedere.

In ogni caso, la convinzione personale di agire nell’interesse della Società non può giustificare, anche parzialmente, comportamenti che sono contrari alla legislazione vigente o al presente Codice Etico.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 e adottato da Leroy Merlin ai sensi del Decreto stesso.

2. I DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Al Codice devono fare riferimento gli Organi Sociali, le persone che, a qualsiasi titolo, operano alle dipendenze della Società (di seguito i “**Collaboratori**”) e i fornitori/partner esterni, intesi come coloro i quali agiscono in nome o per conto e nell’interesse o vantaggio della Società, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto (cumulativamente i “**Destinatari**”).

È dovere di tutti i Destinatari conoscere il contenuto del Codice Etico, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso. L’osservanza da parte di tutti i Destinatari delle indicazioni formalizzate nel Codice, ciascuno nell’ambito delle proprie responsabilità e funzioni, contribuisce al raggiungimento della missione della Società, in un clima di condivisione dei risultati, di sviluppo personale e professionale e ad una crescita continua del benessere e della soddisfazione del Cliente.

Il Codice Etico impegna, comunque, tutti coloro che intrattengono rapporti con Leroy Merlin e che sono portatori di interessi rilevanti ai fini della realizzazione della missione della Società.

In quest’ottica sono interlocutori privilegiati della Società i seguenti soggetti, collettivi e istituzionali: i Clienti, i Collaboratori, i Fornitori, sia di beni sia di servizi, Adeo, la Comunità e la Pubblica Amministrazione.

- **I Clienti:** sono tutti coloro ai quali la Società si rivolge per la realizzazione della propria missione, con l'obiettivo di soddisfare i loro bisogni;
- **I Collaboratori:** sono una componente essenziale di Leroy Merlin. Il loro impegno, il loro spirito imprenditoriale, la loro competenza, professionalità e benessere, sono decisivi per il raggiungimento della missione e quindi per soddisfare al meglio le esigenze e i bisogni dei Clienti;
- **I Fornitori:** sono i partner commerciali coi quali la Società collabora, nell'interesse reciproco, per realizzare il miglior soddisfacimento dei bisogni delle persone, a partire dai Clienti e dai Collaboratori;
- **ADEO:** è l'insieme delle Imprese a livello nazionale ed internazionale che fanno capo a ADEO, alla quale la Società, tramite SIB, aderisce, condividendone obiettivi, finalità e attività;
- **La Comunità:** è l'insieme degli aggregati territoriali e sociali in cui Leroy Merlin è inserita. Più in generale, è l'insieme delle persone (singole o associate) verso cui la Società indirizza i suoi interventi di carattere sociale, compresi quelli di solidarietà. Costituisce parte integrante del concetto di "Comunità" anche l'ambiente fisico e naturale;
- **La Pubblica Amministrazione:** è l'insieme dei soggetti istituzionali (locali, nazionali, dell'Unione Europea e internazionali) con cui Leroy Merlin si relaziona nello svolgimento delle proprie attività sociali ed imprenditoriali.

3. ADEO E I SUOI VALORI

ADEO è un insieme di 34 imprese indipendenti e interconnesse, presente nel mondo in 13 paesi, con oltre 100.000 collaboratori. Tutte le diverse insegne offrono localmente, in ogni paese, risposte complementari e adeguate alle esigenze di tutti con un unico obiettivo: il miglioramento dell'habitat ovunque nel mondo.

Adeo persegue la propria missione grazie e attraverso i valori che governano l'attività propria e delle imprese che ne fanno parte.

Al cuore della filosofia di ogni insegna di Adeo c'è la condivisione, un valore che si fonda su cinque pilastri:

1. la **condivisione del volere:** ADEO promuove e incentiva ogni Collaboratore ad essere attore protagonista del progetto della sua impresa, condividerne la visione e impegnarsi per il futuro.
2. la **condivisione del sapere:** ADEO ha scelto di mettere la persona al centro dell'Azienda; l'informazione e la formazione dei collaboratori sono fondamentali per permettere lo sviluppo personale e professionale di ognuno;
3. la **condivisione del potere:** ogni Collaboratore è incoraggiato a essere responsabile e autonomo, affinché ognuno possa svilupparsi sia sul piano professionale sia su quello personale;
4. la **condivisione dell'avere:** dall'equilibrio tra impegno e risultati ottenuti dai collaboratori deriva la condivisione dei frutti economici a livello di reparto, negozio/servizio e imprese.

3.1 La visione della persona in ADEO

La persona, intesa come persona cliente o come persona collaboratore, è il fulcro delle imprese del Gruppo ed è la loro prima ricchezza e finalità.

La persona cliente è al centro delle azioni delle imprese di ADEO, che costruiscono le proprie strategie a partire dall'ascolto dei clienti e di coloro che gli sono vicini.

A tal fine la politica di ogni impresa ha come principio fondamentale la valorizzazione di coloro che servono al meglio il cliente, per andare verso la sua aspettativa di trovare prodotti e soluzioni abitative di qualità a prezzi interessanti.

La persona collaboratore è il protagonista di ciascuna Impresa e l'artefice del suo successo. È attore impegnato, partecipe e responsabile di un progetto condiviso che contribuisce a sviluppare, crescendo così a sua volta professionalmente e personalmente all'interno delle Imprese. La partecipazione di ciascun collaboratore nell'attività delle Imprese si basa sui valori della condivisione.

La persona collaboratore azionista: la volontà di Adeo di far sì che ogni Collaboratore si senta e sia partecipe della vita della propria Impresa e del Gruppo, si concretizza nella possibilità data ad ogni Collaboratore di diventarne azionista.

L'azionariato rinforza la volontà di condivisione dell'azienda, poiché va ben oltre la distribuzione di risultati: l'azionariato permette ai collaboratori, che lo desiderano, di diventare azionisti dell'azienda che contribuiscono a costruire, portando alla condivisione del valore prodotto nel lungo periodo dall'Impresa e associando i collaboratori al suo andamento.

3.2 La visione di impresa in ADEO

Le Imprese costituiscono lo strumento essenziale mediante il quale il Gruppo realizza la propria strategia di sviluppo mondiale e multiculturale, per il miglioramento del quadro di vita dei cittadini. Esse operano in autonomia, all'interno di un quadro di regole e di valori di riferimento che tengono in primaria considerazione l'ambiente ecologico e sociale in cui operano. Sviluppano una condotta di servizio le une verso le altre, che consente di realizzare patrimoni comuni di Gruppo:

- il **patrimonio dei saperi**, che si concretizza attraverso la trasparenza reciproca e la disponibilità a condividere le esperienze di mercato, cultura, ambiente, legislazione, dei paesi in cui ciascuna impresa opera;
- il **patrimonio delle risorse**, che si attua attraverso lo scambio di esperienze dei collaboratori e delle persone, la condivisione delle finanze, dei prodotti, degli investimenti e delle negoziazioni, nello spirito di ottimizzazione dei mezzi disponibili e nel rispetto della prossimità al Cliente e al Collaboratore;
- il **patrimonio dei rischi e dei cicli economici**, che consente di governare, come Gruppo, le fasi di recessione economica dei singoli mercati e/o di start up delle nuove imprese.

Promuovendo e sviluppando al loro interno competenze di elevata performance e professionalità le imprese offrono un servizio duraturo ai cittadini, attraverso formule di distribuzione complementari che agiscono:

- sulla scelta dei prodotti;
- sull'innovazione di prodotto;
- sulla prossimità ai Clienti,
- sull'accessibilità dei prodotti, tramite la politica prezzi;
- sui servizi associati.

3.3 Lo Sviluppo Sostenibile per ADEO

ADEO incoraggia ogni iniziativa che va verso lo sviluppo sostenibile, promuovendo l'impegno di ognuno a dedicarsi, nei confronti dei Clienti, nella costruzione di un mondo nel quale sempre più si tenga conto dell'ambiente.

Le imprese accompagnano e sostengono le persone e le iniziative che, a livello locale e nazionale, si prefiggono la crescita della sensibilità di ognuno e la realizzazione concreta di azioni e progetti di sviluppo sostenibile.

4. LA MISSIONE E I VALORI DI LEROY MERLIN

4.1 La Missione

La Missione di Leroy Merlin è quella di garantire il massimo soddisfacimento dei bisogni del Cliente, fornendo la migliore soluzione possibile alle sue esigenze, dando una risposta efficace ai suoi bisogni, accogliendolo e ascoltandolo in un clima di serenità, apertura e trasparenza.

4.2 La Filosofia

Leroy Merlin ha come centro di riferimento la Persona Cliente e la Persona Collaboratore.

La Persona Cliente è colui al quale la Società si rivolge per la realizzazione della sua missione, attraverso:

- il servizio;
- l'ampiezza nell'offerta di prodotti;
- l'equilibrio-qualità prezzo;
- la qualità, la salute e la sicurezza dei prodotti;
- il rispetto dell'ambiente;
- la trasparenza nell'informazione;
- la presenza capillare sul territorio;
- la riservatezza;
- la crescita "culturale" del Cliente;
- l'innovazione.

Mediante questi strumenti, mezzi e iniziative, ogni Collaboratore e la Società nel suo insieme, perseguono la finalità di offrire la massima soddisfazione al Cliente al fine di appagarne tutti i bisogni, per il benessere suo e di tutte le persone che lo circondano.

L'attività di ciascun Collaboratore e della Società nel suo complesso, è quindi guidata e determinata dalla volontà di rappresentare per il Cliente la risposta ottimale alle sue necessità e ai suoi bisogni, anche attraverso l'individuazione di tutte le innovazioni di prodotto e servizio in grado di anticiparne l'insorgere e migliorare le condizioni di vita dei Clienti stessi e della Comunità.

L'ascolto dei Clienti e di coloro che all'interno della Società più ne sono a contatto, costituisce pertanto il cardine per determinare le strategie della Società, dei singoli Negozi, reparti, Collaboratori.

L'Uomo Collaboratore è il protagonista e l'artefice del successo di Leroy Merlin, posto al centro della vita della Società attraverso la realizzazione, nella stessa, dei **pilastri della condivisione**:

1. la **condivisione del volere**, di ciascun Collaboratore di essere attore protagonista del progetto della Società, partecipando alla costruzione della visione di impresa (il senso), sviluppando le sinergie, la trasversalità, l'ascolto, e il coraggio di agire (il come), condividendo l'impegno sul rispetto dei valori, sul raggiungimento dei risultati, sul cambiamento (l'impegno).
2. la **condivisione del sapere**, che si concretizza nel diritto/dovere di ciascun Collaboratore a essere formato e a formare, a essere informato e a informare. Le informazioni e le conoscenze, attraverso relazioni continue e puntuali, sono al servizio di tutti, dell'azienda, dei colleghi. La condivisione del sapere avviene attraverso la formazione e l'informazione che ogni giorno permettono a ciascun Collaboratore di sviluppare le proprie capacità personali e professionali.

Mediante la condivisione del sapere, le capacità personali, il comportamento di ogni Collaboratore, il *saper essere*, viene arricchito di doti che potenziano la sua capacità di andare verso il Cliente e di far parte di una squadra.

Con la condivisione del sapere, il potenziamento delle capacità professionali di ogni Collaboratore, il *saper fare*, permette a ciascuno, di essere commercialmente più efficace e reattivo nella gestione della propria attività e, conseguentemente, nei confronti delle richieste dei Clienti;

3. la **condivisione del potere**, che fa sì che la responsabilità e l'assunzione delle decisioni siano le più vicine al "terreno", a colui che agisce, il più vicino al Cliente. Ciò vuol dire responsabilità e diritto all'errore. La condivisione del potere, attraverso l'autonomia e la responsabilità, si concretizza nel prendere tutti i giorni iniziative e decisioni in merito all'attività commerciale o al servizio del commercio con un solo fine: la soddisfazione dei Clienti;
4. la **condivisione dell'avere**, che consente a tutti i Collaboratori, quali attori principali nel progresso e nei risultati della Società e del Gruppo, di beneficiare della ricchezza creata e, attraverso l'azionariato, di essere parte del Gruppo e condividere il valore prodotto nel lungo periodo dall'Impresa.

4.3 I valori

I valori rappresentano i principi etici fondamentali di Leroy Merlin che costituiscono l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i Destinatari del Codice Etico nella conduzione degli affari e delle loro attività.

- **Trasparenza e correttezza**

Promuovere relazioni fondate sul rispetto dei principi di trasparenza e correttezza, garantendo completezza, attendibilità, uniformità e tempestività d'informazione ed evitando comunicazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza. In tal senso, la comunicazione deve essere semplice, comprensibile, accessibile, tempestiva e veritiera.

- **Integrità morale**

Assumere, nei diversi contesti, un comportamento moralmente integro e coerente con il presente Codice, oltre che con la normativa. Ad esempio, non accettare regalie o benefici che eccedano le normali pratiche di cortesia e risolvere quelle situazioni ove gli interlocutori possano trovarsi in potenziale conflitto di interessi.

- **Legalità**

Perseguire i propri obiettivi e operare nel rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui la Società opera.

In nessun caso la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio della Società giustifica l'adozione di condotte contrastanti con le normative di cui sopra.

Leroy Merlin è da sempre attenta al rispetto dei più alti standard etici e comportamentali e promuove la diffusione di una "cultura etica" nell'impresa volta all'integrità e alla trasparenza nelle transazioni commerciali.

La Società condivide il fondamento dell'orientamento comunitario e internazionale: la corruzione rappresenta uno strumento di distorsione della concorrenza che, alterando i meccanismi di lecita competizione tra le imprese, arreca un rilevante pregiudizio ai sistemi economici e al corretto funzionamento dei mercati.

Nel dettaglio la Società vieta di:

- offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, benefici materiali, vantaggi economici o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un privato (**Corruzione Attiva**);

- accettare, o autorizzare qualcuno ad accettare, direttamente o indirettamente vantaggi economici o altre utilità o le richieste o sollecitazioni di vantaggi economici o altre utilità da un Pubblico Ufficiale o da un privato (**Corruzione Passiva**);

quando l'intenzione sia:

- a. indurre un Pubblico Ufficiale o un privato, a svolgere in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica, o qualsiasi attività associata a un business o ricompensarlo per averla svolta;
- b. influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
- c. ottenere o assicurarsi un vantaggio improprio in relazione alle attività d'impresa; o
- d. in ogni caso, violare le leggi applicabili.

- **Rispetto e tutela della persona**

Considerare i propri Collaboratori una risorsa per il proprio successo economico e, conseguentemente, tutelare e promuovere il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività attraverso le competenze di ciascun Collaboratore.

Rispettare i diritti fondamentali della persona, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne, ripudiare qualsivoglia discriminazione fondata su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, stato di invalidità, aspetto fisico, condizione economico-sociale e, in genere, qualsiasi caratteristica individuale della persona umana.

- **Orientamento al Cliente**

Porre la massima attenzione alla soddisfazione delle aspettative dei Clienti, sia offrendo un assortimento completo e ampio per ogni categoria di prodotti, sia proponendo costantemente un competitivo rapporto qualità/prezzo dei prodotti venduti, sia individuando tutte le innovazioni di prodotto e servizio in grado di anticipare l'insorgere di bisogni e migliorare le condizioni di vita dei Clienti e della Comunità.

- **Lealtà**

Assicurare la massima lealtà in ogni rapporto sia interno sia esterno, garantendo fedeltà alla parola data, alle promesse ed ai patti, anche in assenza di prova scritta.

Agire con senso di responsabilità e in completa buona fede in ogni attività o decisione.

Astenersi dal perseguire l'utile personale o aziendale a scapito del rispetto dei valori di Adeo e della Società, delle norme di legge e delle disposizioni aziendali.

Non abusare della propria qualità o dei propri poteri al fine di indurre taluno ad assumere determinate decisioni o svolgere determinate attività, dare o promettere indebitamente per sé o per altri denaro o altra utilità.

Evitare che qualsiasi interesse personale possa in qualche modo prevalere su quello della Società e/o interferire con le scelte effettuate nello svolgimento della propria attività lavorativa; evitare comunque qualsiasi tipo di comportamento che comporti indebite alterazioni della performance aziendale o della ricerca della stessa.

Il **conflitto di interesse** è ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, siamo coinvolti con i nostri interessi personali o con gli interessi di altre persone a cui siamo legati (ad esempio familiari e amici) o di organizzazioni con cui siamo a vario titolo coinvolti, che comunque possano fare venire meno la nostra imparzialità.

Dobbiamo prevenire ed assicurare di non trovarci in qualsiasi situazione di interferenza tra un interesse personale e un interesse dell'azienda tale da influire sullo svolgimento obiettivo del nostro ruolo e sulla nostra indipendenza di giudizio nello svolgimento delle nostre funzioni.

I principi applicabili

Siamo tenuti a prevenire ed assicurare di non trovarci in una qualsiasi situazione di conflitto tra i nostri interessi personali e gli interessi di Leroy Merlin, evitando che interessi personali interferiscano con le scelte effettuate nello svolgimento della nostra attività lavorativa. Nell'ambito della prevenzione dei conflitti di interessi, dobbiamo sempre agire garantendo l'indipendenza di giudizio nello svolgimento del nostro ruolo e nell'interesse esclusivo di Leroy Merlin per non danneggiare la nostra reputazione, quella di Leroy Merlin e di tutti i collaboratori.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- assicurare la massima lealtà in ogni rapporto, interno ed esterno
- agire con senso di responsabilità e in completa buona fede in ogni attività o decisione
- astenerci dal perseguire l'utile personale o aziendale a scapito del rispetto dei valori di Leroy Merlin e di Adeo, delle norme di legge e delle disposizioni aziendali
- non abusare del nostro ruolo e dei nostri poteri al fine di indurre taluno ad assumere determinate decisioni o svolgere determinate attività, dare o promettere indebitamente per sé o per altri denaro o altra utilità
- garantire che nessun interesse personale possa in qualche modo prevalere su quello di Leroy Merlin e di Adeo e/o interferire con le scelte effettuate nello svolgimento della nostra attività lavorativa e/o comportare indebite alterazioni della performance aziendale o della ricerca della stessa
- non utilizzare la nostra posizione o il nostro ruolo all'interno di Leroy Merlin a nostro vantaggio o a vantaggio della nostra famiglia
- assicurare di non trovarci in una situazione di conflitto di interessi, effettivo o potenziale, che non sia stata dichiarata. A tal fine, dobbiamo segnalare la nostra posizione tramite il tool Act Ethics
- non instaurare, oppure segnalare tramite il tool Act Ethics, eventuali collaborazioni con fornitori che abbiano nella posizione di vertice o siano comunque rappresentati nei confronti di Leroy Merlin, da un familiare e/o amico
- non effettuare, oppure segnalare tramite il tool Act Ethics, eventuali nostri investimenti di capitale in una società in cui ADEO o Leroy Merlin hanno anch'esse effettuato investimenti
- non utilizzare la nostra posizione o attività all'interno di ADEO per ottenere un vantaggio personale o a favore di persone che rientrano nella nostra sfera personale
- non nascondere eventuali situazioni di conflitto di interessi, effettivo o potenziale, informando il nostro manager. A tal fine, dobbiamo segnalare la nostra posizione tramite il tool Act Ethics
- rifiutare di partecipare a, supervisionare o influenzare qualsiasi decisione professionale che riguardi un membro della nostra famiglia, una persona con cui abbiamo un rapporto personale o una persona con cui siamo impegnati finanziariamente (debito, partecipazione azionaria, ecc.)
- compilare un questionario sui conflitti di interesse nel tool Act Ethics se la nostra attività in seno a Leroy Merlin e ADEO è stata identificata come potenzialmente esposta a tale rischio.

Una volta aperta la segnalazione sul tool Act Ethics, il responsabile della funzione di appartenenza deciderà quali misure adottare dopo aver consultato il Referente Risorse Umane, che assiste l'azienda in materia di atti discriminatori e molestie, e il Referente Anticorruzione, che assiste l'azienda su questioni relative alla corruzione.

- ***Efficacia ed efficienza***

Migliorare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle proprie prestazioni, attraverso piani per il miglioramento della qualità del servizio con soluzioni tecnologiche e organizzative, volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze del Cliente e con l'efficienza e l'economicità della gestione.

- ***Concorrenza leale***

Riconoscere l'importanza fondamentale di un mercato competitivo, rispettandone le norme di legge.

La Società evita pratiche (come la creazione di cartelli, la spartizione di mercati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza. Nell'ambito della leale concorrenza, Leroy Merlin impronta la propria condotta a principi di correttezza, astenendosi da comportamenti collusivi tesi a creare svantaggi o vantaggi arbitrari e non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

- ***Riservatezza***

Assicurare la massima riservatezza sulle notizie e le informazioni acquisite e/o elaborate in occasione dell'espletamento del proprio incarico o funzione e costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività di Leroy Merlin.

Adottare a tal fine, le più appropriate misure a tutela della riservatezza dei dati trattati per evitarne un'impropria divulgazione.

Particolare attenzione va riservata ai dati e alle informazioni personali oggetto di tutela secondo le disposizioni in materia di tutela della privacy.

- ***Responsabilità verso la collettività***

Operare tenendo conto delle esigenze delle comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuire al loro sviluppo economico, sociale e civile.

- ***Tutela dell'integrità fisica***

Garantire un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della salute e della sicurezza personale, attraverso il rispetto dei livelli di protezione e prevenzione previsti dalla normativa vigente e il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza.

Non esporre sé e gli altri a rischi e pericoli che possano provocare danni alla salute e all'incolumità fisica e agire con l'obiettivo di garantire una gestione efficace della sicurezza e della salute dell'ambiente di lavoro.

- ***Tutela dell'ambiente naturale***

Promuovere il rispetto dell'ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare, a beneficio della collettività e delle generazioni future, in un'ottica di sviluppo sostenibile.

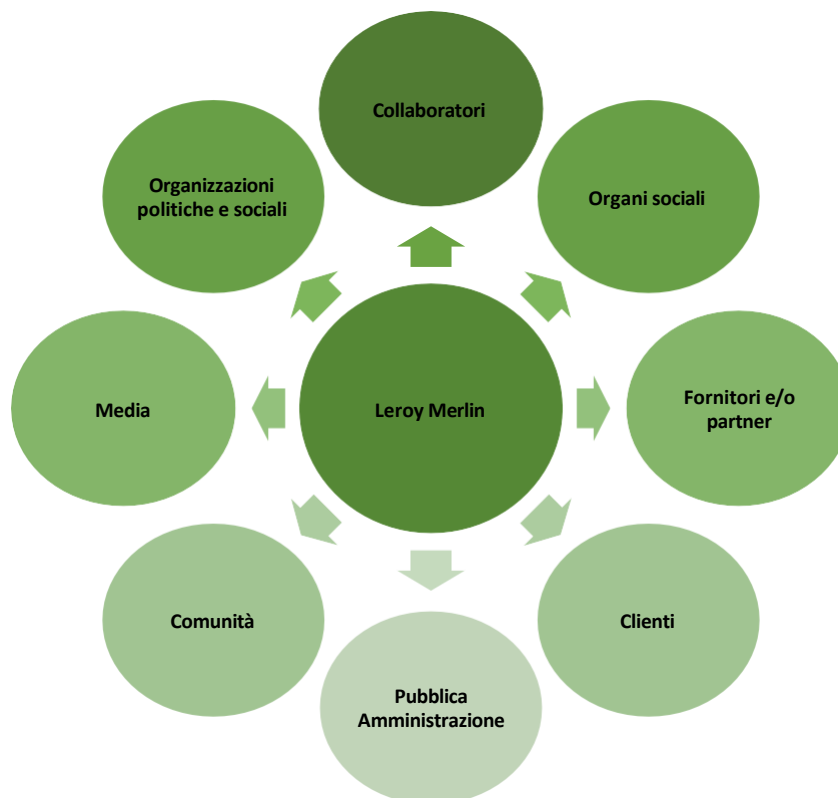
5. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI INTERLOCUTORI DI LEROY MERLIN

Il presente paragrafo esplicita i criteri di condotta e le modalità di comportamento cui devono attenersi i Destinatari del Codice Etico per essere conformi ai valori e ai principi di Leroy Merlin.

E' quindi richiesto a tutti i Destinatari di attenersi ai medesimi principi di condotta indicati nel presente Codice e che caratterizzano il modo di comportarsi dei Collaboratori Leroy Merlin.

5.1 Gli interlocutori di Leroy Merlin

L'insieme dei portatori d'interesse e delle relazioni che Leroy Merlin intrattiene con essi può essere così schematizzato:



5.2 Rapporti con gli Organi Sociali

I componenti del Consiglio di Amministrazione si ispirano ai principi del Codice Etico nel definire gli obiettivi di impresa.

Leroy Merlin garantisce la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti con l'Organo di controllo e/o di revisione legale dei conti, affinché lo stesso, nell'ambito del suo ruolo istituzionale, possa consultare dati e documenti ed acquisire le informazioni necessarie per lo svolgimento delle sue attività.

I Collaboratori della Società devono astenersi da qualsiasi comportamento che possa risolversi o essere interpretabile come un diniego o un ostacolo all'Organo di Controllo durante la loro attività di ricerca e di controllo.

5.3 Rapporti con i Collaboratori

Leroy Merlin considera le proprie risorse umane come strategiche nel perseguimento del successo della propria impresa e, con esso, nella valorizzazione dell'investimento degli azionisti.

Leroy Merlin è consapevole che il raggiungimento di traguardi aziendali dipende dalla presenza di Collaboratori qualificati e leali. In quest'ottica, la creazione e conservazione di un ambiente di lavoro sereno e propositivo sono considerati fattori di primaria importanza e da raggiungere anche tramite il rispetto della sfera privata dei propri Collaboratori e la tutela delle pari opportunità, garantendo percorsi di crescita basati esclusivamente sui meriti personali e sulle competenze, e volti al consolidamento del livello di professionalità di ciascuno.

Leroy Merlin, inoltre, garantisce ai propri Collaboratori un percorso formativo volto a coniugare le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai lavoratori, e mette a disposizione adeguati strumenti di aggiornamento e sviluppo professionale.

Pari Opportunità

Le persone sono reclutate sulla base della loro esperienza, attitudine competenze. Il reclutamento viene fatto esclusivamente sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti, e la crescita professionale e avanzamenti di carriera sono orientati a garantire la massima correttezza e le pari opportunità senza discriminazioni di sesso, razza, età, orientamenti sessuali, credenze religiose, opinioni politiche e qualsiasi altro fattore in contrasto con la tutela delle pari opportunità.

La Società condanna qualsiasi atteggiamento discriminatorio.

Diversità

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

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

La diversità di:

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

Leroy Merlin e ADEO considerano la diversità una delle loro più grandi risorse.

Crediamo che la diversità sia il motore dell'evoluzione: è dall'incontro delle nostre differenze che nasce nuovo valore.

I principi applicabili

Lavorando per Leroy Merlin e ADEO, siamo entrati a far parte di una realtà che promuove la diversità nei suoi team, ovunque e in tutte le sue forme. Siamo chiamati a sostenere la diversità con il nostro atteggiamento e il nostro comportamento. Ogni leader, qualunque sia il suo ruolo, deve adottare un atteggiamento inclusivo, in modo che tutti possano sentirsi ascoltati, rispettati e valorizzati per quello che sono e possano essere semplicemente se stessi. Non solo Leroy Merlin e ADEO aderiscono alle leggi e agli accordi internazionali di lotta alla discriminazione, ma vanno ancora oltre, aderendo:

- al Patto Mondiale delle Nazioni Unite: gli Obiettivi di sviluppo sostenibile
- agli Women's Empowerment Principles dell'ONU
- al Global Business & Disability Network dell'Organizzazione internazionale del lavoro

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

La nostra selezione, accesso a percorsi di carriera, riconoscimenti, promozioni e accesso alla formazione o in fase di cessazione del rapporto si fondano su principi di parità di condizioni, trattamento ed equità.

Di conseguenza siamo chiamati a:

- relazionarci con i nostri colleghi e i nostri partner con la stessa cortesia, dignità e rispetto che ci aspettiamo da loro

- sostenere e promuovere il nostro impegno per un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione, sia internamente che nei confronti dei soggetti terzi con cui siamo in contatto per motivi di lavoro
- garantire il consolidamento e la promozione di una cultura del rispetto reciproco
- fare in modo che tutti si sentano accettati, accolti ed inclusi
- porre fine a comportamenti o atteggiamenti quando ci vengono segnalati come non appropriati e/o auspicabili
- contrastare con ogni mezzo tutti quei comportamenti che sfocino in atti di molestia o bullismo
- contribuire personalmente alla costruzione e al mantenimento di un clima di rispetto reciproco, mostrando attenzione verso i colleghi e alla sensibilità di ciascuno, in un clima di collaborazione e di aiuto.

Ciò consente di creare un Ambiente di Lavoro sereno, tranquillo e rispettoso degli altri e delle loro esigenze, che favorisce lo sviluppo di relazioni umane e professionali proficue e durature, e consente un sano raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Non dobbiamo, quindi, tenere comportamenti offensivi o intimidatori verso i colleghi che possano discriminarli, emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

Divieto di discriminazione e di molestie

Le molestie morali assumono la forma di comportamenti, parole o azioni ripetuti e ostili che minano la dignità o l'integrità di un collaboratore o collaboratrice, attraverso atti persecutori fisici o psicologici suscettibili di creare un ambiente lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Per molestie sessuali si intende la ripetizione di commenti o comportamenti a sfondo sessuale destinati a una persona, indipendentemente dal sesso, che minino la sua dignità in quanto degradanti o umilianti o che creino una situazione intimidatoria, ostile o offensiva. Nella definizione rientra qualsiasi forma di pressione, anche non ripetuta, esercitata con lo scopo reale o apparente di ottenere un atto di natura sessuale a favore del molestatore o di terzi nonché ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Oltre alle molestie, in Leroy Merlin e ADEO non sono tollerati neppure comportamenti sessisti nella vita lavorativa di tutti i giorni. Il comportamento sessista comprende atteggiamenti degradanti, umilianti o offensivi basati sul sesso di una persona con l'obiettivo o la conseguenza di ferirne la dignità. Il comportamento sessista è incompatibile con lo sviluppo di una cultura inclusiva.

Leroy Merlin e ADEO condannano, infatti, ogni comportamento – sia esso verbale, fisico o gestuale – che abbia connotazioni coercitive, offensive, minacciose o volte all'intimidazione delle persone.

I principi applicabili

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

Di conseguenza siamo chiamati a:

- adottare un comportamento esemplare, evitando qualunque azione riconducibile a mobbing, molestia o ad un atteggiamento sessista
- chiedere ai nostri colleghi o ai partner dell'azienda che adottino tali comportamenti di farli cessare immediatamente. Se non ce la sentiamo di intervenire personalmente, informiamo il Responsabile

Risorse Umane Discriminazioni e Molestie mediante il tool Whispli in modo tale che possa prendere ogni provvedimento del caso

- segnalare qualsiasi comportamento riconducibile a mobbing, molestia o a un atteggiamento sessista di cui veniamo a conoscenza, indipendentemente dalla persona che lo ha messo in atto
- sostenere e promuovere i nostri impegni a favore di un ambiente di lavoro scevro da ogni forma di molestia o discriminazione, sia internamente che con i terzi con cui abbiamo contatti professionali
- relazionarci con i nostri colleghi di lavoro e i partner commerciali con la stessa cortesia, dignità e rispetto che ci aspettiamo da loro
- assicurarci che venga mantenuta e promossa una cultura di rispetto reciproco
- assicurarci che tutti si sentano accettati
- porre fine a tutti i comportamenti segnalati come inopportuni
- adottare un linguaggio consono all'ambiente di lavoro e scevro da ogni volgarità

Si prefigurano come:

- atti di molestia sessuale: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; contatti fisici indesiderati ed inopportuni; apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi; affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica; promesse, implicite o esplicite, di assunzione, di agevolazioni, vantaggi e privilegi in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali
- atti di molestia morale: comportamenti volti a danneggiare l'immagine e l'autostima di un soggetto, quali intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o su comportamenti attinenti alla sfera privata del soggetto; comportamenti di body shaming, ovverosia qualsivoglia atto di derisione e/o discriminazione di una persona per il suo aspetto fisico; comportamenti ingiustificati/immotivati volti a danneggiare la professionalità di un soggetto; comportamenti volti ad emarginare o isolare un soggetto; limitazioni della facoltà di espressione.

5.4 Rapporti con i Clienti

Leroy Merlin finalizza la propria attività ai bisogni del Cliente e orienta la propria organizzazione verso il miglioramento continuo delle prestazioni. Per Leroy Merlin la sicurezza, la salubrità, il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente sono elementi costitutivi della qualità dei prodotti e dei servizi.

Leroy Merlin si impegna a garantire la miglior convenienza per la salvaguardia del potere d'acquisto dei Clienti, ricercando il giusto equilibrio "qualità-prezzo" dei prodotti. Leroy Merlin si impegna ad ascoltare e dare risposte alle esigenze di tutti i Clienti.

Nel rispetto del principio di trasparenza e delle norme contenute nel Codice del consumo, Leroy Merlin si impegna ad informare i Clienti in modo completo e tempestivo sulle caratteristiche, funzioni e prezzi dei servizi e dei prodotti, attraverso messaggi e comunicazioni non ingannevoli, corretti e rispettosi dei diritti delle persone.

Leroy Merlin considera la conoscenza dei prodotti e dei servizi da parte dei Clienti un elemento essenziale per la realizzazione di un rapporto consapevole e trasparente. Per questo è impegnata a promuovere direttamente iniziative di carattere didattico, informativo e culturale e a sostenere soggetti pubblici e privati che operino con queste finalità.

Nel rispetto del principio di riservatezza, Leroy Merlin garantisce che eventuali informazioni in suo possesso sui Clienti saranno gestite e utilizzate nel pieno rispetto dei diritti delle persone e della legge.

La Società si impegna a basare i propri rapporti con i Clienti su criteri di semplicità, chiarezza e trasparenza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole, al fine di creare e mantenere nel tempo un solido rapporto ispirato ai principi e ai valori di Leroy Merlin.

5.5 Rapporti con i Fornitori/Partner esterni

Leroy Merlin nel selezionare i propri fornitori/partner esterni, prende in considerazione la convenienza economica, le competenze tecniche, l'affidabilità, la rispondenza dei fornitori alle procedure di qualità adottate dalla Società, le credenziali degli stessi, nonché la capacità dei fornitori/partner esterni di garantire il rispetto della legge (ad es. in materia di gestione del rapporto di lavoro con il personale dipendente, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, ecc.) e del presente Codice.

Leroy Merlin seleziona i propri fornitori/partner esterni nel rispetto delle specifiche policy/procedure adottate e sulla base di criteri oggettivi, assicurando un trattamento equo a tutti coloro che partecipano alle trattative.

La Società imposta i rapporti con i fornitori/partner esterni sulla chiarezza, trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza, garantendo ai fornitori in possesso dei requisiti necessari, uniformità di trattamento e pari opportunità nel processo di selezione. A nessun soggetto deve essere preclusa la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la Società.

Leroy Merlin sviluppa relazioni di *partnership* con controparti di consolidata reputazione ed esperienza.

La Società imposta i rapporti con i propri *partner* in modo corretto, completo e trasparente, nel rispetto della normativa vigente e del presente Codice.

5.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti fra la Società e la Pubblica Amministrazione devono svolgersi nel massimo della correttezza, trasparenza, collaborazione e non ingerenza, nel rispetto dei reciproci ruoli e della normativa vigente e del presente Codice Etico. Ciò significa:

- il rifiuto di qualsiasi accordo illecito, nonché di pressioni finalizzate a scambiare benefici o utilità tesi ad ottenere decisioni di favore;
- l'impegno ad assumere decisioni ed obblighi unicamente in base all'interesse generale di Leroy Merlin, nel rispetto dei principi etici di Adeo e della Società, delle norme di legge e delle disposizioni aziendali e in coerenza con la filosofia, i valori e la missione di Adeo e della Società;
- l'impegno a dar conto con chiarezza della propria attività e a fornire una comunicazione efficace, trasparente e veritiera, in merito al proprio operato;
- l'utilizzo di contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti o concessi.

Tutti i rapporti fra la Società e la Pubblica Amministrazione sono riservati alle funzioni della Società a ciò delegati.

È inoltre vietato influenzare illecitamente l'operato della Pubblica Amministrazione, sfruttando conoscenze prossime ai funzionari di quest'ultima, condizionandone le attività/procedure amministrative.

Per traffico di influenze illecite si intende la condotta di chi, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale/incaricato di pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o per remunerare il soggetto pubblico (in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio).

I Collaboratori della Società, che si interfacciano con soggetti pubblici nell'ambito delle proprie attività, devono rendere note al proprio responsabile, eventuali prossimità o rapporti personali che potrebbero determinare un'influenza illecita nel regolare svolgimento del procedimento amministrativo.

5.7 Rapporti con i Media e Comunicazione

Leroy Merlin si adopera affinché ogni informazione e comunicazione relativa alla Società sia accurata, completa, veritiera e trasparente.

I rapporti con la stampa e i mezzi di comunicazione ed informazione sono riservati alle funzioni della Società a ciò delegati, in conformità alle procedure adottate dalla Società. In ogni caso, tali rapporti devono essere improntati alla tutela dell'immagine di Leroy Merlin.

I Collaboratori non possono fornire informazioni ai mass media senza la preventiva e specifica autorizzazione delle Funzioni competenti.

5.8 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Leroy Merlin non favorisce né discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale.

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, al di fuori di quelli riportati nelle specifiche disposizioni di legge e nel rispetto delle forme, dei modi e dei contenuti in esse previsti.

La Società si astiene da qualsiasi forma di pressione, diretta o indiretta, nei confronti di esponenti politici.

5.9 Rapporti con la Comunità

Leroy Merlin è parte integrante delle comunità nelle quali è presente e punto di riferimento per i cittadini. Stabilisce relazioni e rapporti di collaborazione/partnership con le istituzioni, gli enti e le associazioni, espressione della società civile sul territorio.

Leroy Merlin considera l'ambiente naturale un bene primario da salvaguardare. La società si impegna a definire e a minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività, intervenendo su tutte le variabili critiche.

Leroy Merlin sostiene e promuove iniziative di solidarietà sociale che abbiano come finalità una politica di miglioramento dell'habitat privato e collettivo, mettendo a disposizione competenze e risorse umane ed economiche.

6. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE AZIENDALE

I principi di condotta sono il modo di essere che caratterizza lo stile di Leroy Merlin nell'impostare i comportamenti verso ogni interlocutore e rappresentano, quindi, punti di riferimento di ogni Destinatario del Codice Etico.

E' quindi richiesto a tutti i Destinatari l'adozione dei medesimi principi di condotta che il presente Codice richiede ai Collaboratori Leroy Merlin.

6.1 Controlli Interni

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, identificandone rischi e criticità, con l'obiettivo di assicurare una gestione sana, corretta ed efficiente, il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

È politica di Leroy Merlin diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

La responsabilità di realizzare un Sistema di Controllo Interno efficace è quindi comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i Collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Nell'ambito delle loro competenze, i Direttori di funzione sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro Collaboratori.

6.2 Trasparenza della contabilità

Leroy Merlin assicura completa trasparenza, veridicità, accuratezza e completezza delle informazioni contabili, anche al fine di garantire che le operazioni contabili realizzate non siano utilizzate per mascherare atti di corruzione e/o traffico d'influenza illecita e per prevenire altresì la realizzazione di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

A tale scopo si impegna a dotarsi di un sistema amministrativo-contabile che, in modo affidabile, rappresenti correttamente e tempestivamente i fatti di gestione e fornisca gli strumenti per prevenire, individuare e gestire i rischi di natura finanziaria e operativa.

La documentazione finanziaria è redatta in conformità ai criteri indicati dalla legge e ai principi contabili applicabili e generalmente accettati.

Le registrazioni contabili devono riflettere esattamente quanto risulta dalla documentazione di supporto, vale a dire devono essere basate su informazioni precise, puntuali e documentabili.

Ciascun Collaboratore è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione deve essere conservato agli atti un adeguato supporto documentale.

Tutti i Collaboratori di Leroy Merlin devono:

- assicurarsi che tutte le prestazioni di servizi e le forniture siano definiti il più chiaramente possibile;
- verificare che il compenso finanziario sia giustificato e proporzionale alla natura e alla portata dei servizi prestati e delle forniture effettuate;
- rispettare le regole di Leroy Merlin in materia di tracciabilità dei pagamenti e di tenuta dei libri contabili, nonché i Référentiels des Métiers della Finanza fissati da ADEO;
- non pagare per servizi e consegne privi di elementi di prova, documenti giustificativi, come ad esempio, la bolla di consegna o il rapporto di attività;
- verificare, in fase di esecuzione di un pagamento, che sia rispettata l'identità tra il soggetto che ha effettuato la prestazione e quello che riceve il pagamento. In tal senso, è un'unica azienda a stipulare il contratto con Leroy Merlin, a emettere la fattura, ad essere titolare del conto bancario su cui viene effettuato il bonifico. Se il fornitore non è registrato nello Spazio economico europeo, il suo conto bancario deve essere domiciliato nel paese di registrazione. È possibile che un'operatività particolare di un fornitore giustifichi uno scostamento rispetto a questo sistema. Tuttavia, qualora si debba fare un'eccezione, sarà il Finance Leader di Leroy Merlin a convalidarla.

6.3 Integrità nella gestione di regali, omaggi, inviti, viaggi

Non è consentito corrispondere né offrire direttamente o indirettamente denaro o benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, allo scopo di trarne indebiti vantaggi (ad es. influenzare o compensare un atto del loro ufficio).

E' consentito offrire omaggi, purché siano di valore simbolico (ad es. gadget promozionali con marchi Leroy Merlin) e comunque tali da non influenzare l'autonomia di giudizio di chi lo riceve e da non poter essere

interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spesa deve essere sempre autorizzata dalle direzioni competenti e documentata in modo adeguato.

Fermo restando che la regola generale è quella di non accettare nulla a titolo personale, i Collaboratori di Leroy Merlin possono accettare solo omaggi di valore simbolico che saranno comunque gestiti secondo le politiche, regolamenti e procedure vigenti in azienda.

Tutti i Collaboratori di Leroy Merlin devono:

- lasciare che sia Leroy Merlin a sostenere tutti i costi relativi a viaggi di scoperta/spedizioni esplorative a cui si è stati invitati da un appaltatore, fornitore o cliente. Qualora Leroy Merlin non riesca a sostenere i costi, data la specifica organizzazione dell'evento (ad esempio: un fornitore invita Leroy Merlin e altri clienti senza la possibilità di avere fatture specifiche), sarà necessaria la previa autorizzazione esplicita del proprio responsabile. A tal fine, dovrà essere utilizzato l'apposito portale Act Ethics.
- proporre al proprio interlocutore di pagare ognuno il proprio pasto/cena. Si potrà eventualmente offrire di invitarlo, nel rispetto delle policy Leroy Merlin in tema di viaggi e trasferte e pranzi/ cene fuori sede. In via eccezionale, si potrà chiedere al proprio responsabile l'autorizzazione per essere invitato/a dal proprio interlocutore. A tal fine, dovrà essere utilizzato il portale Act Ethics.
- rifiutare inviti a eventi sportivi e culturali, qualsiasi omaggio a titolo personale, che si tratti di denaro, servizi, beni materiali, salvo qualora tali beni abbiano un valore simbolico: penne o chiavette USB con marchi, ecc. In tali casi dovrà esserne data immediata comunicazione al proprio responsabile, utilizzando il portale Act Ethics, e inviare una comunicazione scritta al mittente che spieghi la politica, chiaramente espressa nel Codice Etico, in merito a questo argomento;
- condividere con tutti i colleghi del negozio/ufficio/azienda - anche mediante lotterie interne - i regali ricevuti, anche quelli commestibili (vino, cioccolatini) o donarli a un'associazione di beneficenza. Al fornitore/consulente che ha fatto il regalo deve essere ricordato che tale prassi non è conforme all'etica di Leroy Merlin e che non deve fare alcun tipo di regalo.
- non richiedere, in cambio di un regalo, un servizio o altro, un qualsiasi vantaggio (sconto commerciale, beni materiali, ecc.) che possa influenzare le proprie decisioni professionali.

6.4 Legalità delle sovvenzioni, donazioni, liberalità, e sponsorizzazioni

Le sovvenzioni, le sponsorizzazioni, le liberalità o le donazioni di Leroy Merlin possono essere un modo per promuovere la nostra immagine, con il sostegno di iniziative sociali. Per assicurare che tali atti non si concretizzino in atti di corruzione, è necessario che vengano preventivamente autorizzate e che avvengano all'insegna della trasparenza, così da motivarle in modo obiettivo.

Società, in relazione a suddette operazioni, privilegia iniziative coerenti con i propri obiettivi strategici, che offrano una garanzia di qualità, che si distinguano per il messaggio etico trasmesso e che contribuiscano allo sviluppo sociale.

Tutti i Collaboratori di Leroy Merlin devono:

- rispettare le regole di budget applicabili al finanziamento di attività di sovvenzione, donazioni, liberalità e sponsorizzazione;
- formalizzare con un contratto le sponsorizzazioni e con un documento scritto tutte le sovvenzioni, donazioni, liberalità, ad eccezione di quelle di valore simbolico.

6.5 Uso dei beni aziendali

Ogni Collaboratore di Leroy Merlin è tenuto ad operare con la diligenza necessaria per tutelare i beni aziendali (di proprietà della Società e/o comunque consegnati al Collaboratore da Leroy Merlin), attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi, nonché con le normative vigenti in materia, evitando utilizzi impropri che possano risultare dannosi

anche per i terzi, o comunque in contrasto con l'interesse societario. Parimenti, è cura dei Collaboratori, non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di terzi o anche di Leroy Merlin.

7. NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO AI FINI DELLA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Le norme e regole di comportamento sono l'applicazione pratica della filosofia, dei valori, dei principi, del Gruppo e della Società e caratterizzano la condotta di Leroy Merlin ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Insieme con i valori e i principi di condotta, costituiscono quindi l'insieme delle regole cui devono attenersi i Destinatari del Codice Etico.

E' quindi richiesto a tutti i Destinatari l'assunzione delle stesse norme e regole di comportamento che il presente Codice richiede ai Collaboratori Leroy Merlin.

7.1 Norme e regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Leroy Merlin ispira ed adegua la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione. Le relazioni con la Pubblica Amministrazione devono quindi essere condotte nel rispetto delle normative applicabili ed essere trasparenti e non devono essere finalizzate ad ottenere indebiti vantaggi.

I Collaboratori della Società che, per la funzione svolta, hanno l'incarico di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, sono tenuti ad un atteggiamento chiaro, corretto e trasparente e non devono in alcun modo cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro, altre utilità o favori professionali e personali, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Costituisce altresì comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati, falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici e raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.

Nel caso di utilizzo di consulenti o intermediari nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ci si dovrà avvalere di professionisti iscritti negli appositi registri, qualora tali registri esistano e dovrà essere vagliata ogni possibile incompatibilità. In ogni caso, tale nomina potrà essere disposta esclusivamente da parte delle funzioni aziendali preposte.

Sono tassativamente vietati i cosiddetti *pagamenti agevolativi*, vale a dire i pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o fatti direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica per indurre, facilitare o remunerare il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, anche se relativo ad un contenzioso giudiziale o stragiudiziale, compiuti a vantaggio e/o nell'interesse della Società.

Tutti i Collaboratori di Leroy Merlin devono:

- rifiutarsi di sollecitare pagamenti agevolativi;
- verificare che le somme indicate nelle fatture corrispondono ai servizi erogati;
- seguire le linee guida della Società in materia di pagamenti;
- non offrire, promettere, consentire o autorizzare, direttamente o indirettamente, pagamenti agevolativi a un privato o a funzionari, anche per sostenere un'organizzazione politica o sindacale a livello locale,

- regionale o nazionale;
- rifiutarsi di dare seguito a eventuali richieste di pagamenti agevolativi che potrebbero ricevere.

L'assunzione di ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, che nell'esercizio delle loro funzioni abbiano intrattenuto rapporti con Leroy Merlin, o di loro parenti e/o affini e/o conoscenti, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure definite dalla Società per la selezione del personale.

Anche la definizione di altri rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, o con loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure interne.

Leroy Merlin utilizza i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico per le finalità per cui sono stati richiesti o concessi.

7.2 Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici

I Collaboratori devono attenersi strettamente alle procedure e/o policy della Società in materia di sicurezza informatica e devono utilizzare le risorse aziendali – quali ad esempio personal computer, dispositivi di telefonia mobile ed altri strumenti di comunicazione – in conformità delle suddette procedure e/o policy, evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico aziendale.

Non è ammessa, in alcun modo, l'alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico aziendale ovvero dei dati ed informazioni in esso contenuti, oppure l'intervento su programmi ed archivi, a qualsiasi fine esso sia effettuato.

Inoltre, ogni Collaboratore non deve:

- caricare sui sistemi aziendali *software* presi a prestito o non autorizzati, nonché estrarre copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o di terzi, ovvero commercializzare detti programmi;
- abusivamente riprodurre, distribuire, presentare in pubblico, estrarre, duplicare, commercializzare *software* e/o il contenuto di una banca dati in violazione delle leggi sul diritto d'autore e segnatamente della Legge n. 633/1941.

7.3 Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali

Leroy Merlin condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare impegno sarà profuso da Leroy Merlin nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, clienti, consulenti, appaltatori, associati in partecipazione, ecc.).

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

7.4 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo

Tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Leroy Merlin devono rispettare le norme di legge ed i regolamenti riguardanti la fabbricazione, la movimentazione e la spendita di denaro, valori bollati, titoli di qualsiasi natura e carte filigranate.

È vietato falsificare banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

È vietato altresì mettere in circolazione (accettando, acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata falsi.

Chiunque riceva in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, per rapporti imputabili alla Società, dovrà informare i propri superiori.

7.5 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e dei reati contro l'industria e il commercio

Leroy Merlin si impegna a garantire adeguati standard di qualità e sicurezza dei propri prodotti, monitorandone la qualità e la piena conformità (ad es. in termini di origine, provenienza, qualità, quantità, ecc.) con quanto statuito nei suddetti standard di qualità e sicurezza, nonché nei propri standard contrattuali e nelle proprie comunicazioni commerciali e pubblicitarie in genere.

È vietato a tutti i Collaboratori il coinvolgimento, a qualsiasi titolo, nella commercializzazione di prodotti aventi caratteristiche (ad es. origine, provenienza, qualità, quantità, ecc.) diverse da quelle dichiarate o pattuite ovvero recanti nomi, marchi o segni distintivi idonei a trarre in inganno il consumatore finale circa qualità, origine e provenienza dei prodotti offerti.

È altresì vietato a tutti i Collaboratori porre in essere comportamenti in violazione delle procedure/norme definite dalla Società al fine di garantire la qualità dei prodotti commercializzati.

7.6 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati societari

Leroy Merlin condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge.

Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, ciascuno per le parti di rispettiva competenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati.

Leroy Merlin esige che i suoi Collaboratori tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte del Collegio Sindacale, degli altri Organi Sociali e della Società di Revisione nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

È vietato porre in essere qualsiasi comportamento da parte degli amministratori della Società volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

Gli amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

È vietato diffondere intenzionalmente notizie false sia all'interno sia all'esterno della Società, concernenti la Società stessa e i suoi Collaboratori, con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.

7.7 Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati

Leroy Merlin intrattiene rapporti solo con soggetti privati che offrano garanzie in termini di correttezza ed eticità.

La selezione dei fornitori di beni o di servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati dalle apposite funzioni a ciò delegate, nel rispetto delle specifiche policy/procedure adottate e sulla base di criteri improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione.

La Società promuove il rafforzamento di una "cultura del rispetto" basata sull'integrità e la promozione di pratiche trasparenti nei rapporti con soggetti privati.

Leroy Merlin vieta e non tollera l'adozione di comportamenti illeciti, quali l'offerta o la ricezione di denaro o altra utilità, finalizzati ad ottenere/mantenere affari o ad assicurare un illecito vantaggio alla Società.

I Collaboratori evitano il coinvolgimento personale e/o evitano di coinvolgere la Società in qualsiasi tipo di comportamento corruttivo (operazioni, attività e relazioni con terze parti che possano determinare accuse penali e responsabilità di natura societaria, ecc.).

7.8 Norme e regole di comportamento volte alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Leroy Merlin si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e la conoscenza ed il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Collaboratori, nonché da parte degli appaltatori e degli associati in partecipazione, nei relativi ambiti di competenza, ed operando per preservare e migliorare, soprattutto con azioni preventive, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le attività della Società devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, con particolare riferimento a quanto previsto nel D.Lgs. 81/2008 e nelle specifiche norme di prevenzione applicabili.

La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, anche, ma non solo, ai fini della ragionevole prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I principi e criteri fondamentali che guidano le decisioni della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica e prevedere un aggiornamento continuo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è in misura inferiore;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori, anche mediante corsi di formazione specifici.

Leroy Merlin si impegna anche a garantire la tutela delle condizioni di lavoro nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Ogni Collaboratore non deve esporre se stesso e gli altri a rischi e pericoli che possano provocare danni alla salute e all'incolumità fisica, ricordando che ciascun lavoratore è responsabile e deve agire con l'obiettivo di garantire una gestione efficace della sicurezza e della salute dell'ambiente di lavoro.

7.9 Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente

Leroy Merlin è consapevole degli effetti, diretti ed indiretti, delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

La Società, pertanto, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Leroy Merlin si impegna affinché i progetti, i processi, le metodologie ed i materiali tengano conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia ambientale, al fine del rispetto dell'equilibrio territoriale, della prevenzione dell'inquinamento, della tutela dell'ambiente e del paesaggio.

La Società ha adottato un efficace sistema di regole aziendali che tiene conto di tutte le normative nazionali e internazionali in materia. I principi fondamentali a cui si ispira sono:

- prevenire e, se non è possibile, ridurre al minimo ogni forma di inquinamento;
- ottimizzare costantemente l'impiego di ogni tipo di risorsa;
- contribuire ad educare i suoi interlocutori ad assumere un comportamento rispettoso dell'ambiente;
- svolgere tutti i controlli necessari al fine di non arrecare danno all'ambiente;
- ridurre al minimo i rifiuti generati dall'esercizio delle attività aziendali e provvedere allo loro gestione, attraverso il ricorso, ove necessario, a soggetti specializzati e qualificati.

Leroy Merlin desidera preservare la fiducia del pubblico riguardo all'integrità delle sue attività attraverso segnalazioni e confronti aperti con altri soggetti, allo scopo di migliorare la conoscenza delle tematiche ambientali correlate alle sue attività.

7.10 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

I Collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di beni mobili o denaro provenienti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le normative applicabili in materia di antiriciclaggio.

I Collaboratori, nel rispetto delle policy/procedure della Società, devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, inclusi gli associati in partecipazione, consulenti, fornitori e *partner* in genere, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro eticità e rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

La Società deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi in tema di criminalità organizzata ed antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente.

I Collaboratori sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi e le normative vigenti applicabili, le policy e/o le procedure aziendali nelle transazioni economiche che li vedono coinvolti e nella redazione delle dichiarazioni fiscali, dei redditi e sul valore aggiunto, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita, il rispetto dei principi contabili e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio.

Le stesse norme devono essere rispettate in sede di transazioni intercompany.

Il Collaboratore deve verificare, sulla base della propria esperienza e di quanto previsto dalla normativa interna aziendale, che le operazioni non abbiano caratteristiche che possano destare il sospetto di connessione ad attività di riciclaggio.

Tutti i Collaboratori di Leroy Merlin devono quindi:

- verificare i potenziali rischi associati alla *bona fides* di fornitori e partner (persone politicamente esposte, reputazione, giudizi, sanzioni economiche internazionali applicabili a persone fisiche o giuridiche). La verifica dovrà essere proporzionale ai rischi potenziali e conforme alle linee guida in materia della Società;
- applicare gli standard contrattuali della Società, inserendo in tutti i contratti di fornitura le specifiche clausole relative al rispetto del Codice Etico;
- assicurarsi che il fornitore sia informato e rispetti il “Codice Etico del Fornitore”.
- astenersi dal lavorare con un fornitore o un partner, quando ciò non sia consentito per via dell’esito dei controlli effettuati.

7.11 Norme e regole di comportamento volte alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale

Leroy Merlin agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

A tal riguardo, tutti i Collaboratori dovranno rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e astenersi dall'uso non autorizzato dei suddetti diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per la Società.

In particolare, i Collaboratori, nell'esercizio delle proprie attività, dovranno astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di marchi.

Tutti i Collaboratori, inoltre, dovranno astenersi dall'utilizzare in qualsiasi forma, in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa sul diritto d'autore e particolarmente dalla Legge sul diritto d'autore (L. 633/1941).

7.12 Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie e organi di Polizia Giudiziaria

I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione.

A tal proposito, i Collaboratori, soprattutto qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari, dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia.

Analogamente, i Collaboratori dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia profferta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

7.13 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Leroy Merlin considera principio inderogabile l'impiego di sola manodopera e di lavoratori dipendenti, di provenienza extracomunitaria, che risultino pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione.

La Società si impegna a non utilizzare risorse umane di provenienza extracomunitaria che non siano in regola con il permesso di soggiorno, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente sull'immigrazione.

Leroy Merlin richiede a tutti i Destinatari di avvalersi esclusivamente di personale di provenienza extracomunitaria che abbia un regolare permesso di soggiorno.

Leroy Merlin, alla luce dei valori riportati nel presente Codice Etico, e richiamato in particolare quanto previsto al 5.3. "Rapporti con i Collaboratori", si astiene in modo categorico dal reclutare manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, e dall'utilizzare, assumere o impiegare manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

7.14 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati tributari

Leroy Merlin, da sempre consapevole della rilevanza dei rischi correlati ai reati tributari, non limitata ai soli processi che includono attività di natura fiscale, si attiene allo scrupoloso rispetto della normativa vigente, ispirandosi ai principi indicati anche al 6.2 del presente Codice Etico, relativamente alle condizioni che assicurano la trasparenza della contabilità.

Inoltre, è fatto divieto assoluto di:

- emettere fatture o altri documenti a fronte di operazioni inesistenti o per volumi/quantità/prezzi differenti da quanto effettivamente attuato;
- instaurare rapporti o porre in essere operazioni con soggetti terzi qualora vi sia il fondato sospetto che ciò possa esporre la Società al rischio di commissione di una delle fattispecie di reato rientranti nella categoria dei reati tributari;
- occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da ostacolarne la ricostruzione (dei redditi o del volume di affari) da parte dell'Amministrazione Finanziaria e dell'Autorità di Vigilanza nell'ambito di una visita ispettiva;
- alienare simulatamente i propri beni aziendali, rendendo in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

7.15 Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di contrabbando

Leroy Merlin agisce nel pieno rispetto della normativa doganale vigente, assicurando che la gestione degli adempimenti relativi ai dazi doganali sia effettuata in conformità della regolamentazione in materia.

In particolare, Leroy Merlin si impegna ad assicurare che gli adempimenti relativi ai dazi doganali siano effettuati in modo corretto, anche avvalendosi di professionisti qualificati dotati delle più adeguate competenze.

Inoltre, i Collaboratori coinvolti nei rapporti con l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli si attengono scrupolosamente alle norme e regole di comportamento specificamente previste dal 5.6 del presente Codice Etico ("Rapporti con la Pubblica Amministrazione").

8. DISPOSIZIONI ATTUATIVE

8.1 Modalità di diffusione del Codice Etico

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante apposite attività di comunicazione.

In particolare, Leroy Merlin cura la pubblicazione e la diffusione del presente Codice e degli eventuali aggiornamenti, nella rete intranet e nel proprio sito istituzionale.

La Società si impegna a promuovere, al proprio interno, programmi di formazione per diffondere a tutti i livelli i contenuti del presente Codice.

8.2 Gestione ed applicazione del Codice Etico – Comitato Etico

Ai fini dell'efficace applicazione del Codice Etico, Leroy Merlin si dota di un apposito organismo, il Comitato Etico, con il compito di diffondere il Codice Etico, i principi e le norme di comportamento in esso contenuti, curare la sua attuazione, valutare la conformità della condotta aziendale ai principi del Codice Etico.

Il Comitato Etico è eletto dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da componenti di provata probità, prestigio, indipendenza di giudizio.

Il Comitato Etico rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri del Comitato Etico possono essere rieletti.

La revoca dall'incarico di membro del Comitato Etico può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri del Comitato.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro del Comitato Etico divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Oltre alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la rinuncia;
- la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico;
- la cessazione, per qualsiasi ragione o causa, del rapporto di lavoro con la Società o della funzione in virtù della quale è avvenuta la nomina a membro del Comitato Etico.

Ciascun componente della Commissione può recedere in ogni momento dall'incarico mediante comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

E' fatto obbligo al Comitato Etico di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro del Comitato.

In caso di decadenza, recesso o impossibilità sopravvenuta ad esercitare le funzioni di uno dei componenti della Comitato, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

Il Comitato Etico ha, in particolare, i seguenti compiti e obiettivi:

- promuovere la diffusione nell'ambito della Società e nei confronti dei propri interlocutori, dei valori di Leroy Merlin e di Adeo, dei principi di comportamento e delle regole di condotta cui devono attenersi i Destinatari del Codice Etico;

- promuovere iniziative finalizzate ad una sempre maggiore conoscenza e comprensione del Codice Etico, con particolare riferimento allo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione;
- fornire chiarimenti sul significato e sull'interpretazione del Codice Etico, anche in relazione a specifiche questioni poste dai Collaboratori e dai Destinatari;
- esprimere pareri in merito ai protocolli operativi e delle direttive aziendali, che abbiano un impatto significativo sull'etica aziendale, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- supportare le funzioni aziendali competenti nelle valutazioni relative alla qualifica etica dei fornitori;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di procedere ad una revisione delle disposizioni contenute nel Codice;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico non di competenza dell'Organismo di Vigilanza e curare la relativa istruttoria;
- supportare, se richiesto, le funzioni aziendali interessate nella gestione di dossier che abbiano un impatto significativo sull'etica aziendale;
- verificare il rispetto di quanto previsto dal Codice Etico.

Il Comitato Etico provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, nonché le modalità di gestione dei necessari flussi informativi, garantendo la necessaria riservatezza.

Tutti i Destinatari sono tenuti a cooperare con il Comitato Etico nello svolgimento delle attività sopra elencate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

Le comunicazioni al Comitato Etico - Richieste di chiarimento o pareri

Le richieste di chiarimenti o di pareri al Comitato Etico devono essere fatte in forma scritta e possono essere inviate da parte dei Collaboratori e di tutti gli altri interlocutori di Leroy Merlin:

- ✓ all'indirizzo di posta elettronica: comitato.etico@leroymerlin.it.

A seguito delle comunicazioni ricevute il Comitato Etico, eventualmente interfacciandosi con le Direzioni aziendali interessate in funzione della materia oggetto della richiesta ricevuta, fornisce i chiarimenti/pareri a chi ha effettuato la comunicazione estendendole, se del caso, alle Direzioni aziendali interessate.

8.3 Le segnalazioni di possibili violazioni del Codice

Le segnalazioni di possibili violazioni del Codice rilevanti ai fini del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (Decreto Whistleblowing), fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e di cui si sia venuti a conoscenza anche in ragione delle funzioni svolte, sono ricevute dal Comitato Etico; devono essere circostanziate e possono essere fatte in forma scritta o orale.

A tal fine la Società mette a disposizione:

- ✓ un canale telematico apposito (<https://adeo.whispli.com/lp/leroymerlin-italia?locale=it>) idoneo a garantire la riservatezza del segnalante, della segnalazione e delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, cui è possibile accedere anche mediante il seguente QRC Code



- ✓ l'indirizzo di posta: All'attenzione del Comitato Etico di Leroy Merlin Italia S.r.l. – Strada 8 Palazzo N, 20089 Rozzano (MI) c/o Funzione Compliance.

✓ Incontro diretto con il Comitato Etico su richiesta del segnalante.

E' altresì a disposizione l'apposito canale telematico ADEO (<https://adeo.whisppli.com/lp/adeo-services?locale=en>) idoneo a garantire la riservatezza del segnalante, cui è possibile accedere anche mediante il seguente QRC Code



In caso di utilizzo del canale telematico ADEO, la segnalazione sarà comunque indirizzata da detto canale al canale telematico <https://adeo.whisppli.com/lp/leroymerlin-italia?locale=it>

La gestione delle segnalazioni da parte del Comitato Etico.

Nel rispetto della specifica procedura adottata, il Comitato Etico procederà all'esame di ogni segnalazione ed ai relativi approfondimenti- garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione, e la confidenzialità delle informazioni contenute nelle segnalazioni, fatta salva la necessità di ottemperare ad eventuali obblighi di legge in relazione ai fatti e/o situazioni segnalati. Provvederà a trasmettere la segnalazione ricevuta all'Organismo di Vigilanza nel caso in cui la stessa riguardi comportamenti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. Il Comitato Etico archivia le segnalazioni non rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing e le trasmette alla funzione/direzione aziendale competente per la specifica materia segnalata.

Il Comitato Etico informa il Consiglio di Amministrazione in merito al resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni rilevanti ai fini del Decreto Whistleblowing non di competenza dell'OdV.

Leroy Merlin tutela la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione e la confidenzialità delle informazioni contenute nella segnalazione, e applica le misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing.

Leroy Merlin si riserva ogni azione nei confronti di chi effettua una segnalazione infondata con dolo, ad esempio per calunniare e/o diffamare un altro soggetto o con colpa grave.

8.4 Sistema sanzionatorio

Il Codice Etico è parte integrante, sostanziale e imprescindibile delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari. Di conseguenza Leroy Merlin esige da tutti i Destinatari una rigorosa osservanza delle disposizioni in esso contenute.

Essendo reso noto a tutti i Destinatari attraverso i diversi canali di comunicazione, ogni accertata violazione dello stesso da parte di un Destinatario costituisce ragione sufficiente per interromperne sia ogni rapporto di lavoro subordinato e assimilato sia qualsiasi altra forma di contratto, comportando nel caso anche il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti di Leroy Merlin.

Eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei trasgressori sono valutati e commisurati, sulla base della tipologia e della gravità della violazione commessa, da parte della Funzione competente¹ che ne gestisce i rapporti nelle diverse forme. Tali sanzioni rappresentano l'applicazione del sistema disciplinare già previsto dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicabili.

¹ In tal senso: la Funzione Risorse Umane è competente nei confronti di tutti i propri Collaboratori legati da rapporto di lavoro subordinato e assimilato; il Responsabile della Direzione della Società che gestisce il rapporto contrattuale con il cliente/fornitore/partner esterno, è competente nei confronti del terzo oggetto della segnalazione.

La Funzione competente è tenuta ad informare preventivamente l'Organismo di Vigilanza qualora la violazione del Codice Etico abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Qualsiasi soggetto coinvolto in casi di intimidazione o ritorsione verso coloro che effettuano in buona fede segnalazioni sarà passibile di provvedimenti disciplinari.

La violazione delle previsioni del presente Codice Etico sarà passibile di provvedimenti disciplinari ai sensi del CCNL vigente. Sarà altresì passibile di provvedimenti disciplinari chi viola le misure di tutela del segnalante e chi effettua – con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

Documento allegato

CODICE ETICO DI CONDOTTA ADEO

Come indicato in apertura, Leroy Merlin Italia è parte del Gruppo internazionale, ADEO.

Il Codice di Condotta Etica di ADEO integra quindi le disposizioni del nostro Codice Etico, essendo ugualmente obbligatorio per tutti i dipendenti di Leroy Merlin Italia.

Nel caso in cui qualsiasi materia sia regolamentata in modo specifico e/o più restrittivo nel Codice Etico di Leroy Merlin Italia, nonché nei protocolli e nei regolamenti sviluppati in attuazione del Codice Etico di Leroy Merlin Italia, sarà quest'ultimo a essere applicato.

Documento allegato

CODICE ETICO DI CONDOTTA ADEO

Come indicato in apertura, Leroy Merlin Italia è parte del Gruppo internazionale, ADEO.

Il Codice di Condotta Etica di ADEO integra quindi le disposizioni del nostro Codice Etico, essendo ugualmente obbligatorio per tutti i dipendenti di Leroy Merlin Italia.

Nel caso in cui qualsiasi materia sia regolamentata in modo specifico e/o più restrittivo nel Codice Etico di Leroy Merlin Italia, nonché nei protocolli e nei regolamenti sviluppati in attuazione del Codice Etico di Leroy Merlin Italia, sarà quest'ultimo a essere applicato.



CODICE **etico** **di Condotta**

INDICE



1. IL COINVOLGIMENTO DEI LEADER
2. A CHI SI APPLICA QUESTO CODICE?
3. COME UTILIZZARE QUESTO CODICE?
4. I NOSTRI IMPEGNI

RISPETTO PER LE PERSONE

1. Sicurezza
2. Diversità
3. Molestie e atteggiamenti sessisti
4. Dati personali
5. Conflitti di interessi

RISPETTO PER L'AZIENDA E PER IL NOSTRO ECOSISTEMA

1. Inviti e omaggi
2. Corruzione e pagamenti agevolanti
3. Rapporti con fornitori e intermediari
4. Sovvenzioni, sponsorizzazioni, liberalità e lobbying
5. Lotta alle frodi

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

- Chi può segnalare?
- Come segnalare?
- Protezione dell'autore della segnalazione

6. CONSEGUENZE DELL'INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO DI CONDOTTA

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

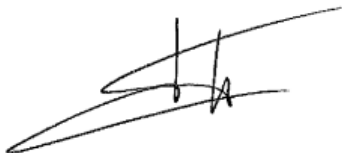
La nostra cultura si basa su forti valori, condivisi da tutti i collaboratori e portati avanti quotidianamente. Questi valori definiscono il nostro comportamento all'interno della nostra realtà e con il nostro ecosistema.

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

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

Adottare una Condotta etica è la regola per tutti I collaboratori di ogni società ADEO, ovunque nel mondo e senza eccezioni.

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



Thomas Bouret
ADEO CEO



Pierre-Alain Vielvoye
PRESIDENTE ADEO





1. IL COINVOLGIMENTO DEI LEADER

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



2. A CHI SI APPLICA QUESTO CODICE?

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

ADEO può modificare il Codice Etico di Condotta in qualsiasi momento per rispondere adeguatamente a modifiche normative o far fronte a nuove situazioni.

Per garantire che le persone e le aziende con cui siamo in contatto siano informate dei nostri principi, esistono specifici Codici etici da portare all'attenzione di queste parti. In base al vostro ruolo, spetta a voi trasmettere a tali soggetti il documento ad essi applicabile e garantirne il rispetto secondo i criteri definiti dall'azienda.

Il Codice Etico di Condotta può essere integrato e precisato con elementi specifici applicabili alle singole BU e contenuti in un documento complementare o in un Codice Etico di Condotta più esteso.



3. COME UTILIZZARE IL CODICE?

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

Il Codice definisce i diversi comportamenti da adottare e da cui astenersi per garantire il rispetto delle persone, dell'azienda e del nostro ecosistema. Se non troverete risposta a tutte le situazioni in cui vi potete imbattere o che possono destarvi preoccupazione, rivolgetevi al vostro responsabile.

Potete anche rivolgervi a:

- il referente anticorruzione della vostra BU, che è il vostro principale contatto per ogni questione in materia di corruzione
- il vostro referente risorse umane in tema di diversità, molestie e comportamenti sessisti
- il referente aziendale competente per la questione che state affrontando (la sicurezza prima di tutto, protezione dei dati, ecc.).

Quando vi trovate di fronte a una di queste situazioni o avete un dubbio, ponetevi le seguenti domande:

- Questo comportamento è in linea con il Codice Etico di Condotta?
- È conforme alle leggi in vigore?
- Potrei giustificare la mia decisione?
- Sarei a mio agio se la mia decisione fosse condivisa internamente o resa pubblica all'esterno?

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



4. I NOSTRI IMPEGNI



RISPETTO PER LE PERSONE

1. LA SICUREZZA PRIMA DI TUTTO

ZERO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

In tutti i Paesi in cui operiamo, mettiamo la sicurezza al centro di ogni nostra azione.

Per garantire la salute e la sicurezza dei nostri collaboratori, clienti e partner, è necessario applicare protocolli rigorosi che ci consentano di tutelare l'integrità dei nostri negozi e depositi.

Ognuno di noi è responsabile della propria sicurezza e di quella degli altri.

I principi applicabili

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

La sicurezza dipende anche dal comportamento dei singoli. In quanto collaboratori di ADEO, qualunque sia il vostro lavoro, avete un ruolo da svolgere.

Di conseguenza siete chiamati a:

- adottare sempre comportamenti che garantiscano la vostra sicurezza, in particolare indossando i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) adatti all'attività che state svolgendo
- astenervi da qualsiasi comportamento che possa mettere in pericolo la vita e la salute di collaboratori, fornitori, subappaltatori, clienti e comunità locali
- intervenire in caso di mancato rispetto delle norme di sicurezza adottando misure per eliminare il rischio individuato
- avvisare subito il vostro responsabile di qualsiasi rischio potenziale che avete individuato e che non siete in grado di eliminare da soli.

Nella prassi

Caso 1

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

Devo intervenire?

Sì: siete responsabili della vostra sicurezza, di quella dei vostri colleghi e anche di quella dei vostri clienti! Dovete avvisare i clienti e le altre persone che si comportano in modo non sicuro, in modo tale che si fermino immediatamente.

Caso 2

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

Posso lasciare la situazione così com'è e parlarne con il responsabile quando si presenterà l'occasione?

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

Caso 3

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

Posso accettare questa offerta?

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



2. DIVERSITÀ

ZERO DISCRIMINAZIONI

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

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

La diversità di:

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

I principi applicabili

Lavorando per ADEO, siete entrati a far parte di un'azienda che promuove la diversità nei suoi team, ovunque e in tutte le sue forme. Siete chiamati a sostenere la diversità con il vostro atteggiamento e il vostro comportamento. Ogni leader, qualunque sia il suo ruolo, deve adottare un atteggiamento inclusivo, in modo che tutti possano sentirsi ascoltati, rispettati e valorizzati per quello che sono e possano essere semplicemente se stessi. Non solo ADEO aderisce alle leggi e agli accordi internazionali di lotta alla discriminazione, ma va ancora oltre, aderendo:

- al Patto Mondiale delle Nazioni Unite: gli Obiettivi di sviluppo sostenibile
- agli Women's Empowerment Principles dell'ONU
- al Global Business & Disability Network dell'Organizzazione internazionale del lavoro

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

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

Di conseguenza siete chiamati a:

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



Nella pratica

Caso 1

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

Cosa devo fare?

Devo parlarne con le Risorse Umane?

ADEO adotta una politica volta a sostenere le proprie collaboratrici in maternità. Oltre al congedo di maternità retribuito, ADEO garantisce il reintegro delle proprie collaboratrici nella posizione precedentemente occupata o in una posizione equivalente in termini di status e retribuzione. Rivolgetevi alla direzione Risorse Umane per ogni delucidazione o dubbio prima di assentarvi e, se lo desiderate, contattate la direzione Risorse Umane in qualsiasi momento durante il congedo di maternità.

Caso 3

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

È un caso di discriminazione?

Cosa devo fare?

È essenziale che parliate con il referente Risorse Umane che si occupa di queste questioni in seno alla vostra azienda, in modo tale che possa intervenire. Spetterà a lui/lei appurare i fatti e prendere ogni decisione necessaria per porre fine a questa situazione, dato che ADEO vieta qualsiasi forma di discriminazione.

Caso 2

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

Cosa devo fare?

Devo parlarne con le Risorse Umane?

L'omofobia è inaccettabile. È fondamentale evitare qualsiasi comportamento che possa offendere i colleghi, anche con la scusa dell'umorismo. Ognuno di noi ha diritto al rispetto. Vogliamo un ambiente di lavoro aperto e inclusivo. Se vi trovate di fronte a questo tipo di problema, cercate di far capire a chi fa queste "battute" che il suo comportamento non è accettabile. In caso contrario, parlatene con il vostro responsabile o con il referente Risorse Umane della vostra azienda.

Caso 4

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

Cosa devo fare?

Respingere un candidato per motivi di disabilità non è accettabile, soprattutto perché spesso si crede erroneamente che la disabilità incida sulle prestazioni lavorative.

Se la disabilità del candidato è compatibile con la mansione che dovrà svolgere, con o senza eventuali accorgimenti, tale disabilità non deve influire sul processo di selezione. Contattate la direzione Risorse Umane per verificare che la compatibilità tra la disabilità del candidato e la mansione prevista sia stata analizzata.



3. MOLESTIE E ATTEGGIAMENTI SESSISTI

TOLLERANZA ZERO

Le molestie morali assumono la forma di comportamenti, parole o azioni ripetuti e ostili che minano la dignità o l'integrità di un collaboratore o collaboratrice.

Per molestie sessuali si intende la ripetizione di commenti o comportamenti a sfondo sessuale destinati a una persona, indipendentemente dal sesso, che minino la sua dignità in quanto degradanti o umilianti o che creino una situazione intimidatoria, ostile o offensiva. Nella definizione rientra qualsiasi forma di pressione, anche non ripetuta, esercitata con lo scopo reale o apparente di ottenere un atto di natura sessuale a favore del molestatore o di terzi.

Oltre alle molestie, in ADEO non sono tollerati neppure comportamenti sessisti nella vita lavorativa di tutti i giorni. I comportamenti sessisti comprendono atteggiamenti degradanti, umilianti o offensivi basati sul sesso di una persona con l'obiettivo o le conseguenze di ferirne la dignità. Ciò è incompatibile con lo sviluppo di una cultura inclusiva.

I principi applicabili

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

Di conseguenza siete chiamati a:

- adottare un comportamento esemplare, evitando qualunque azione riconducibile a mobbing, molestia o a un atteggiamento sessista
- chiedere ai vostri colleghi o ai partner dell'azienda che adottino tali comportamenti di farli cessare immediatamente. Se non ve la sentite di intervenire personalmente, informate il vostro responsabile in modo tale che possa prendere ogni provvedimento del caso
- segnalare qualsiasi comportamento riconducibile a mobbing, molestia o ad un atteggiamento sessista di cui veniate a conoscenza, indipendentemente dalla persona che lo ha messo in atto.

Nella pratica

Caso 1

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

Devo intervenire?

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

Caso 3

Un cliente, durante un incontro di lavoro, mi tocca e fa commenti sul mio aspetto. Dice che se accettassi di andare a cena con lui comprerebbe di più da noi. È un cliente, non un dipendente di ADEO, quindi non sono sicura che ADEO possa fare qualcosa.

Cosa devo fare?

Dovete dire immediatamente alla persona con cui avete a che fare di smetterla di comportarsi così e informare il vostro responsabile o il referente Risorse Umane dell'azienda. La politica di ADEO è volta a tutelare i propri collaboratori da qualunque tipo di molestia, anche da parte di partner commerciali o clienti.

Caso 4

Un collega mi ha detto che sono ingrassata e sembro incinta.

Cosa devo fare?

Caso 2

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

Cosa posso consigliarle?

Dovete spiegare alla vostra collega che, se la cosa non la mette a disagio, dovrebbe parlarne con il suo diretto responsabile. In caso contrario, può rivolgersi al referente Risorse Umane dell'azienda. È essenziale fermare qualsiasi comportamento inaccettabile prima che sfugga di mano. Stesso dicasi se il comportamento viene messo in atto sul posto di lavoro.

Parlatene con il vostro responsabile o segnalate il fatto al referente Risorse Umane dell'azienda





4. DATI PERSONALI

NESSUN USO IMPROPRIO DEI DATI PERSONALI

Che si tratti dei dati dei nostri collaboratori, dei nostri clienti o dei nostri partner, dobbiamo garantirne l'integrità e la sicurezza.

I principi applicabili

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

Quanto previsto si applica sia ai dati dei nostri clienti che ai dati di collaboratori, fornitori, candidati, ecc.

Di conseguenza siete chiamati a:

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

Nella pratica

Caso 1

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

È in linea con il nostro codice?

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

Caso 3

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

Posso firmare il contratto così com'è?

No: è necessario contattare il team della funzione Compliance per verificare le normative applicabili, in particolare se l'allegato ADEO in materia di dati personali deve essere inserito nel contratto. L'allegato riporta i nostri requisiti e soddisfa il quadro normativo applicabile. Gli elementi portanti della nostra policy in materia di protezione dei dati sono essenziali per definire ruoli e doveri nei rapporti con i nostri fornitori. Il team della funzione Compliance sarà in grado di verificare se la policy del vostro fornitore è in linea con la nostra. Questo vi aiuterà a elaborare le argomentazioni da presentare al vostro fornitore per consentirgli di comprendere meglio questo documento, essenziale per le nostre aziende.

Caso 2

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

Posso farlo?

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



5. CONFLITTI DI INTERESSI

Dovete PREVENIRE ED EVITARE

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

I principi applicabili

Dovete essere particolarmente attenti a prevenire o evitare qualsiasi conflitto tra i vostri interessi personali e gli interessi di ADEO. Nell'ambito della prevenzione dei conflitti di interessi, dovete sempre agire nell'interesse esclusivo di ADEO per non danneggiare la vostra reputazione, quella di ADEO e di tutti i collaboratori.

Di conseguenza siete chiamati a:

- non utilizzare la vostra posizione o il vostro ruolo all'interno di Adeo a vostro vantaggio o a vantaggio della vostra famiglia
- assicurare di non trovarvi in una situazione di conflitto di interessi, effettivo o potenziale, che non sia stata dichiarata. A tal fine, dovete segnalare la vostra posizione per il tramite del tool [Act Ethics](#)
- evitare di nascondere eventuali situazioni di conflitto di interessi, effettivo o potenziali, informando il vostro manager. A tal fine, dovete chiarire la vostra posizione per il tramite del tool [Act Ethics](#)
- rifiutare di partecipare a, supervisionare o influenzare qualsiasi decisione professionale che riguardi un membro della vostra famiglia, una persona con cui avete un rapporto personale o una persona con cui siete impegnati finanziariamente (debito, partecipazione azionaria, ecc.).
- compilare un questionario sui conflitti di interesse nel tool [Act Ethics](#) se la vostra attività in seno ad ADEO è stata identificata come potenzialmente esposta a tale rischio.

Nella pratica

Caso 1

Mio cugino fa parte della divisione commerciale di un fornitore con cui sto pensando di lavorare. Temo che qualcuno possa considerare questa circostanza un conflitto di interessi.

Sono in una situazione di conflitto di interessi?

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

Caso 2

Sono product manager da diversi anni e sono appena passato alla gamma di prodotti per l'illuminazione. Da qualche anno ho investito personalmente in un'azienda che vende proprio prodotti per l'illuminazione.

Sono in una situazione di conflitto di interessi?

Si: anche se non ci sono rapporti commerciali tra la società in cui avete investito e la società ADEO per cui lavorate, potreste trovarvi in una situazione di conflitto di interessi. Dovete quindi informare il vostro responsabile e riportare la circostanza tramite un'apposita dichiarazione in [Act Ethics](#). In questo modo, il vostro responsabile, con l'eventuale ausilio del referente anticorruzione, potrà consigliarvi sul da farsi.

Caso 3

Sono un expat all'estero. Da quando siamo arrivati nel mio Paese di destinazione, mio marito non è ancora riuscito a trovare lavoro. La mia azienda sta cercando un fornitore di servizi esterno con determinate competenze, di cui mio marito dispone.

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

Si: tuttavia la vostra azienda si può avvalere dei servizi di vostro marito, purché voi non siate coinvolte nel processo decisionale. Dovete informare il vostro responsabile dell'esistenza di questo conflitto di interessi dichiarandolo tramite il tool [Act Ethics](#). Inoltre la decisione dovrà essere presa da persone non coinvolte nel conflitto di interessi e informate della circostanza.

Caso 4

Un mio amico è Dirigente presso il Comune in cui si trova il negozio in cui lavoro.

Cosa devo fare?

Se il tuo amico è coinvolto in un processo decisionale che ti riguarda anche indirettamente (ad esempio, il controllo da parte dell'Ufficio Commercio del Comune sui prodotti del tuo reparto) si potrebbe configurare un conflitto di interessi. Devi informare il tuo responsabile tramite Act Ethics e devi poi astenerti dal partecipare al processo decisionale in cui è coinvolto il tuo amico.





RISPETTO PER L'AZIENDA E PER IL NOSTRO ECOSISTEMA

1. Inviti e omaggi



NON ACCETTARE NULLA A TITOLO PERSONALE

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

I principi applicabili

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

Attenetevi alle seguenti indicazioni:

> per quanto riguarda inviti a eventi o viaggi

- rifiutate qualsiasi invito a eventi sportivi, culturali o ricreativi
- fate coprire dalla vostra BU i costi per i viaggi di lavoro a cui siete stati invitati da un fornitore o da un cliente. Se ciò non fosse possibile a causa dell'organizzazione prevista (ad esempio, i fornitori invitano la vostra BU insieme ad altri clienti, senza la possibilità di emettere fatture individuali), chiedete un'autorizzazione esplicita al vostro responsabile. A tal fine, è necessario utilizzare il tool [Act Ethics](#)
- rispettate le regole relative agli inviti contenute nella policy della vostra BU

> per quanto riguarda i pasti

- proponete alla persona con cui vi trovate a condividere un pasto di pagare ognuno la propria parte. Potete pagare voi anche per l'altra persona nel rispetto delle regole applicabili alle note spese della vostra BU. In casi eccezionali, qualora sia l'altra persona a pagare per voi, dovrete chiedere un'autorizzazione esplicita al vostro responsabile. In questo caso, dovete riportare la circostanza tramite un'apposita dichiarazione nel tool [Act Ethics](#)
- se pranzate in una mensa, in un ristorante aziendale o in qualsiasi altra struttura di ristorazione collettiva destinata a tutti i collaboratori del fornitore da cui siete in visita, non siete tenuti a riportare la circostanza tramite dichiarazione nel tool [Act Ethics](#)

> per quanto riguarda gli omaggi

Omaggi ricevuti

- **denaro, servizi o beni materiali:** rifiutate ogni omaggio, a meno che non si tratti di beni di chiaro valore simbolico, come nel caso dei gadget (ad esempio penne riportanti il logo di un'azienda a scopo pubblicitario, ecc.)
- **cibo e bevande (vino, cioccolatini):** dopo aver riportato la circostanza tramite l'apposita dichiarazione "omaggio ricevuto" in [Act Ethics](#), condividete l'omaggio con i colleghi della vostra divisione, consegnatelo all'organo di rappresentanza dei lavoratori o donatelo a un ente di beneficenza. Chi vi ha consegnato l'omaggio deve essere informato di questa procedura.

Omaggi da dare

- evitate di dare omaggi, ad eccezione di piccoli oggetti promozionali o gadget. Tuttavia, è possibile prevedere omaggi o altre regalie per i clienti nell'ambito di una politica oggettiva definita preventivamente dalla vostra BU, di cui dovete prendere atto prima di intraprendere qualsiasi azione. In quest'ultimo caso, gli omaggi o altre regalie devono essere dichiarati in [Act Ethics](#) secondo l'apposita procedura.



Nella pratica

Caso 1

Un nuovo fornitore mi invita a visitare il suo stabilimento di produzione insieme ad altri clienti, facendosi carico di tutte le spese.

Posso accettare?

Si: potete partecipare a questo viaggio organizzato dal fornitore se è pagato da ADEO. Se il pagamento da parte di ADEO è impossibile – per vincoli di natura organizzativa, come l'impossibilità di suddividere la fattura - dovete chiedere l'autorizzazione in via preventiva al vostro responsabile attraverso il sistema di monitoraggio istituito in azienda utilizzando il tool [Act Ethics](#).

Il vostro responsabile può approvare il viaggio a titolo eccezionale se è nell'interesse dell'azienda e non influenza il vostro giudizio nel rapporto con il fornitore.

Caso 2

Il mio fornitore di vernici si offre di fare alcuni piccoli lavori a casa mia in cambio di uno spazio più ampio sugli scaffali del mio reparto. A lui non costa nulla e noi dobbiamo in ogni caso ampliare la gamma di questo prodotto in negozio.

Posso accettare?

No: accettando commettete un atto corruttivo, dato che accettate la prestazione di un servizio a titolo personale in cambio della promessa di un vantaggio che fornireste nell'ambito della vostra attività professionale.



2. CORRUZIONE E PAGAMENTI AGEVOLANTI

TOLLERANZA ZERO

... per la corruzione e i pagamenti agevolanti, vale a dire qualsivoglia somma di denaro o vantaggio in natura (compresi omaggi di modesta entità) offerta/o a funzionari pubblici o soggetti privati, che possono goderne a titolo personale, al fine di assicurarsi l'esecuzione o l'accelerazione di procedure di ordinaria amministrazione (sdoganamento, rilascio di permessi di costruire, ecc.). Quanto precede si applica altresì quando il destinatario del pagamento agevolativo è un collaboratore di ADEO.

I principi applicabili

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

Di conseguenza siete chiamati a:

- non accettare alcun vantaggio indebito da terzi che possa compromettere il vostro giudizio, la vostra indipendenza o obiettività, che possa indurvi a concedere un favore a un'altra persona o che possa influenzare un processo o una decisione di ADEO
- non promettere, offrire o autorizzare alcun pagamento agevolante a un soggetto pubblico o privato
- non acconsentire ad alcuna richiesta di pagamento agevolante
- astenervi dal finanziare o sostenere direttamente o indirettamente qualsiasi organizzazione politica o sindacale, a livello locale, regionale o nazionale, con qualsiasi mezzo, finanziario o di altro tipo, in nome e per conto di ADEO. ADEO rispetta le opinioni politiche di tutti e non assume alcuna posizione politica. Pertanto, ad ogni collaboratore è fatto divieto di esprimere la propria opinione politica in nome e per conto di ADEO
- verificare che i nostri partner commerciali e intermediari siano a conoscenza dei nostri standard e si impegnino a rispettarli sottoscrivendo il Codice etico ad essi dedicato.

Nella pratica

Caso 1

Sono responsabile dell'apertura di un nuovo negozio. Per aprire devo ottenere un permesso dalle autorità locali. I funzionari di un ente locale mi chiedono di versare un importo extra "non ufficiale" per ottenere il permesso necessario. Devo rispettare i tempi di apertura del mio negozio per evitare ritardi nel mio progetto e costi aggiuntivi.

Posso pagare l'importo richiesto da questi funzionari pubblici?

No: dovete rifiutarvi di pagare, spiegando che non consentiamo il pagamento di importi "extra" fatto salvo il caso in cui siano previsti in via ufficiale e per legge. Informate della richiesta ricevuta il vostro responsabile, il quale potrà così definire un piano d'azione con l'ausilio del referente anticorruzione dell'azienda.

Caso 2

Un cliente artigiano vorrebbe vedersi riconoscere uno sconto aggiuntivo sul suo ordine. Mi dice che in cambio potrebbe eseguire alcuni lavori gratuitamente a casa mia o anche per il negozio, se vogliamo.

Posso fargli uno sconto e accettare la sua offerta?

No: dovete applicare le politiche di sconto della vostra BU, ma a titolo di corrispettivo non potete accettare alcun vantaggio indebito, né per voi né per l'azienda.



3. RAPPORTI CON FORNITORI E INTERMEDIARI

COINVOLGERE OGNI PARTNER NEL NOSTRO APPROCCIO ETICO

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

I principi applicabili

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

Di conseguenza siete chiamati a:

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

Nella pratica

Caso 1

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

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

No: il Codice di condotta per gli acquisti responsabili di ADEO rappresenta i nostri valori. Gli elementi portanti di questo codice sono essenziali per definire i rapporti che intendiamo instaurare all'interno e all'esterno di ogni società ADEO. Non è quindi possibile accettare di lavorare con un fornitore che rifiuti di impegnarsi a rispettare le regole del "Codice di condotta per gli acquisti responsabili". Forse il fornitore non ne comprende appieno il contenuto. Per chiarire eventuali dubbi, potete fare riferimento alla sezione "domande frequenti" del "Codice di condotta per gli acquisti responsabili" oppure chiedere aiuto alla funzione Compliance o al referente anticorruzione della vostra azienda per poter illustrare con maggiore efficacia le vostre argomentazioni al fornitore, in modo da consentirgli di capire meglio questo documento fondamentale per le nostre aziende.

Caso 3

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

Posso accettare la sua richiesta e pagare questo fornitore?

No: bisogna stare molto attenti a questo tipo di transazioni, che potrebbero celare un caso di riciclaggio di denaro, soprattutto in considerazione del fatto che sono coinvolti più Paesi. Ricordiamo che il riciclaggio di denaro è un processo volto a reimmettere nell'economia legale fondi ottenuti in modo illecito, ad esempio fondi provenienti dal traffico di droga, da atti corruttivi, frode fiscale, ecc. Secondo quanto previsto in Francia dal RMF – Referentiel des Metiers de la Finance, tutti i pagamenti per

Caso 2

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

Devo pagare?

No: gli importi in questione non devono presentare scostamenti significativi verso l'alto che non siano giustificati. Inoltre, dovete assicurarvi che sia stato effettivamente reso un servizio a fronte dell'importo fatturato. Chiedete maggiori informazioni al consulente ed esigete l'emissione di una fattura dettagliata. Se si rifiuta, contattate il vostro referente anticorruzione, che vi aiuterà a definire un piano d'azione.

Caso 4

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

Posso firmare il contratto con questo fornitore?

No: dovete rifiutarvi di instaurare un rapporto con questo fornitore perché esporreste ADEO al rischio di pesanti sanzioni penali, tra cui l'irrogazione di pene pecuniarie.

acquisti di prodotti o servizi effettuati da ADEO devono rispettare il principio secondo cui deve essere la medesima società a sottoscrivere il contratto con la BU, a emettere la fattura e ad essere titolare del conto bancario su cui viene effettuato il bonifico. In questo caso, dovete chiedere al fornitore una giustificazione scritta per questa operazione, che dovrete sottoporre per approvazione al Direttore finanziario della vostra BU.



4. SOVVENZIONI, LIBERALITA', SPONSORIZZAZIONI E LOBBYING

TRASPARENZA E RISPETTO DELLE REGOLE AZIENDALI

Le sovvenzioni, le sponsorizzazioni e le liberalità approntate dalle società ADEO sono un modo per promuovere i nostri valori, aiutare il nostro ecosistema e sostenere cause di interesse sociale. Queste iniziative ci permettono inoltre di promuovere la nostra immagine e possono essere quindi autorizzate.

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

I principi applicabili

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

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

Di conseguenza siete chiamati a:

- rispettare le regole applicabili al finanziamento delle operazioni di sponsorizzazione e di liberalità nell'apposita procedura applicabile nella vostra BU
- definire contrattualmente ogni operazione di donazione e sponsorizzazione
- ottenere un'autorizzazione formale da parte del Direttore Finanziario della vostra BU e assicurarvi che il fornitore di servizi che userete per questa operazione sia iscritto nel "registro dei rappresentanti di interessi" del vostro Paese e sia quindi autorizzato ad avviare discussioni con rappresentanti di autorità pubbliche o partiti politici.

Nella pratica

Caso 1

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

È possibile?

Sì: il mecenatismo d'impresa è consentito, con donazioni sia in denaro che in natura. Dovete però:

- a) fare riferimento alla procedura definita dalla vostra BU

- b) assicurarvi che la donazione non sia effettuata in concomitanza con e/o in relazione a una procedura in corso nel comune interessato (ad esempio, la richiesta di un'autorizzazione amministrativa).

A seconda dell'importo della donazione, dovrete ottenere l'approvazione dei servizi interni della vostra BU. Per conoscere le soglie applicabili, consultate la procedura o contattate il referente anticorruzione della vostra BU. In ogni caso, è necessario sottoscrivere un contratto per qualsiasi donazione.

Caso 2

Vorrei diventare membro di un'associazione professionale le cui quote sarebbero pagate dalla mia BU.

È possibile?

Sì: le quote di iscrizione ad associazioni professionali pagate dalla vostra BU sono ammesse.

Caso 3

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

È possibile?

Sì: tuttavia è essenziale che il processo decisionale sia gestito in modo chiaro, evitando qualsiasi forma o sospetto di conflitto di interessi e garantendo che la sponsorizzazione non influenzi o non dia l'impressione di influenzare una decisione aziendale. A tal fine, dovete astenervi dal partecipare al processo decisionale e riportare la circostanza nel tool [Act Ethics](#) tramite una dichiarazione di conflitto di interessi. Inoltre, l'ufficio contabilità deve riportare la sponsorizzazione nei libri contabili in modo che sia identificabile.



5. LOTTA ALLE FRODI

DIVIETO DI QUALSIASI FORMA DI FRODE

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

I principi applicabili

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

Di conseguenza siete chiamati a:

- rispettare le norme vigenti nella vostra BU in materia di lotta alle frodi e alle differenze inventariali
- in particolare, applicare le regole della vostra BU in materia di
 - incassi e restituzione di prodotti
 - sconti per clienti e collaboratori
 - gestione delle risorse umane (ad esempio, decisione su bonus o aumenti)
 - gestione degli stock e delle differenze inventariali
 - uso dei beni aziendali, compresi i beni messi a disposizione dei collaboratori

- gestione delle note spese e degli impegni, in modo che il vostro responsabile possa valutare l'adeguatezza delle spese e svolgere adeguatamente il proprio ruolo
- gestione dei rapporti con i fornitori

Nella pratica

Caso 1

Questa domenica trasloco, voglio prendere in prestito un furgone dal negozio per trasportare oggetti ingombranti.

Posso andare via con il furgone quando il negozio chiude?

No: il furgone è di proprietà del negozio. Se volete prenderlo in prestito, dovete verificare che sia possibile farlo e seguire la procedura per prenotarlo e noleggiarlo alle condizioni previste per i collaboratori.

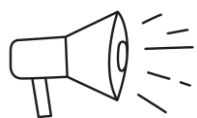
Caso 2

Durante la movimentazione di un pallet ho danneggiato un prodotto. Un collega si è offerto di acquistarlo con uno sconto.

Posso venderglielo con uno sconto, al prezzo che offre?

No: esiste una regola per la vendita di prodotti danneggiati o sciupati e una regola per gli sconti applicabili ai collaboratori. Dovete seguire entrambe le regole con l'approvazione del vostro responsabile.





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

Per segnalare casi di comportamenti o situazioni contrari al Codice Etico di Condotta, vi suggeriamo di rivolgervi al vostro responsabile o a uno dei vostri referenti. Inoltre, potete utilizzare il canale di whistleblowing previsto dalla vostra BU o da ADEO SERVICES.

Il canale whistleblowing è uno strumento, messo a vostra disposizione, che aiuta l'azienda ad affrontare queste situazioni e a migliorarne la prevenzione.

Un canale analogo è disponibile per i fornitori, i subappaltatori e i partner di ADEO, che possono ritrovarlo nel Codice di condotta a loro applicabile.

Chi può segnalare?

I canali di whistleblowing interni della vostra BU e di ADEO SERVICES consentono di raccogliere segnalazioni di atti o comportamenti contrari al presente Codice Etico di Condotta. Le segnalazioni possono provenire da dipendenti o ex dipendenti, azionisti, procuratori dell'azienda, fornitori, stagisti, subappaltatori, partner commerciali e non, clienti.

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

Come segnalare?

Se intendete segnalare una situazione irregolare attraverso il canale di whistleblowing, potete procedere così:



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

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



Protezione dell'autore della segnalazione

1- Riservatezza e anonimato

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

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

2- Protezione dell'autore della segnalazione

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



6. CONSEGUENZE DELL'INOSSERVANZA DEL CODICE ETICO DI CONDOTTA

Siete tenuti a conoscere e rispettare il Codice Etico di Condotta. Qualsiasi comportamento non conforme alle regole in esso contenute può comportare un procedimento disciplinare nei vostri confronti.

È quindi importante che ne conosciate il contenuto e che vi poniate tutte le domande del caso, a cui daremo risposta. Saremo sempre al vostro fianco nell'applicazione del nostro Codice Etico di Condotta.