

**FURLA**  
SINCE 1927 ITALY

# **CODICE ETICO**

## Sommario

<b>I.</b>	<b>INTRODUZIONE E IMPEGNO .....</b>	<b>3</b>
I. I –	Destinatari .....	3
I. II –	Distribuzione .....	4
I. III –	Disciplina .....	4
I. IV –	Segnalazioni e non-compliance .....	4
<b>II.</b>	<b>PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>5</b>
II. I –	Diritti Umani.....	5
II. II –	Lavoro.....	5
II. III –	Ambiente.....	5
II. IV –	Lotta alla Corruzione.....	5
II. V –	Trasparenza e Riservatezza.....	6
<b>III.</b>	<b>RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS .....</b>	<b>6</b>
III. I –	Dipendenti.....	6
III. II –	Organizzazioni politiche e sindacali .....	7
III. III –	Organi sociali .....	8
III. IV –	Clienti .....	8
III. V –	Fornitori .....	8
III. VI –	Soci.....	9
III. VII –	Pubblica Amministrazione .....	9
III. VIII –	Mass Media.....	9
III. IX –	Concorrenza .....	10
<b>IV.</b>	<b>RIFERIMENTI.....</b>	<b>10</b>

### Release:

**2012.04.11 – 00. First release**

**2018.08.02 – 01. Update**

**2020.02.28 – 02. Update**

## I. INTRODUZIONE E IMPEGNO

FURLA CREDE CHE UN COMPORTAMENTO ETICO, TRASPARENTE E RESPONSABILE, un comportamento che guardi ai quattro principi cardine dei diritti umani, delle condizioni di lavoro, del rispetto dell'ambiente e del rifiuto di qualsiasi forma di corruzione, SIA UNA CONDIZIONE IMPRESCINDIBILE PER IL SUCCESSO DEL PROPRIO BUSINESS, affinché esso abbia un impatto positivo non solo sull'Azienda stessa, ma anche su tutti gli attori toccati lungo la catena dei valori.

Consapevole dunque degli impatti sulle persone coinvolte direttamente o indirettamente, il Gruppo Furla – inteso come Furla Spa in qualità di Capogruppo e, nel rispetto dell'autonomia delle società controllate, le sue sussidiarie e le sue filiali estere che hanno implementato il Codice Etico in conformità alle leggi e ad ogni normativa vigente applicabile nella propria area di competenza (da qui in avanti "Furla") –, si è dotato su base volontaria del proprio Codice Etico a partire dall'11 aprile 2012, data in cui il Consiglio di Amministrazione di Furla Spa approvò la prima versione del proprio Codice Etico.

Successivamente, esso è stato integrato e nuovamente approvato in data 24 luglio 2018, in coerenza con la sua natura di strumento suscettibile di implementazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni all'Azienda, nonché delle esperienze acquisite dalla Società nel corso del tempo, sulla base del principio del miglioramento continuo.

Il Codice Etico di Furla:

- enuncia l'insieme di diritti, doveri e responsabilità delle Società controllate direttamente ed indirettamente da Furla rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione (meglio specificati nel capitolo "*III. Rapporti con gli Stakeholders*"), ed è quindi, innanzitutto ma non solo, uno **STRUMENTO DI RAFFORZAMENTO INTERNO**, per testimoniare la serietà con cui Furla approccia la questione etica;
- è volto anche a creare una cornice chiara all'interno della quale è consentito muoversi nella sicurezza di non violare alcuna linea di condotta o regolamentazione vigente, contribuendo ad attuare la politica di responsabilità sociale del Gruppo;
- si propone di fissare **STANDARD ETICI DI RIFERIMENTO E NORME COMPORTAMENTALI** su cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta delle Società appartenenti al Gruppo Furla, per tutti i suoi dipendenti a qualsiasi livello gerarchico e in qualsiasi ruolo essi siano, e di tutti coloro i quali possano avere rapporti con Furla;
- basa tali principi su alcuni standard internazionali elencati nell'apposito capitolo "*IV. Riferimenti*"; Inoltre, può costituire un riferimento per i dipendenti delle Società italiane in merito alla **PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/01**.

Il presente Codice riporta una serie di prescrizioni alle quali richiede che si adeguino tutti i dipendenti, e che condivide con tutti i business partner, i quali, firmandolo, lo accettano in tutte le sue parti.

### I. I – Destinatari

Il Codice Etico è vincolante per i soci, i componenti degli Organi Sociali, l'Alta Direzione, i dipendenti a qualsiasi livello gerarchico e in qualsiasi funzione, compreso i dirigenti, i collaboratori, gli stagisti, nonché per tutti coloro che pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la stessa anche in virtù di mandati o procure. Inoltre, Furla richiede il rispetto dei principi qui enunciati anche ai propri partner, intendendo in particolare – ma non solo – clienti, fornitori, consulenti, distributori, istituzioni civili, associazioni di categoria e sindacali.

Chi riveste cariche sociali od incarichi all'interno del Gruppo ha il dovere di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà e correttezza, di favorire la comunicazione tra le aziende del Gruppo, di sollecitare e utilizzare le sinergie infragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni.

Tutti i destinatari sopra indicati sono, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento. L'osservanza delle norme del Codice deve, inoltre, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile.

## I.II – Distribuzione

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti vengono diffusi a vari livelli:

- internamente, ossia per i dipendenti, a tutti i nuovi ingressi in Furla Spa e nelle Società del Gruppo Furla, indipendentemente dal livello, dalla mansione, dalla durata del contratto di assunzione, collaborazione o stage. Viene richiesta una firma per l'accettazione di tutti i suoi termini
- esternamente, a tutti i partner con i quali, in qualità di distributori, clienti o fornitori, Furla pone in essere un rapporto contrattuale
- esternamente, in modalità aperta, tramite il sito web Furla

I destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute che siano in contrasto con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna e il presente Codice Etico. La segnalazione può avvenire per iscritto, se possibile al proprio diretto responsabile, o in alternativa al Comitato Etico. La Società non tollererà alcun tipo di ritorsione, discriminazione e penalizzazione per segnalazioni che siano state effettuate in buona fede, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di chi sia accusato erroneamente e/o in mala fede.

## I.III – Disciplina

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a conoscere e rispettare i principi in esso contenuti, con obbligo contrattuale. In caso di violazioni comprovate, Furla prevede i provvedimenti disciplinari qui enunciati:

- Dipendenti e collaboratori  
Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge, e dal Contratto Integrativo Aziendale. Tali sanzioni saranno applicate sulla base della natura e del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate anche ai sensi del citato CCNL.
- Dirigenti e amministratori  
In caso di violazione da parte di dirigenti e di amministratori, delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico, la Società valuterà i fatti e le condotte ed assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e del CCNL applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.
- Collaboratori esterni, consulenti e altri terzi  
Ogni comportamento di Collaboratori esterni, consulenti o da altri terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del contratto.

## I.IV – Segnalazioni e non-compliance

Per la valutazione e la gestione delle segnalazioni che possono essere mosse in caso venga riscontrata una non-compliance rispetto ai principi enunciati nel presente Codice, **FURLA HA CREATO IL PROPRIO COMITATO ETICO**, composto da alcuni dipendenti in Furla a rappresentanza della eterogeneità tra il personale aziendale. Il comitato valuta e gestisce la segnalazione, delegandola alla funzione aziendale di pertinenza, che preserva la riservatezza dei dati appartenenti a "categorie particolari" nei limiti di legge. In

caso la gestione della non-compliance vada oltre le possibilità del Comitato, o in caso ci sia conflitto di interessi, il Comitato ha facoltà di selezionare un consulente esterno che avrà l'incarico della verifica ed eventualmente della gestione. Se la segnalazione fosse ritenuta dal Comitato invece legata a quanto regolamentato dal D. Lgs. 231/01, il Comitato ha l'incarico di inoltrare la segnalazione all'Organismo di Vigilanza delle società italiane di riferimento.

Le segnalazioni e i relativi dati sia del segnalante che dell'eventuale segnalato saranno trattati con riservatezza, nei limiti di legge, dal Comitato Etico e dai suoi incaricati; le segnalazioni anonime non possono essere raccolte.

Se l'indagine sulla segnalazione ne provasse la non sussistenza, il segnalato si considererà libero da qualsiasi provvedimento, altrimenti sarà esposto a sanzioni disciplinari come da precedente paragrafo.

Il segnalante allo stesso modo viene tutelato qualora la segnalazione, anche se poi rivelatasi non corretta, fosse in buona fede, mentre non saranno tollerate segnalazioni volutamente false e tendenziose.

Il segnalante, da qualsiasi parte del mondo, può inviare una mail all'indirizzo [ethicscommittee@furla.com](mailto:ethicscommittee@furla.com), che contenga tutte le possibili informazioni sulla non-compliance, possibilmente in lingua inglese. Se la segnalazione proviene da un dipendente, questi ha anche la possibilità di scrivere anche all'indirizzo personale di una delle persone che costituiscono il Comitato Etico, nel caso di un conflitto di interessi con un membro del Comitato.

Si rimanda all'Informativa sul Trattamento dei Dati Personali del personale Furla e dei Destinatari del Codice Etico per quanto di pertinenza.

Inoltre, per maggiori delucidazioni circa le modalità di segnalazione delle non-compliance, si rimanda alla pertinente Procedura Segnalazione Violazioni Codice Etico.

## II. PRINCIPI GENERALI

Pur non avendo aderito all'United Nations Global Compact al momento della stesura del presente documento, per il proprio Codice Etico FURLA PRENDE COME ISPIRAZIONE LE QUATTRO TEMATICHE FONDAMENTALI SU CUI SONO BASATI I DIECI PRINCIPI DELLA CORPORATE RESPONSIBILITY enunciati dallo stesso.

A sua volta, l'UN Global Compact fa riferimento ad alcuni standard internazionali. I principali standard, che Furla riconosce e rispetta, sono elencati nel capitolo "IV. Riferimenti".

Tali standard richiedono alle imprese:

### II.I – Diritti Umani

- promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti
- assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani

### II.II – Lavoro

- sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva
- l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio
- l'effettiva eliminazione del lavoro minorile
- l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione

### II.III – Ambiente

- sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali
- intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale
- incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente

### II.IV – Lotta alla Corruzione

- contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

A questi quattro principi cardine, Furla volontariamente aggiunge una ulteriore tematica fondamentale, declinandola come segue:

## II.V – Trasparenza e Riservatezza

- promuovere un flusso di informazioni veritiere, complete, trasparenti, comprensibili e verificate
- rispettare il rapporto di fiducia verso la clientela garantendo riservatezza.

Traducendo tali principi in comportamenti generali, il manifesto di ciò verso cui Furla si impegna, e si aspetta che anche tutti gli stakeholder tendano, è:

- Lavorare nel rispetto della dignità e dei diritti di ogni individuo, **CONSIDERARE LA DIVERSITY COME UN’OPPORTUNITÀ E RIFIUTARE OGNI DISCRIMINAZIONE** – in particolare per origine, nazionalità, etnia, genere, età, disabilità, orientamenti sessuali, religiosi, filosofici, politici o sindacali – e pratica lesiva della salute e della dignità umana;
- **CONDANNARE LO SFRUTTAMENTO ILLEGALE**, e per quanto possibile controllare che nell’intera catena dei valori non entrino attività che ne beneficino o lo tollerino, con particolare riferimento al fenomeno della schiavitù moderna, al lavoro minorile, alla tratta di esseri umani, ma anche traffico d’armi, terrorismo, contrabbando e attività di guerra; impegnarsi a non intrattenere rapporti con partner che abbiano comprovate responsabilità in merito;
- Rispettare ogni possibile **NORMATIVA APPLICABILE** nella cornice lavorativa all’interno della quale avviene il business;
- Agire nel **RISPETTO DELL’AMBIENTE**, della salvaguardia della **BIODIVERSITÀ**, con un uso efficiente delle risorse quali **ACQUA ED ENERGIA**, rispettando la normativa e scegliendo le soluzioni più responsabili, anche nella prospettiva di monitorare e ridurre *carbon* e *water footprint*;
- **NON PARTECIPARE** in nessun caso **A FORME DI CORRUZIONE, ESTORSIONE, TANGENTI, RICICLAGGIO DI DENARO**;
- Tendere alla **MASSIMA TRASPARENZA** in tutte le attività di business, rendendole il più possibile tracciabili e verificabili, diffondendole in maniera non faziosa, disonesta e parziale
- Mantenere in ogni rapporto e attività lavorativa le massime **INTEGRITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA, LEALTÀ**;
- Utilizzare le risorse messe a disposizione dall’Azienda nell’interesse di quest’ultima e mai a detrimento, pur nel rispetto dei vincoli previsti dal D. Lgs. 231/01.

## III. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

### III.I – Dipendenti

Riconoscendo le proprie persone quale fattore fondamentale nello sviluppo aziendale, Furla ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori **RELAZIONI BASATE SULLA FIDUCIA RECIPROCA E SULLA VALORIZZAZIONE** delle competenze professionali.

**FURLA RIFIUTA OGNI GENERE DI DISCRIMINAZIONE** basata – ad esempio – su origine, nazionalità, etnia, genere, età, disabilità, orientamenti sessuali, religiosi, filosofici, politici o sindacali; allo stesso modo, si impegna alla valutazione dei propri dipendenti, collaboratori e business partner unicamente su base meritocratica, con un sistema trasparente e condiviso con l’interessato, e coerentemente con il principio di “stessa retribuzione per lo stesso lavoro”, intendendo che l’Azienda rifiuta una discriminazione nei salari sulla base del genere.

**NON SONO TOLLERATE AZIONI NON TRASPARENTI, FAVORITISMI ARBITRARI O FENOMENI DI MOBBING, STALKING, VIOLENCE E HARASSMENT** (incluso quello di genere) o di qualsiasi altra pressione

non giustificata sul luogo di lavoro, specie se pregiudizievole della salute e sicurezza del lavoratore, o del suo benessere psicofisico.

Nell'ottica del miglioramento continuo, **FURLA SI IMPEGNA A SVILUPPARE LE ATTITUDINI E LE POTENZIALITÀ DELLE SUE PERSONE** nello svolgimento delle proprie competenze, affinché le capacità e le legittime aspirazioni di crescita professionale dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Nell'ottica del bilanciamento tra lavoro e vita privata, l'Azienda si impegna ad essere pienamente conforme alla normativa per quanto riguarda le ferie annuali, le festività, i riposi, il congedo di maternità e in generale il tempo non dedicato all'attività lavorativa.

Tutto il personale è assunto, gestito e valutato con contratti e modalità rispettosi della normativa di settore e del Paese di pertinenza; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Si promuove per quanto possibile la forma del contratto stabile.

Al momento dell'assunzione, il candidato riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi, inclusi i bonus, la retribuzione degli straordinari, le assicurazioni sanitarie e sociali. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

Le condizioni di cui sopra sono riferite primariamente ai dipendenti Furla. Nondimeno, condividendo il presente Codice Etico, Furla richiede a tutti i suoi partner – primariamente, ma non esclusivamente, i fornitori – di applicare gli stessi principi nei confronti delle proprie persone.

Allo stesso modo, anche **LA PROFESSIONALITÀ E L'IMPEGNO DEL PERSONALE RAPPRESENTANO UNO SPECIFICO OBBLIGO**.

Innanzitutto, anche al dipendente viene richiesta la massima lealtà verso l'Azienda, nell'usare le risorse aziendali nel miglior interesse di Furla, nell'impiegare le proprie capacità professionali nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi aziendali e personali nel creare un ambiente di lavoro positivo e stimolante per tutti, interni o esterni.

I rapporti con gli esterni devono essere improntati alla collaborazione e alla trasparenza, avendo cura al contempo di gestire i dati sensibili con prudenza. Infatti, le informazioni confidenziali acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere riservate e protette nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 196 del 30/06/2003 e dal Regolamento UE 2016/679 e successivi decreti attuativi, e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate a terzi. Le informazioni che possono o devono essere divulgate devono essere complete, accurate e verificate.

Deve essere evitata ogni situazione o attività che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'Azienda o che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società; in particolare, è vietato accettare o proporre, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con qualunque soggetto terzo con cui la Società abbia un rapporto in essere al fine di influenzarne le decisioni, fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale. Nell'evenienza che questo accada, il proprio superiore gerarchico va informato tempestivamente.

### **III.II – Organizzazioni politiche e sindacali**

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali. I rapporti con queste ultime sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di soluzioni condivise.

Le relazioni con i rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali sono riservate alle competenti funzioni di Gruppo a ciò autorizzate.

La partecipazione, a titolo personale, dei destinatari del Codice Etico ad organizzazioni politiche avviene secondo i termini stabiliti dal CCNL e senza alcun collegamento con la funzione svolta in Azienda.

### III.III – Organi sociali

Agli Organi Sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità (per la quale si richiede una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali), oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente, dello statuto e dei regolamenti aziendali, è richiesto di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e responsabilità verso ogni interlocutore; di correttezza, indipendenza e autonomia con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale, senza situazioni di conflitto d'interessi. La riservatezza sulle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio va sempre rispettata, così come il divieto di avvalersi della propria posizione per ottenere vantaggi personali, e di acquisire o sottoscrivere azioni o quote sociali, come l'obbligo di non effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni con altre società o scissioni, in grado di cagionare un danno ai creditori, come l'obbligo di rispettare le richieste di informazioni, da parte del Collegio sindacale, in tema di applicazione alla Società di specifiche normative, e infine come l'obbligo di provvedere a presentare in Assemblea, in relazione a un determinato ordine del giorno, soltanto atti e documenti veri, completi e non alterati.

### III.IV – Clienti

I clienti rappresentano i destinatari del business di Furla. Per questo **È CRUCIALE LA RELAZIONE CON LA CLIENTELA ED IL SUO CONTINUO MIGLIORAMENTO, SIANO ESSI CLIENTI FINALI CHE DISTRIBUTORI**. Furla si impegna al massimo delle capacità professionali per la soddisfazione della clientela, mantenendo un alto standard di servizio nel normale svolgimento dell'attività di vendita.

Nei rapporti con i clienti ciascun dipendente rappresenta Furla; quindi si è tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei clienti con professionalità, correttezza, cortesia e trasparenza.

Restano validi i principi generali precedentemente enunciati di trasparenza nel rispetto dei limiti di riservatezza e privacy, e di rispetto generale della normativa applicabile, oltre che più genericamente dei principi fondamentali espressi precedentemente.

Infatti, in particolar modo nell'instaurazione di nuovi rapporti commerciali, Furla eviterà di intrattenere relazioni con partner dei quali sia conosciuta – o solamente sospettata – l'implicazione in attività illecite, quali riciclaggio, traffici illeciti, reati ambientali e contro la salute, o che violino i diritti fondamentali della persona; e comunque, in generale con persone o enti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale.

### III.V – Fornitori

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare anche i rapporti commerciali della Società con i propri fornitori con i quali si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza, a partire da modalità standard di selezione e di gestione dei fornitori tenendo conto di obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità, struttura imprenditoriale, qualità, prezzo, modalità di svolgimento di servizio e consegna, anche con riferimento alla verifica del comportamento tenuto dai corso degli anni.

Inoltre, si valuterà il loro apprezzamento sul mercato, la capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, nonché i criteri di Responsabilità Sociale. Lato suo, Furla si impegna al costante controllo della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti, e a costruire contratti di fornitura improntati all'equità, al reciproco rispetto e alla trasparenza, soprattutto con riferimento ai termini di pagamento e all'onerosità degli adempimenti amministrativi.

Ai rapporti con i fornitori è dedicato in specifico il Manuale Fornitore, che si rifà sempre ai principi cardine alla base del presente Codice Etico: diritti umani, lavori, ambiente, onestà e anticorruzione, trasparenza, riservatezza.



### **III.VI – Soci**

È interesse prioritario della Società valorizzare l'investimento dei propri soci, attuando una politica di business che assicuri loro, nel tempo, un adeguato ritorno economico, attraverso l'ottimizzazione delle risorse disponibili nonché l'aumento della competitività e della solidità finanziaria.

Nel rispetto dei propri valori cardine, e al fine di rafforzare relazioni durature e continue, Furla garantisce ai soci un rapporto improntato ancora una volta ai principi fondanti.

In particolare, la Società si impegna alla comunicazione tempestiva e trasparente dello stato di attuazione delle strategie e dei risultati della Società allo scopo di fornirne una chiara, completa e accurata informazione, nella migliore e costante attenzione a tutti i soci, senza discriminazione e nella promozione tra gli stessi di un consapevole esercizio del diritto di voto.

### **III.VII – Pubblica Amministrazione**

Furla si impegna al pieno rispetto e alla corretta comunicazione con tutti gli interlocutori della Pubblica Amministrazione (a titolo meramente esemplificativo, i Ministeri, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, l'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, l'Agenzia delle Entrate...) a livello locale, nazionale ed internazionale.

L'assunzione di impegni nei confronti della PA è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. I rapporti sono improntati alla collaborazione, senza mai ostacolare l'attività istituzionale e preservando corretti ambiti di reciproca indipendenza, evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni. È fatto divieto assoluto di promettere o offrire a Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio, o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione doni o benefici per favorire gli interessi della Società. Con ciò si fa riferimento ad omaggi (esclusi quelli di valore simbolico per sola cortesia commerciale), ma anche a favori quali spese di rappresentanza non previste contrattualmente e con finalità non limpide e diverse dalla trasparente promozione dell'immagine dell'Azienda, opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini), opportunità commerciali di qualsiasi genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela.

Nel principio della riservatezza delle informazioni, Furla si impegna a fornire o sollecitare informazioni e/o documenti riservati solo su richiesta legittima e coerente col quadro normativo, senza compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti. Al contempo, le informazioni fornite non devono mai contenere scientemente dati falsi alterati, né è ammesso sottrarre o omettere documenti e informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore proprio o della propria clientela le decisioni della Pubblica Amministrazione. Questa proposizione si applica in particolar modo nel caso di valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, oppure per conseguire in modo indebito contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altri enti pubblici.

Furla e le sue persone sono tenute a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore della Società, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi; qualsiasi utilizzo diverso da quello per il quale sono stati erogati è vietato.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente sospendere ogni rapporto con gli stessi e riferire l'accaduto al suo diretto proprio superiore ed informare Il Comitato Etico.

### **III.VIII – Mass Media**

Furla riconosce il fondamentale ruolo informativo svolto dai Mass Media verso il pubblico; per questo motivo mantiene un equilibrio attento tra la piena collaborazione e trasparenza sulle informazioni comunicate, utilizzandole in modo corretto e non strumentale, e la riservatezza di alcuni elementi delicati perché strategici o confidenziali.

Data l'estrema importanza data a questa relazione tra Azienda e mezzi di comunicazione, i rapporti sono riservati agli organi e alle funzioni aziendali preposte.

Allo scopo di garantire una informazione univoca e supportare coloro che entrano in contatto con i mezzi di informazione, le dichiarazioni rese per conto della Società devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione degli organi e delle funzioni aziendali competenti, così che il messaggio sia armonico rispetto ai valori fondanti ed espresso nella maniera più coerente con gli stessi e l'identità aziendale.

### **III.IX – Concorrenza**

È di fondamentale importanza che il mercato sia basato su una corretta concorrenza, trasparente e stimolante. La Società, il Gruppo ed i Collaboratori sono perciò impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione, in particolar modo quanto riguarda antitrust e proprietà intellettuale.

Nessun Collaboratore può essere coinvolto in iniziative o contatti con concorrenti (ad esempio accordi su prezzi, prezzi e accordi discriminatori) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

Circa la proprietà intellettuale, Furla riconosce il valore strategico e identitario di diritti d'autore, marchi e brevetti, sia per quanto riguarda la propria attività creativa e commerciale che quella altrui; per questo la Società si impegna all'osservanza delle leggi, al rispetto delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà industriale e intellettuale, non permettendo in nessun caso la contraffazione, alterazione, duplicazione, riproduzione o diffusione, in qualunque forma e senza diritto, della propria opera da altri e da altri della propria.

## **IV. RIFERIMENTI**

Questo Codice Etico si ispira ai dieci principi dell'United Nations Global Compact; indirettamente, si fa dunque riferimento ad alcuni standard internazionali, qui di seguito elencati.

- Universal Declaration of Human Rights
- United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights
- United Nations Guidelines on Women's Empowerment
- United Nations Convention on the Rights of the Child
- United Nations Convention Against Corruption
- Rio Declaration on Environment and Development
- OECD Guidelines
- International Labour Organization (ILO)'s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- International Labor Organization (ILO) 's Convention 190 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work
- Children's Rights and Business Principles

Per quanto riguarda l'Italia, Paese in cui Furla ha le sue radici, oltre che la sua sede legale, si riconosce il presente Codice Etico anche come strumento mirato alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300). Si fa riferimento anche al D.Lgs. n. 196/03 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e al Regolamento (UE) 2016/679 e ai relativi decreti attuativi.