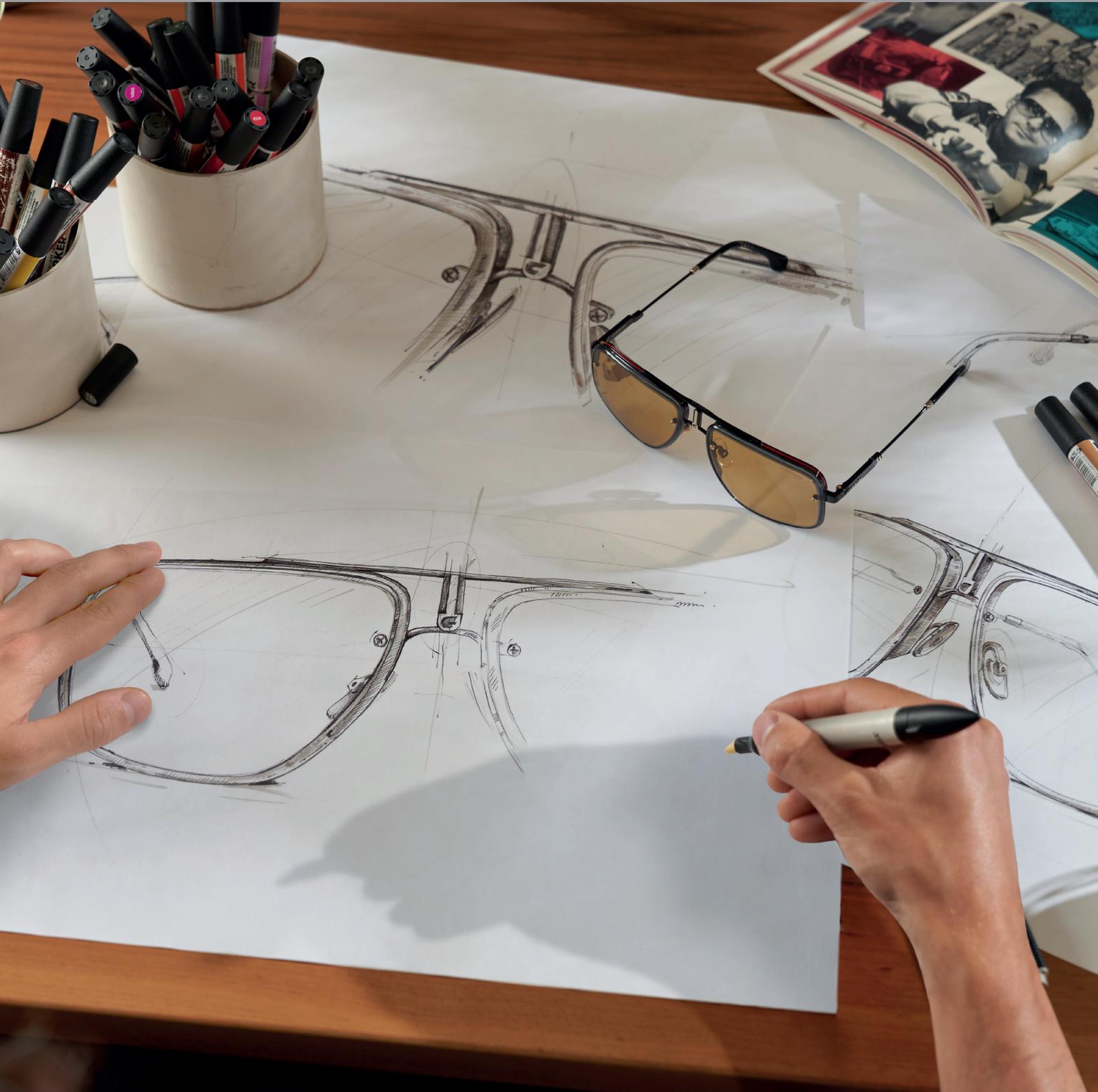


THE SAFILO WAY

WORLDWIDE BUSINESS CONDUCT MANUAL



GLI OCCHI SULLE RESPONSABILITÀ PERSONALI

10 **Responsabilità personali**
Applicare il Manifesto, i Valori e le Competenze di Safilo
Cosa ci si aspetta da ciascuno?
Cosa ci si aspetta dai Manager?

11 **Applicare il Business Conduct Manual**
Fare una segnalazione
Indagini su denunce di condotte irregolari
Conseguenze delle violazioni
Non-ritorsione

GLI OCCHI SULL'INTEGRITÀ SUL LUOGO DI LAVORO

16 **Coltivare il rispetto nel nostro luogo di lavoro**
Diversità
Non-discriminazione
Ambiente libero da violenza e molestie

18 **Impegno per una corretta gestione del lavoro**
Corretta remunerazione
Divieto di lavoro minorile o forzato
Diritto alla libertà di associazione

19 **Assicurare salute e sicurezza sul luogo di lavoro**
Condizioni di lavoro sicure
Abuso di alcool e droghe

20 **Salvaguardare la privacy dei dipendenti**
Mantenere le informazioni personali dei dipendenti riservate e protette

GLI OCCHI SULL'ESSERE UN FIDATO PARTNER DI BUSINESS

22 **Assicuriamo la qualità del prodotto**
Centrati sul Prodotto
Sicurezza e qualità del prodotto
Etichettatura del prodotto
"Made In"

24 **Ci impegniamo per una corretta negoziazione e concorrenza**
Corretta gestione dei clienti
Pari opportunità per i fornitori di competere per il nostro business
Pratiche di marketing responsabili
Osservanza della legislazione sulla concorrenza
Raccolta di informazioni sulla concorrenza

26 **Manteniamo le promesse ai partner di business**
Dire ciò che facciamo e fare ciò che diciamo
Obblighi verso i Licenzianti
Impegno nei confronti dei Partner manifatturieri
Responsabilità verso i Distributori

27 **Salvaguardiamo le informazioni dei nostri partner di business**
Gestire e Proteggere Informazioni Riservate dei Partner di Business

GLI OCCHI SULL'AGIRE RESPONSABILMENTE VERSO L'AZIENDA E GLI AZIONISTI

- 29** **Mettere al primo posto gli interessi dell'Azienda**
Gestire Potenziali Conflitti di Interesse – Rivelare Conflitti di Interesse
Gestire Potenziali Conflitti di Interesse – Interessi in altre Aziende, Familiari e Amici
Omaggi, Pasti e Intrattenimento
- 31** **Usare le risorse aziendali in maniera appropriata**
Uso di Beni Aziendali – Proprietà Materiali, Proprietà Intellettuale e Tecnologia Aziendale
- 33** **Utilizzare le informazioni dell'Azienda in maniera appropriata**
Proteggere le informazioni riservate dell'Azienda
Evitare Insider Trading
- 34** **Gestire comunicazioni esterne**
Comunicazioni con Media, Investitori e Analisti
- 35** **Tenere accurata documentazione finanziaria e di business**
Mantenere Accurata e Completa Documentazione di Business

GLI OCCHI SULL'AGIRE RESPONSABILMENTE VERSO GLI ALTRI

- 37** **Rispettare l'Ambiente**
Proteggere l'ambiente
- 37** **La nostra responsabilità aziendale verso i partner di business**
Gestione della Supply Chain
Responsabilità sociale aziendale
Coinvolgimento delle Comunità
- 39** **Le altre persone e il Governo**
Anti-Corruzione
- 40** **Leggi e Normative**
Osservanza delle leggi sulla concorrenza
Anti-Riciclaggio
Restrizioni Commerciali Internazionali

INTRODUZIONE DA PARTE DEL CEO

Sono lieto di presentare l'aggiornamento del Worldwide Business Conduct Manual di Safilo.

Dopo aver elaborato il Manifesto di Safilo, definendo la nostra Purpose, e aver ancor meglio esplicitato i nostri Valori, questa edizione del WBCM rappresenta la loro trasposizione nei nostri standard di Condotta Aziendale e la sintesi delle linee guida da cui farsi ispirare nelle nostre azioni e decisioni quotidiane con i clienti, i consumatori, i nostri partner in genere, le autorità e, non ultimo, tra noi colleghi.

Safilo è una eyewear company globale caratterizzata da una forte spinta innovativa, che ci ha permesso di intraprendere un percorso di evoluzione virtuosa e di guardare al domani con un forte spirito costruttivo.

Proprio grazie a questa nostra attitudine naturale ci impegniamo a costruire un futuro sempre più sostenibile, con l'obiettivo di creare un valore che non svanisca, ma che porti a tutti i nostri stakeholder - dalle nostre persone ai clienti, dagli investitori alle comunità locali, dai fornitori ai consumatori finali - un beneficio tangibile che possa durare nel tempo.

Guidati dal nostro Purpose, *See the world at its best*, stiamo lavorando per portare nel futuro un'eredità di Gruppo fondata su innovazione e responsabilità, alla cui base ci sono i nostri 3 pilastri: Pianeta, Prodotto e Persone.

Il Worldwide Business Conduct Manual mira a creare direttrici chiare per tutti i dipendenti, dandoci modo di comprendere se le nostre azioni siano coerenti con il Manifesto e i Valori, ricordandoci ogni giorno che Safilo non guarda solo ai risultati, ma anche a come essi vengono raggiunti. Il successo del nostro business è, infatti, costruito sulla fiducia.

Per questo è importante essere consapevoli che è responsabilità di ognuno di noi rendere concreti i nostri standard nel comportamento quotidiano. La nostra struttura di governance rappresenta la base per consolidare il nostro posizionamento come azienda multinazionale globale sostenibile.

Angelo Trocchia
Amministratore delegato

L'architettura della governance di Safilo si fonda sul **nostro Manifesto**, che rappresenta l'essenza di ciò che siamo, i **nostri Valori**, che sono ciò in cui crediamo come Azienda e che guidano il nostro comportamento, le **nostre Competenze** chiave che definiscono dove ciascuno di noi deve eccellere nella realizzazione degli obiettivi aziendali.

Affinché il Manifesto, i Valori e le Competenze di Safilo restino al centro del nostro business globale, Safilo ha declinato gli standard aziendali che devono ispirare e guidare tutti noi dipendenti nello svolgimento delle nostre mansioni, qualunque esse siano.

Questo gruppo unitario di standard forma il Worldwide Business Conduct Manual, che definisce quindi i confini della nostra condotta e assicura una corretta e coerente applicazione del Manifesto, dei Valori e delle Competenze in tutto il Gruppo Safilo.

Questo Manuale definisce gli standard globali di riferimento che dovranno essere applicati in ogni Stato dove opera il Gruppo Safilo. Di conseguenza, ove in uno o più Stati gli standard vigenti risultassero meno stringenti di quelli qui previsti, gli stessi andranno adeguatamente elevati, se ed in quanto consentito dalle locali normative.

Il Manifesto, i Valori e le Competenze di Safilo rappresentati in questo Manuale sono la naturale evoluzione degli OVPC (Obiettivi, Valori, Principi e Competenze) lanciati con la prima edizione del Manuale nel 2016 e, insieme al complesso delle policy e procedure aziendali, stabiliscono regole di comportamento, responsabilità e relativi processi di monitoraggio, sul presupposto che Safilo non mira solo al raggiungimento dei risultati ma anche a "come" essi vengono raggiunti.

PERCHÈ SAFILO HA ADOTTATO IL WORLDWIDE BUSINESS CONDUCT MANUAL?



IL NOSTRO MANIFESTO

“Vi siete mai chiesti chi ci sia dietro un paio di occhiali?
Ci siamo noi di Safilo.

Un’azienda che dal 1878 ha nel suo DNA un principio che può fare suo più di chiunque altro: guardare avanti.

Guardare avanti per permettere a milioni di persone di vedere il mondo al meglio.

Senza schivare il cambiamento, ma andandogli incontro. Cercando soluzioni innovative e responsabili, abbracciando la trasformazione digitale senza dimenticarci delle nostre radici.

Così facendo, innovazione e sostenibilità non restano solo belle parole,
ma diventano un percorso inclusivo dove siamo tutti coinvolti.

E la capacità di creare valore tramite tutto ciò è il nostro traguardo.

This is the Safilo Way.

Safilo.

See the world at its best”



I NOSTRI VALORI

PERSONE AL CENTRO

In Safilo crediamo che le persone siano al centro di tutto. Per questo facciamo in modo che i luoghi dove lavoriamo siano in ogni momento luoghi dove ciascuno possa emergere, dove poter sviluppare le proprie capacità nel migliore dei modi, confrontandoci e collaborando con le persone attorno a noi. Così si creano relazioni basate su fiducia, competenza e lealtà. Così creiamo valore.

ISPIRATI DALLA VISIONE

Cerchiamo sempre l'equilibrio migliore tra presente e futuro. Crediamo in progetti che vadano oltre la logica di breve periodo e che abbiano sempre un forte senso di responsabilità ambientale, culturale e sociale. Solo così possiamo agire concretamente per migliorare il nostro pianeta e contribuire allo sviluppo di un'economia realmente inclusiva e sostenibile. Così guardiamo lontano.

GUIDATI DALL'INNOVAZIONE

Guardiamo sempre in una sola direzione: avanti. Per farlo, partendo dalle nostre radici che affondano nella tradizione, lavoriamo per una nuova idea di innovazione che accomuni bellezza e funzionalità, che si sviluppi con un modello digitale e che guardi al mondo in modo chiaro e responsabile. Un'innovazione che permetta alla nostra passione di sempre di andare oltre l'ordinario. Così costruiamo il futuro.

LE NOSTRE COMPETENZE





RESPONSABILITÀ PERSONALI

RESPONSABILITÀ PERSONALI

Applicare il Manifesto, i Valori e le Competenze di Safilo

Il Manifesto, i Valori e le Competenze di Safilo sono le fondamenta di ciò che siamo e di come gestiamo il business e costituiscono la base di questo Manuale.

Ciascun dipendente è tenuto a comportarsi in maniera coerente con l'essenza del Manifesto, dei Valori e delle Competenze dell'Azienda. Il Manuale è uno strumento per aiutarci a comprendere gli standard globali che dobbiamo seguire per assicurare il rispetto del nostro Manifesto, Valori e Competenze nel lavoro quotidiano.

Cosa ci si aspetta da ciascuno?

Ogni aspetto del nostro lavoro deve osservare quanto disposto dal Worldwide Business Conduct Manual, dalle policy aziendali e dalla legge.

Ciascuno di noi ha la responsabilità di agire in maniera coerente con il Manifesto, i Valori e le Competenze aziendali nonché con le policy e procedure aziendali, durante lo svolgimento del proprio lavoro e in particolare nell'assumere decisioni di business. I dipendenti, inoltre, devono rispettare le leggi e normative, sia nazionali degli Stati in cui essi operano che internazionali applicabili. Le necessità di business non possono mai essere usate per giustificare azioni contrarie alla legge.

Il Worldwide Business Conduct Manual si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda, senza eccezioni. È inoltre responsabilità di ciascun dipendente conoscere e seguire i principi del Manuale, così come le policy e procedure aziendali. Nessuno, ad alcun livello dell'Azienda, ha l'autorità per richiederti di violare il Manuale o qualsivoglia policy, procedura, legge o normativa. Se qualcuno dovesse tentare di fare ciò, puoi seguire i passaggi descritti nel paragrafo **"Fare una segnalazione"**. Ogni soggetto che riscontri un comportamento non conforme ai principi del Manuale ovvero a policy e/o procedure aziendali è incoraggiato a comunicare la circostanza utilizzando i canali dedicati come oltre descritti.

L'inosservanza della legge, del Manuale e/o di policy e procedure aziendali potrà comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari ai sensi della normativa locale, fino alla misura estrema della risoluzione del rapporto di lavoro, oltre all'applicazione di eventuali sanzioni civili e/o penali da parte delle autorità preposte nel caso in cui il comportamento integri gli estremi di fattispecie legalmente perseguibili.

Nel caso in cui circostanze eccezionali consentano la temporanea legittima sospensione degli standard aziendali, tale sospensione dovrà ottenere la previa autorizzazione scritta da parte dell'Amministratore Delegato, con il supporto e il parere delle funzioni interessate.

Cosa ci si aspetta dai Manager?

"Se le tue azioni ispirano altri a sognare di più, imparare di più, fare di più e diventare di più, sei un leader."

John Quincy Adams

Leader e Manager devono ispirare fiducia e promuovere una cultura di eticità.

Coloro che sono a capo di altri dipendenti hanno la responsabilità aggiuntiva di guidare con l'esempio e di essere ambasciatori dei Valori di Safilo. I Manager devono sempre adottare una condotta appropriata e comunicare ai propri riporti l'importanza dell'etica e del rispetto del Worldwide Business Conduct Manual, delle leggi e delle policy e procedure aziendali. I dipendenti non devono mai essere incoraggiati a conseguire risultati di business sacrificando la condotta etica o il rispetto del Manuale o della legge e/o delle policy e procedure aziendali.



I Manager devono inoltre impegnarsi a creare un ambiente di lavoro positivo in cui i dipendenti si sentano a loro agio a sollevare domande e in cui possano esprimere, senza dover temere ritorsioni, preoccupazioni riguardanti situazioni che ritengono necessitino di essere affrontate.

APPLICARE IL BUSINESS CONDUCT MANUAL

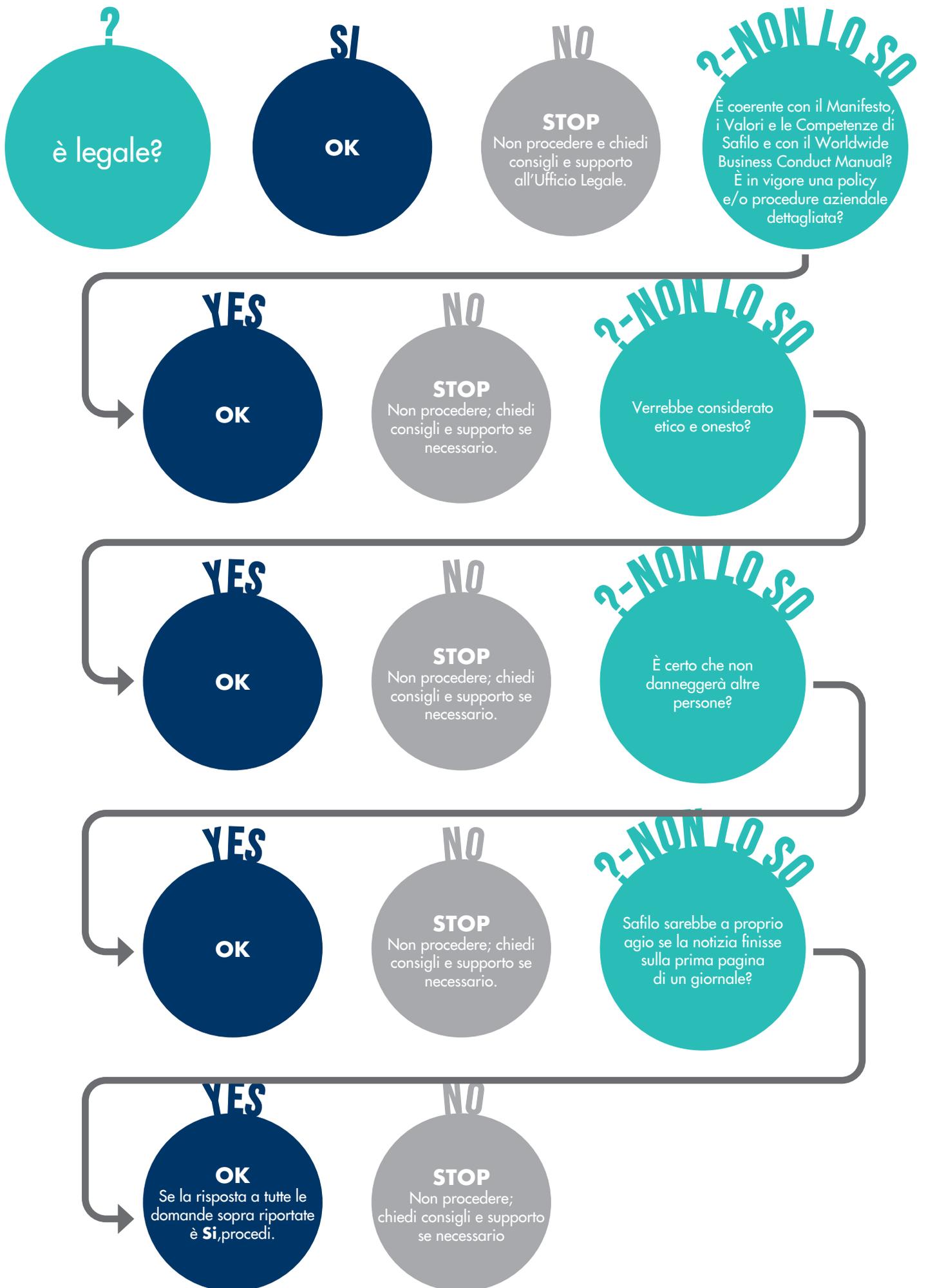
Tutti i dipendenti hanno il dovere di applicare gli standard etici del Worldwide Business Conduct Manual e di usare buon giudizio. Questo Manuale non può descrivere ogni situazione che potrebbe emergere, ma di fronte a dubbi sulla condotta lavorativa da tenere o su una decisione da prendere, le seguenti domande dovrebbero essere una guida:

- Questa condotta lavorativa è illegale?
- È incoerente con il Worldwide Business Conduct Manual e con il Manifesto, i Valori e le Competenze aziendali?
- Potrebbe essere considerata non etica o disonesta?
- Potrebbe influenzare negativamente altre persone (dipendenti, investitori, clienti o consumatori)?
- Potrebbe danneggiare la reputazione di Safilo o mettere a rischio l'Azienda? Come apparirebbe se la notizia finisse sulla prima pagina di un quotidiano nazionale o locale?

Se la risposta ad una qualsiasi di queste domande è positiva o dubbia, il dipendente deve sospendere il comportamento e chiedere supporto al proprio responsabile e/o alla Direzione Legale. Si veda lo schema che segue.

Le "necessità di business" non possono mai essere usate per giustificare azioni contrarie alla legge o non coerenti rispetto al Manuale e al Manifesto, ai Valori e alle Competenze aziendali, ovvero a policy e/o procedure aziendali.





Fare una segnalazione

È responsabilità di ciascun dipendente richiedere assistenza e fare una segnalazione qualora emergano situazioni problematiche.

Chiunque ritenga o sospetti che possa essere intervenuta, o che potrà intervenire, una violazione di qualsiasi natura, può ed è tenuto a fare una segnalazione.

Possono formare oggetto di segnalazione le violazioni o le presunte violazioni di:

1. il Worldwide Business Conduct Manual;
2. policy e procedure aziendali;
3. Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 applicabili alle società italiane o documenti analoghi e delle rispettive procedure e/o protocolli;
4. disposizioni di legge e/o regolamenti applicabili;
5. altri aspetti connessi al raggio del sistema di controllo interno aziendale o a comportamenti in contrasto con il dovere di fedeltà verso qualunque società del Gruppo Safilo.

La segnalazione può essere trasmessa tramite i seguenti canali:

- l'EthicsPoint hotline e sito internet – www.safilogroup.ethicspoint.com;
- un incontro di persona con l'Head of Global Internal Audit, da richiedere attraverso la piattaforma EthicsPoint;
- per le Società del Gruppo diverse da quelle italiane e da quella francese, per le quali è necessario seguire uno dei precedenti canali, invio di una mail alla Funzione Globale Internal Audit all'indirizzo email dedicato ethicsandcompliance@safilo.com (in particolare quando EthicsPoint non sia disponibile nell'area geografica).

La presentazione della denuncia tramite hotline e/o il sito internet EthicsPoint è consentito solo in alcuni Stati, e solo con riferimento ad alcuni argomenti trattati in questo Manuale a seconda dello Stato di riferimento. Nella pagina del sito relativa agli "Stati" è possibile verificare la lista delle situazioni denunciabili. EthicsPoint ti dà l'opportunità di fare una segnalazione ad un rappresentante indipendente di Safilo.

Per ulteriori informazioni, occorre fare riferimento alla WBCM Compliance Reporting Procedures pubblicata sul sito web di Safilo Group.

Eventuali domande o dubbi relativamente all'interpretazione del Worldwide Business Conduct Manual vanno inoltrate utilizzando i canali dedicati sopra riportati.



Cosa devo fare se il mio superiore mi chiede di svolgere un'attività che credo possa violare il manuale o la legge?

Presenta una segnalazione attraverso uno dei canali indicati nel paragrafo "Fare una Segnalazione". Non devi mai consapevolmente violare il Manuale o la legge su richiesta del tuo superiore o perché non hai richiesto assistenza.

Indagini su denunce di condotte irregolari

L'Azienda dà importanza a tutte le denunce di condotte irregolari e, nel rispetto della tutela dell'identità del segnalante e dell'eventuale segnalato, assicura che i fatti riportati vengano indagati prontamente e approfonditamente per determinare se una qualsiasi legge, normativa, policy o procedura sia stata effettivamente violata nonché, in caso, per definire appropriate azioni correttive e/o sanzionatorie.

Per ulteriori informazioni, occorre fare riferimento alla WBCM Compliance Reporting Procedure pubblicata sul sito web di Safilo Group. La Procedura fornisce indicazioni su chi deve segnalare, cosa e come segnalare, il processo di accertamento delle segnalazioni e le misure per tutelare la riservatezza dei soggetti e delle informazioni inseriti nella segnalazione.

Conseguenze delle violazioni

Coloro che non dovessero rispettare le disposizioni del Manuale, delle policy e/o procedure nonché della legge potranno incorrere in azioni disciplinari, che, a seconda della natura e gravità della violazione, possono arrivare fino all'applicazione della misura più grave della risoluzione del rapporto di lavoro. Tutte le azioni disciplinari verranno applicate nel rispetto della legislazione locale applicabile al caso.

Non-ritorsione

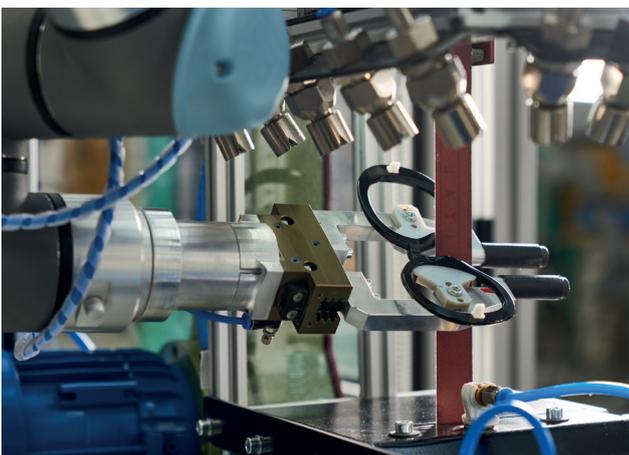
Nessuna ritorsione verrà tollerata nei confronti di chi denunci in buona fede una violazione o cooperi con un'indagine.

L'Azienda apprezza l'aiuto di dipendenti che segnalino potenziali problemi. L'Azienda non opererà o permetterà ritorsioni nei confronti di un dipendente che, in buona fede:

- Riporti una violazione, presunta o effettiva, dei Valori, del Manuale, delle policy e/o procedure o della legge;
- Presenti una segnalazione relativa o cerchi supporto con riguardo ad una particolare prassi, decisione, azione od omissione aziendale;
- Cooperi in un'indagine aziendale o meno volta ad accertare una potenziale violazione.

Fare una segnalazione in buona fede, o partecipare ad indagini, non può essere la base per alcun trattamento ritorsivo nei confronti del dipendente che abbia agito, quali licenziamento, retrocessione di grado, sospensione, adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, minacce, molestie o discriminazioni. L'Azienda si impegna espressamente ad intervenire e punire con azioni disciplinari i casi di ritorsioni anche solo tentate. Tutti coloro che interagiscono con qualcuno che abbia presentato una segnalazione o fornito informazioni in un'indagine, devono trattare la persona con cortesia e rispetto. Chiunque fosse vittima di ritorsioni dovrà fare una nuova segnalazione seguendo le indicazioni riportate nella sezione "**Fare una segnalazione**".

Eventuali segnalazioni in mala fede, cioè false o caluniose effettuate intenzionalmente o in maniera gravemente negligente saranno considerate violazioni del presente Manuale e potranno portare a conseguenze disciplinari.





INTEGRITÀ SUL LUOGO DI LAVORO

COLTIVARE IL RISPETTO NEL NOSTRO LUOGO DI LAVORO

Il Rispetto deve essere coltivato prima di tutto sul luogo di lavoro.

“Il rispetto è una strada a doppio senso. Se vuoi ottenerlo, devi darlo.”

Richard Risch

Diversità

Ciascuno di noi deve rispettare la diversità, le capacità e le abilità degli altri, apprezzando il contributo di ciascuno.

Come Azienda, diamo valore alle diversità e ci impegniamo per attrarre, assumere e ritenere una forza lavoro che rifletta, rappresenti e sia in grado di connettersi con i mercati e con i consumatori globalmente diversificati che serviamo. Crediamo che una forza lavoro eterogenea possa darci una capacità competitiva di lungo termine.

In Safilo promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo in cui i punti di forza esclusivi di ciascun individuo siano supportati a beneficio dell'Azienda.

I dipendenti possono promuovere diversità ed inclusione:

- Fornendo l'esempio di un'atmosfera di mutua fiducia e rispetto;
- Opponendosi fermamente al pregiudizio e all'intolleranza;
- Valorizzando i contributi degli altri, ascoltando e domandando;
- Rispettando la diversità di capacità ed esperienza individuali.

Che cos'è la diversità?

La Diversità può essere definita come l'insieme delle caratteristiche che costituiscono ciascuno di noi: personalità, istruzione, esperienze di lavoro, origine etnica, razza, opinioni politiche, orientamento sessuale, religione, genere, stile, pensiero, approccio, disabilità o altre differenze.

“Essere uno, essere uniti è una grande cosa. Ma rispettare il diritto di essere diversi è forse ancora più grande.” – Bono

Non-discriminazione

I dipendenti non devono discriminare o mettere in atto alcuna forma di discriminazione illegale.

L'Azienda si impegna a garantire pari opportunità di lavoro e a dare ai soggetti qualificati l'opportunità di esprimere il loro pieno potenziale e di contribuire al successo dell'Azienda. Ciò significa che le decisioni legate al rapporto di lavoro (assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione) devono essere basate su criteri di merito, qualifiche e performance, senza considerare caratteristiche non professionali quali razza, genere, età, nazionalità, religione, stato civile, cittadinanza, disabilità, opinioni politiche, orientamento sessuale o altri elementi legalmente protetti o non attinenti al piano professionale.



Che cosa sono la violenza e le molestie sul lavoro?

La Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro del 2019 indica: "l'espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere."

Si intende per violenza e molestie sul lavoro gli episodi che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro.

Non tolleriamo violenza e molestie sul lavoro.

Safilo si impegna a mantenere un ambito lavorativo libero da molestie, dove tutti i dipendenti siano rispettati e abbiano la possibilità di esprimere liberamente il loro potenziale e contribuire al successo dell'Azienda.

L'Azienda non tollera dimostrazioni di comportamento violento sul lavoro, o qualsiasi comportamento che porti un dipendente a sentirsi minacciato o a rischio, inclusi attacchi verbali. La nostra Azienda vieta inoltre il possesso di armi sul lavoro.

I dipendenti non devono agire con violenza o in modo da causare molestie o da far sentire i colleghi a disagio nell'ambito lavorativo. Per ulteriori informazioni, puoi fare riferimento alla **Policy Globale Violenza e Molestie sul Lavoro**. Il dipendente che ritenga di essere vittima di violenze o molestie sul lavoro oppure che ritenga che altri abbiano subito violenza o molestie sul lavoro, deve immediatamente dare informativa seguendo le indicazioni riportate nella sezione "**Fare una segnalazione**".

Se ritieni che qualcuno si trovi in immediato pericolo, contatta il servizio di sicurezza o le autorità locali.



IMPEGNO PER UNA CORRETTA GESTIONE DEL LAVORO

Safilo si impegna a creare eccellenza nella gestione delle persone. Ciò include proteggere e promuovere diritti umani fondamentali, rispettare le normative internazionali sui diritti umani e le normative nazionali sul lavoro.

Ci aspettiamo inoltre che i nostri fornitori e partner in affari seguano tali principi. Chiunque sospetti violazioni dei diritti umani all'interno delle nostre operazioni o catena di fornitori ha la responsabilità di riportare la cosa.

Corretta remunerazione

La nostra politica globale di remunerazione è costruita per attrarre, sviluppare, premiare e trattenere talenti.

I livelli retributivi sono competitivi rispetto alla media dei mercati locali di riferimento per posizioni lavorative comparabili e rispondono alle disposizioni della legislazione vigente, relativamente al salario minimo, lavoro straordinario e regolazione del tempo di lavoro massimo.

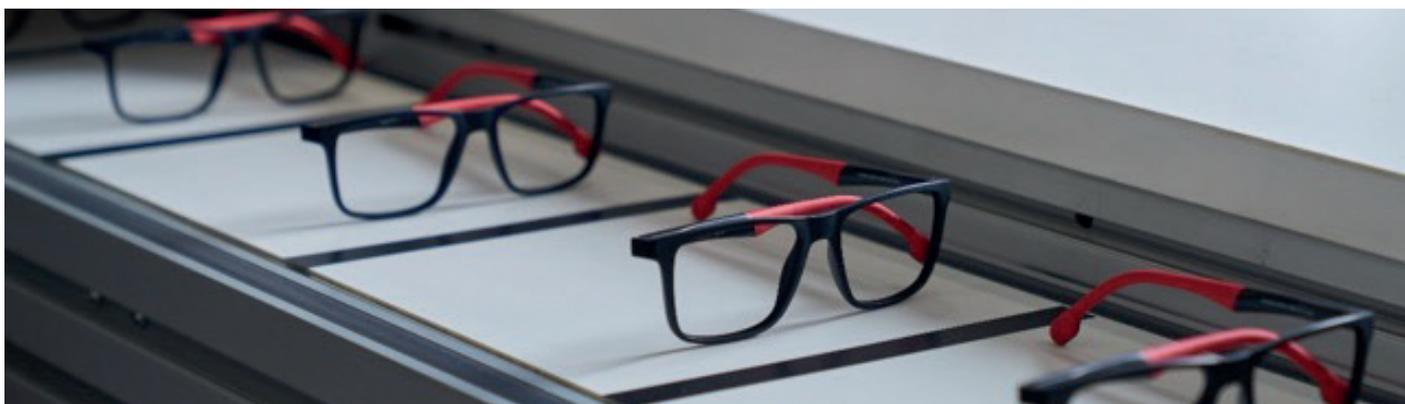
Ci dedichiamo allo sviluppo del talento e alla sua progressione dall'interno, offrendo ai nostri dipendenti la possibilità di sviluppare il loro pieno potenziale migliorando le loro competenze e capacità, facendo esperienza in diversi ruoli e avanzando all'interno dell'Azienda, in maniera coerente con le necessità di business. Qualora non ci siano validi candidati interni per una posizione vacante, cerchiamo talenti all'esterno in linea con la nostra Policy di assunzione.

Divieto di lavoro minorile o forzato

Vietiamo l'utilizzo di lavoro minorile o di qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligato e pretendiamo la piena osservanza di tutte le legislazioni vigenti relative all'età minima per l'impiego in tutti gli Stati in cui siamo presenti come Gruppo Safilo.

Diritto alla libertà di associazione

Riconosciamo il diritto dei nostri dipendenti di formare e aderire a un sindacato di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva senza timore di intimidazioni o ritorsioni.



ASSICURARE SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

“È la salute la vera ricchezza e non pezzi d’oro e d’argento.”

Mahatma Gandhi

Le persone sono la nostra risorsa più preziosa e ci impegniamo a salvaguardare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, visitatori, clienti e comunità. Le nostre policy e procedure di salute e sicurezza sono progettate per permettere ai dipendenti di lavorare in sicurezza.

Condizioni di lavoro sicure

Abbiamo tutti la responsabilità individuale di mettere la sicurezza al primo posto.

La nostra Azienda si impegna a fornire un ambiente lavorativo salutare e sicuro e ad osservare tutte le leggi e normative vigenti in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Ciascun dipendente ha la responsabilità individuale di contribuire a creare e mantenere un ambiente lavorativo salutare e sicuro; deve osservare tutte le policy e le procedure in tema di salute e sicurezza e prendere tutte le necessarie precauzioni per proteggere sé stesso, i colleghi, i visitatori, i clienti e le persone che lavorino nelle sedi del Gruppo.

A prescindere dall’importanza delle attività lavorative, non possono esserci giustificazioni all’inosservanza delle norme di sicurezza.

Incidenti, prassi o condizioni di lavoro non sicure devono essere riportate immediatamente, con l’obiettivo di migliorare continuamente la nostra performance in questa area.

Safilo dispone di molte certificazioni che testimoniano l’impegno di promuovere un sicuro e salutare ambiente di lavoro, incluso lo standard internazionale per Responsabilità Sociale SA 8000 e il Sistema di Gestione Salute & Sicurezza sul Lavoro ISO 45001.

Abuso di alcool e droghe

Non bisogna lavorare sotto l’effetto di alcool o droghe.

Lavorare sotto l’effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto può impedirti di svolgere il tuo lavoro in sicurezza e con efficacia, e inoltre potresti mettere inaccettabilmente a rischio la tua sicurezza e quella degli altri. Pertanto è vietato:

- Lavorare sotto l’influenza di tali sostanze. Se un dipendente è evidentemente sotto l’influenza di tali sostanze mentre si trova al lavoro, l’episodio verrà gestito secondo quanto previsto da leggi e normative sul lavoro applicabili;
- Guidare automezzi per motivi di lavoro sotto l’influenza di tali sostanze;
- Lavorare sotto l’influenza di sostanze legalmente prescritte o ottenute in mercati non regolamentati che possano avere effetti negativi sulla capacità di svolgere il proprio lavoro. Qualora un/a dipendente fosse preoccupato/a degli effetti che un trattamento medico possa avere sulla capacità di svolgere il proprio lavoro, potrà volontariamente rivelare la situazione al Medico Aziendale o al Responsabile Salute e Sicurezza;
- Possedere tali sostanze di cui non si ha autorizzazione legale al possesso durante l’orario di lavoro o nelle proprietà dell’Azienda;
- Svolgere attività di vendita e distribuzione di tali sostanze durante l’orario di lavoro o nelle proprietà dell’Azienda.

Chiunque agisca in violazione delle disposizioni sopra riportato potrà essere soggetto ad azione disciplinare.

SALVAGUARDARE LA PRIVACY DEI DIPENDENTI

Safilo si impegna a promuovere un clima di mutua fiducia e rispetto, quindi gestiamo e utilizziamo in maniera appropriata le informazioni personali che ci vengono affidate dai nostri dipendenti, così come quelle di potenziali ed ex dipendenti, secondo le prescrizioni delle leggi applicabili.

Se ritieni che le informazioni personali di un qualsiasi dipendente siano state divulgate o utilizzate inappropriatamente, sei invitato/a a contattare la Direzione Legale



Quali sono le informazioni personali dei dipendenti che Safilo protegge?

Safilo protegge qualsiasi informazione che può rendere identificabile il dipendente, come per esempio indirizzi di residenza e numeri di telefono non lavorativi, codici personali, informazioni salariali e retributive, dati sulla performance lavorativa e informazioni relative a conti bancari, benefit, assenze e storia medica.

Mantenere le informazioni personali dei dipendenti riservate e protette

Se hai accesso a informazioni personali, mantienile riservate e protette.

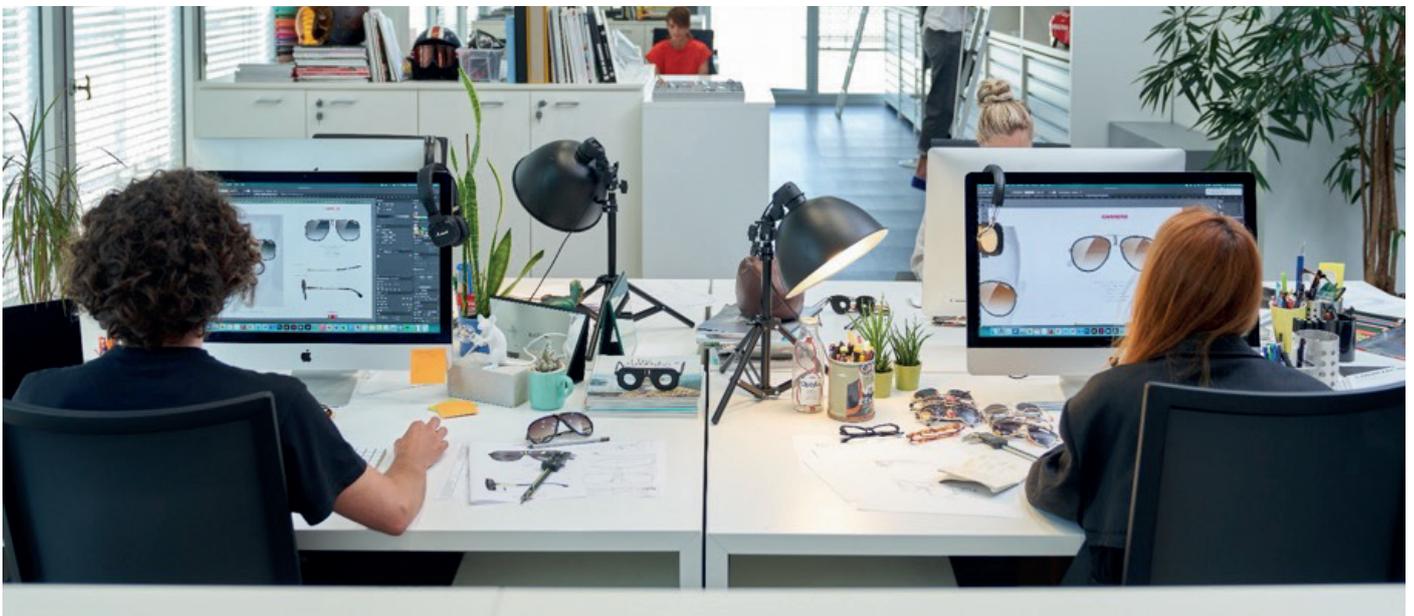
Chiunque abbia accesso a dati personali riguardanti i nostri dipendenti deve gestire tali dati responsabilmente ed osservare tutte le policy e procedure aziendali in vigore nonché le leggi vigenti relative a raccolta, uso e divulgazione di dati personali.

La persona che accede a dati personali ha il dovere di:

- Raccogliere e consultare informazioni personali solo per legittimi obiettivi di conoscenza legati al suo ruolo in Safilo;
- Seguire le regole e norme aziendali dettate per la gestione di informazioni personali;
- Trasmettere informazioni personali solo a soggetti autorizzati che abbiano l'obbligo di proteggerne la riservatezza;
- Osservare la Policy aziendale "Clean Desk" ("Scrivania pulita") secondo cui i documenti contenenti dati personali dei dipendenti devono essere conservati in luoghi appropriati e non devono essere lasciati incustoditi sulla scrivania.

Disposizioni legali relative all'uso di determinate informazioni personali dei nostri dipendenti variano da Stato a Stato e dobbiamo osservare tutte le legislazioni locali in tema Privacy/Protezione dei dati personali che siano in vigore negli Stati in cui gestiamo attività lavorative e abbiamo sedi locali.

Per ulteriori informazioni, puoi fare riferimento all'**Information Security Policy**.





ESSERE UN FIDATO PARTNER DI BUSINESS

ASSICURIAMO LA QUALITÀ DEL PRODOTTO

Eccellenza e qualità guidano tutte le scelte e le azioni di business, sono elementi essenziali dei nostri prodotti.

“Qualità significa fare le cose bene quando nessuno sta guardando.”

Henry Ford

Centrati sul prodotto

Siamo guidati dai marchi e ispirati dal design.

In Safilo i nostri prodotti sono il cuore di ciò che siamo. Sviluppiamo prodotti superiori e ricerchiamo costantemente nuove tecnologie e innovazioni di ultima generazione che miglioreranno l'esperienza del consumatore finale. Per questa ragione l'Azienda punta ad un processo centrato sul prodotto, dal Briefing ai Punti Vendita alle mani del consumatore.

Riconosciamo che ogni marchio ha un proprio DNA, e investiamo nella formazione dei nostri esperti prodotto per renderli pienamente consapevoli di ciò e affinché siano veri Brand Ambassador che mettono in luce la distinguibilità dei marchi nei prodotti che creiamo. Il DNA dei marchi è la forza trainante nell'approccio alla costruzione dei marchi e ispira il design e la conseguente strategia di prodotto. I dipendenti coinvolti a qualsiasi livello nello sviluppo dei prodotti e nella promozione dei marchi rispetteranno lo specifico DNA del marchio.

Per ulteriori dettagli sul processo centrato sul prodotto puoi fare riferimento al “Manuale Safilo Eyewear”.

Sicurezza e qualità del prodotto

“Nessuno conosce il prezzo di un prodotto difettoso – non ditemi che lo conoscete. Conoscete il costo per rimpiazzarlo, ma non il costo di un cliente insoddisfatto.”

W. Edwards Deming

Non facciamo compromessi sulla qualità del prodotto.

Safilo si impegna a creare prodotti di alta qualità per tutti i marchi. Assicurare che i nostri prodotti siano di qualità superiore e applicare rigorosi standard di sicurezza sono la chiave del nostro continuo successo e ci permettono di ottenere e mantenere la fiducia del consumatore.

Osserviamo o superiamo tutti i requisiti legislativi e normativi vigenti in tema di sicurezza e qualità del prodotto. Tutti i dipendenti coinvolti a qualsiasi livello nello sviluppo, gestione, imballaggio e immagazzinamento sono tenuti a conoscere gli standard di sicurezza e qualità, policy e procedure applicabili e ad osservare i nostri standard definiti relativi a pratiche produttive e protocolli di controllo, al fine di assicurare che i nostri prodotti siano sicuri per i consumatori e per l'ambiente quando utilizzati in modo appropriato.

L'Azienda non applica nessuna tolleranza nei confronti di qualsiasi mancanza nell'osservanza delle regole e specialmente con riguardo alla sicurezza e qualità dei prodotti. Per questa ragione qualsiasi osservazione, riscontro o richiesta di assistenza relativi a queste aree devono essere sollevati prontamente al Product Compliance team.



Etichettatura del prodotto

I prodotti andranno appropriatamente etichettati.

Safilo osserva tutti i requisiti legislativi in vigore relativamente all'etichettatura. Tutti i dipendenti coinvolti nel processo produttivo dell'etichettatura devono sempre evitare di:

- Enfatizzare o rappresentare male le qualità dei nostri prodotti o confezioni;
- Utilizzare affermazioni fuorvianti o non veritiere;
- Includere dichiarazioni relative ai nostri prodotti, ai materiali componenti i prodotti o agli effetti sulla salute senza adeguata conferma e appropriata autorizzazione legale.

“Made In”

Ci impegniamo ad ottenere e fornire accurate informazioni relativamente alle origini dei nostri prodotti e alla loro conformità alle relative normative vigenti. Nello specifico, tutti i nostri documenti doganali, fatture ed etichette riportano accuratamente informazioni riguardanti le origini dei nostri prodotti e la loro composizione, a seconda dei casi.

In questo contesto, l'etichetta di “Made In ...” è importante per informare il consumatore della nostra strategia di business centrata sul prodotto. Essa conferma la trasparenza dei nostri processi produttivi.



CI IMPEGNIAMO PER UNA CORRETTA NEGOZIAZIONE E CONCORRENZA

“La concorrenza non è solo la base per la protezione del consumatore, è anche l’incentivo al progresso.”

Herbert Hoover

L’Azienda si dedica a stabilire relazioni mutualmente vantaggiose con i nostri clienti e fornitori. Le relazioni con questi partner di business sono caratterizzate da trasparenza ed integrità, trattando questi soggetti nello stesso modo in cui vogliamo che trattino noi.

Corretta gestione dei clienti

Trattiamo i nostri clienti in maniera trasparente.

Safilo tratta i clienti con rispetto e trasparenza e non intraprende pratiche scorrette, ingannevoli o fuorvianti. Miriamo a trattare i clienti in maniera equa, in termini di prezzi, condizioni di vendita e promozioni commerciali.

Nel dettaglio:

- I prodotti dell’Azienda sono presentati ai clienti in maniera chiara e trasparente;
- Tutti i clienti hanno la possibilità di acquistare i nostri prodotti, salvo diversi criteri di distribuzione che dovessero essere in vigore, comunque in conformità alle normative di diritto della concorrenza applicabili;
- Tutti i clienti possono essere idonei per i nostri investimenti commerciali in cambio di specifiche performance;
- Le nostre politiche commerciali sono corrette e trasparenti. Il cliente comprende facilmente i risultati da raggiungere.

Pari opportunità per i fornitori di competere per il nostro business

Offriamo ai fornitori pari opportunità di competere per il nostro business.

Safilo considera i propri fornitori come veri partner di business e desidera instaurare relazioni mutualmente vantaggiose per i risultati di oggi e di domani. Ci impegniamo a consentire ai fornitori di competere equamente per il nostro business sulla base del loro merito e del valore complessivo che offrono.

Le procedure standard di acquisto devono sempre essere rispettate. Nello specifico, è vietato:

- Condividere con altri fornitori informazioni riservate relative agli accordi con i fornitori attuali;
- Basare decisioni sugli acquisti sulla ricezione o promessa di reciproci benefici o omaggi;
- Per chiunque debba prendere decisioni sugli acquisti, spingere un fornitore a compiere donazioni o contribuzioni solidaristiche.

Pratiche di marketing responsabili

Il Marketing e la promozione della nostra Azienda e dei nostri prodotti devono essere appropriati e responsabili.

Le nostre pratiche di Marketing riflettono gli standard di integrità dell’Azienda e devono rispettare tutte le leggi e normative in vigore. Non vanno fatte o promosse affermazioni false, fuorvianti o eccessive riguardanti l’Azienda o i nostri prodotti. I dipendenti addetti alla pubblicità o alle promozioni devono assicurarsi che ci sia fondatezza legale dietro a tutte le affermazioni di ambito marketing e al mantenimento di quanto da esse promesso.

Osservanza della legislazione sulla concorrenza

Safilo crede in una vigorosa e corretta concorrenza.

Il nostro successo è basato sulla qualità superiore dei nostri prodotti e della performance dei nostri collaboratori, non su pratiche d’affari scorrette. Rispettiamo e ci conformiamo a tutte le leggi sulla concorrenza applicabili (definite anche Leggi Antitrust) che regolano la libera concorrenza per la protezione dei diritti e interessi dei consumatori.

Le Leggi Antitrust possono variare significativamente in base alla legislazione locale. Le pratiche anticoncorrenziali generalmente considerate illegali nella maggior parte degli Stati includono: cartelli con i concorrenti, accordi con clienti o fornitori per fissare, direttamente o indirettamente, prezzi al consumatore, e/o spartire il mercato. Violazioni di queste leggi possono avere gravi conseguenze nei confronti dell'Azienda coinvolta, il Gruppo e i Manager del Gruppo a livello personale. Inoltre, violazioni della **Policy Antitrust** del Gruppo sono soggette a procedimenti disciplinari.

Safilo si aspetta che i suoi dipendenti osservino rigorosamente le Leggi Antitrust, e più specificamente seguano la **Policy Antitrust** del Gruppo Safilo. La responsabilità di osservare la legislazione antitrust in tutte le situazioni spetta al Manager di riferimento. Qualora sorgano dubbi, consulta il tuo responsabile funzionale, il Local Antitrust Compliance Officer, o il responsabile antitrust della Direzione Legale di Safilo.

Interazioni con i clienti

Vanno evitate pratiche che mirino ad eliminare o restringere la concorrenza, quali:

- Concordare o fare pressione su un cliente circa la determinazione dei prezzi di vendita al consumatore finale dei prodotti Safilo;
- Condizionare la fornitura di un marchio di Safilo ad un cliente al fatto che quel cliente acquisti anche un altro marchio, fatto salvo nei casi di preventiva approvazione da parte del Global Antitrust Compliance Manager;
- Condividere informazioni riservate di un cliente con soggetti terzi, inclusi altri clienti.

Interazioni con i concorrenti

Nessun accordo o intesa deve essere stretto con i concorrenti con riguardo a prezzo, condizioni di vendita, volume della produzione o spartizione del mercato. È importante evitare di cooperare o anche di dare l'impressione di cooperare con i concorrenti. Non bisogna discutere con i concorrenti dei seguenti argomenti:

- Prezzi o policy di definizione dei prezzi, costi, marketing, promozioni o piani strategici;
- Informazioni riservate, innovazioni;
- Divisione dei clienti, mercati territori o Stati;
- Boicottaggio o mutuo comportamento nei confronti di determinati clienti, fornitori o concorrenti.

L'appartenenza ad Associazioni di categoria deve essere espressamente approvata per iscritto, e il contatto con dipendenti di concorrenti deve essere evitato salvo per limitati contatti durante eventi di categoria. Se un concorrente tenta di discutere con te degli argomenti sopra elencati, devi opporli in maniera chiara e interrompere immediatamente la conversazione.

Interazioni con fornitori

Contatti con i fornitori che siano anche concorrenti sono ammissibili, fintanto che le discussioni e interazioni siano strettamente limitate all'acquisto di materiali, equipaggiamento, beni o servizi.

Per ulteriori dettagli, puoi fare riferimento alla **Policy Antitrust** del Gruppo Safilo.

Raccolta di informazioni sulla concorrenza

Le informazioni sulla concorrenza sono raccolte in maniera corretta ed etica da fonti pubblicamente disponibili.

Rispettiamo il diritto alla riservatezza delle informazioni e alla proprietà intellettuale dei nostri concorrenti. Le informazioni sulla concorrenza sono raccolte eticamente da fonti quali report dei media, pubblicazioni di settore e report annuali. I dipendenti Safilo non devono raccogliere informazioni dai concorrenti utilizzando inganno, furto o altri metodi non etici.

Non accettiamo informazioni sensibili sulla concorrenza offerte da soggetti terzi qualora vi sia motivo di credere che tali informazioni non debbano essere rivelate per obblighi legali o contrattuali. Inoltre, non richiediamo informazioni sensibili sulla concorrenza da parte di familiari o amici riguardo ai loro datori di lavoro, o da colleghi riguardo ai loro precedenti datori di lavoro.

Inoltre, non dobbiamo chiedere informazioni direttamente ai nostri concorrenti senza previa approvazione della Direzione Legale.

MANTENIAMO LE PROMESSE AI PARTNER DI BUSINESS

Dire ciò che facciamo e fare ciò che diciamo

Safilo si distingue come Azienda per il suo impegno nell'essere un fidato partner di business. Guadagniamo la fiducia dei nostri clienti, distributori, fornitori, agenzie di marketing, e licenziatari perché diciamo ciò che facciamo e facciamo ciò che diciamo. Questo si traduce, in pratica, nell'agire trasparentemente, mantenere le promesse e fornire informazioni affidabili sulle nostre attività. La cura di tale inestimabile fiducia è richiesta a tutti i dipendenti, che devono agire apertamente e responsabilmente al fine di instaurare e mantenere relazioni di reciproco vantaggio.

Obblighi verso i Licenzianti

I nostri Licenzianti sono parte integrante del nostro successo. Ci impegniamo a sviluppare relazioni di lungo termine basate su fiducia reciproca per creare valore reciproco, in cui investiamo il nostro ineguagliabile savoir-faire nel design, la nostra cura dei marchi e il nostro sforzo al raggiungimento di risultati duraturi. Ci impegniamo inoltre a rispettare tutti gli aspetti dei termini dei nostri accordi di licenza.

Impegno nei confronti dei Partner manifatturieri

Safilo si impegna a coltivare relazioni di lungo termine con fabbricanti e fornitori, offrendo loro la possibilità di supportarci nel raggiungimento dei nostri obiettivi di crescita di lungo termine.

I nostri partner manifatturieri e fornitori sono accuratamente selezionati sulla base di rigorosi criteri per assicurarci di essere accompagnati in maniera affidabile e sostenibile nel processo di produzione. Rispettiamo i termini e condizioni degli accordi con i fornitori e onoriamo i nostri impegni. Ci impegniamo inoltre per assicurare tempestività dei pagamenti e siamo attenti a proteggere le informazioni riservate e brevettate dei nostri fornitori.

Responsabilità verso i Distributori

I nostri clienti e distributori sono soggetti chiave per il raggiungimento dei nostri piani strategici di business. Ci impegniamo a supportare il modello di business dei nostri clienti con relazioni di lungo termine basate su fiducia e mutuo beneficio.

Le relazioni con i nostri clienti e distributori sono caratterizzate da accordi commerciali trasparenti e correnti e ci dedichiamo a mantenere le nostre promesse e rispettare i termini contrattuali in maniera affidabile.



SALVAGUARDIAMO LE INFORMAZIONI DEI NOSTRI PARTNER DI BUSINESS

Gestire e Proteggere Informazioni Riservate dei Partner di Business

Salvaguardiamo le informazioni riservate dei partner di business.

L'Azienda rispetta la privacy dei propri partner di business, inoltre gestisce dati riservati responsabilmente e nell'osservanza di tutte le leggi sulla privacy in vigore. I dipendenti che gestiscono tali informazioni devono:

- Agire nell'osservanza di tutte le leggi e policy e/o procedure aziendali in vigore;
- Applicare la riservatezza aziendale a tutti i documenti;
- Rispettare ogni accordo di riservatezza o relativi obblighi contrattuali;
- Rispettare tutti i diritti di proprietà intellettuale di soggetti terzi e altri diritti intangibili appartenenti ad altri.
- Non violare consapevolmente tali diritti;
- Non condividere informazioni non pubbliche dei partner di business con altri partner di business o soggetti terzi;
- Non condividere informazioni o ricerche di proprietà dei nostri partner di business con terzi non autorizzati ad accedere a tali informazioni;
- Non condividere informazioni o idee innovative sviluppate con i clienti finché l'applicazione non sia chiaramente di dominio pubblico;
- Osservare la "**Clean Desk**" ("Scrivania pulita") **Policy** di Safilo. I documenti contenenti informazioni riservate dei partner di business devono essere conservate in luoghi appropriati e non devono essere lasciate incustodite sulle scrivanie.

L'Azienda, inoltre, si impegna a migliorare la cyber-sicurezza e la propria complessiva struttura informatica al fine di proteggersi da cyber-attacchi o altri rischi emergenti.

Per ulteriori informazioni, puoi fare riferimento alla **Policy aziendale sulla riservatezza dei dati** e l'**Information Security Policy**.





**AGIRE
RESPONSABILMENTE
VERSO L'AZIENDA
E GLI AZIONISTI**

AGIRE RESPONSABILMENTE METTENDO AL PRIMO POSTO GLI INTERESSI DELL'AZIENDA

Tutti i dipendenti devono agire sempre nel miglior interesse dell'Azienda ed evitare situazioni in cui interessi personali o finanziari possano entrare in conflitto con le loro responsabilità verso l'Azienda.

Gestire Potenziali Conflitti di Interesse – Comunicare i Conflitti di Interesse

Devi comunicare all'Azienda potenziali conflitti di interesse.

Un conflitto di interessi si verifica quando l'interesse privato di un soggetto interferisce in qualsiasi modo – o anche sembra interferire – con la sua capacità di prendere decisioni nel miglior interesse dell'Azienda, o quando un dipendente usa la propria posizione in Safilo per guadagno personale. Conflitti di interesse apparenti o percepiti possono essere tanto dannosi quanto i conflitti di interesse fattuali. Per determinare se hai un conflitto di interesse che deve essere rivelato, chiedi:

- Potrebbero i miei interessi personali influenzare la mia capacità di prendere buone decisioni per l'Azienda?
- Potrebbe sembrare che sia così, all'interno o all'esterno dell'Azienda?
- Potrei beneficiare dal mio coinvolgimento in questa situazione? Potrebbe beneficiarne un mio amico o un familiare?
- Potrebbe la mia partecipazione in questa attività interferire con la mia capacità di svolgere il mio lavoro?
- Questa situazione mi sta facendo porre i miei interessi davanti a quelli di Safilo?
- Se questa situazione diventasse di pubblico dominio, ne deriverebbe imbarazzo per me o per l'Azienda?

Se in un qualsiasi momento del tuo rapporto di lavoro dovesse sorgere una situazione di potenziale conflitto di interessi devi immediatamente rivelarlo, in osservanza della procedura descritta nella Policy Globali sui Conflitti di Interesse di Safilo. Ciò permette di monitorare la situazione e, dove necessario, consente all'Azienda di trovare una soluzione obiettiva che risolva la questione ad esempio attraverso ri-progettazione organizzativa, riassegnazione o altro intervento simile.

L'esistenza di un conflitto di interesse non è una violazione di questo Worldwide Business Conduct Manual, ma lo è non rivelare tale conflitto.

Se vieni a conoscenza di qualsiasi altro potenziale conflitto di interesse in Safilo che non ti coinvolga personalmente, puoi fare una segnalazione attraverso uno dei canali indicati in **"Fare una segnalazione"**.

Gestire Potenziali Conflitti di Interesse - Interessi in altre Aziende, Familiari e Amici

Gli interessi personali economici e finanziari dei dipendenti e le loro relazioni non devono influenzare o dare l'impressione di influenzare la loro capacità di prendere decisioni nel miglior interesse dell'Azienda.

Possono emergere conflitti di interesse per un dipendente Safilo qualora:

- Abbia uno Stretto Legame Personale (come di seguito definito) con un soggetto che sia fornitore, cliente o concorrente di Safilo, o che sia dipendente di tale Azienda;
- Abbia uno Stretto Legame Personale con un soggetto che i) riceva qualsiasi vantaggio personale o finanziario da, ii) abbia interesse finanziario in, o iii) fornisca servizi ad un fornitore, un cliente, un concorrente o un'Azienda che miri a lavorare con Safilo;
- Abbia un ulteriore rapporto di lavoro con o svolga servizi per conto di un'Azienda o un soggetto che sia in concorrenza con Safilo o lavori con Safilo, o che possa influenzare la sua capacità di svolgere il proprio lavoro per il Gruppo;
- Abbia uno Stretto Legame Personale con qualcuno in Safilo che sia in posizione di riporto gerarchico o funzionale o possa influenzare decisioni relative al rapporto di lavoro;
- Offra o riceva omaggi o ospitalità a/da soggetti che mirino a lavorare con l'Azienda, o che ricevano vantaggio personale da qualsiasi affare o opportunità di investimento presentata a Safilo;

- Abbia interesse finanziario in, o abbia uno stretto legame personale con qualcuno che abbia interesse finanziario in un fornitore, cliente, concorrente o un'Azienda che miri a lavorare con Safilo.

Per "*Stretto Legame personale*" si intende un coniuge, un familiare del coniuge, un familiare, un partner, o il familiare di un partner, un amico intimo o chiunque sia percepito al pari di un familiare.

Nel caso in cui una delle situazioni sopra descritte dovesse emergere, il conflitto di interesse deve essere comunicato all'Azienda e verrà registrato e regolarmente monitorato.

Per ulteriori informazioni, puoi fare riferimento alla **Policy Globale Conflitti D'interesse**.

Omaggi, Pasti e Intrattenimento

Non dobbiamo richiedere, accettare o offrire omaggi che possano influenzare decisioni di business.

Dobbiamo usare cautela nell'offrire o accettare omaggi o forme di intrattenimento da chiunque svolga o miri a svolgere affari con l'Azienda, poiché tali omaggi potrebbero dare l'impressione di limitare la capacità del Gruppo di prendere decisioni di business obiettive ovvero potrebbero essere visti come un tentativo di influenzare in modo inappropriato una decisione di business.

Come regola generale l'Azienda non offre omaggi e tutte le eccezioni devono essere in linea con l'attività dell'Azienda e approvate dal relativo Dirigente responsabile di funzione o dall'Amministratore Delegato.

Il Gruppo si attiene ai seguenti principi:

- Gli omaggi e l'ospitalità devono essere esclusivamente finalizzati a promuovere, mantenere e rafforzare la relazione di business nel suo complesso ovvero ad esprimere apprezzamento in tale ambito esclusivo;
- È severamente vietata qualsiasi forma di omaggio e ospitalità data o ricevuta per ottenere un vantaggio indebito o un trattamento preferenziale, o motivata dall'obiettivo di influenzare l'indipendenza di giudizio;
- Gli omaggi e l'ospitalità non possono essere dati o ricevuti qualora possano essere considerati come una modalità per imporre un obbligo sul, ovvero per influenzare indebitamente il, destinatario;
- Gli omaggi e l'ospitalità devono essere dati o ricevuti nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili nel paese sia del datore dell'omaggio/ospitalità sia del destinatario.

Nessun omaggio e ospitalità può essere offerto a soggetti che rappresentano la pubblica amministrazione senza la preventiva approvazione dell'Amministratore Delegato di Safilo Group S.p.A., in consultazione con la Direzione Legale.

OMAGGI

In alcune circostanze può essere ammissibile scambiare appropriati e pre-autorizzati omaggi che contribuiscono a costruire o mantenere una buona relazione di business, posto che gli omaggi:

- Non siano sfarzosi o stravaganti;
- Abbiano un legittimo scopo di business;
- Siano non frequenti;
- Rispettino la legislazione locale, in particolare in tema di anti-corruzione;
- Non siano legati a servizi personali;
- Non siano accettati in cambio di servizi, o promesse di servizi, per clienti o fornitori;
- Non facciano emergere conflitti di interesse.

Tutti gli omaggi dati o ricevuti richiedono la preventiva autorizzazione di un Dirigente responsabile di funzione o dell'Amministratore Delegato di Safilo Group S.p.A. se il destinatario/donatore è un Dirigente responsabile di funzione.

È assolutamente vietato dare o ricevere omaggi in denaro o un equivalente del denaro (come i buoni regalo), indipendentemente dal valore.

OSPITALITÀ

Pranzi/cene di lavoro possono essere offerti a e accettati da clienti, fornitori o altri soggetti esterni se:

- sono offerti volontariamente;
- hanno un legittimo scopo di business;

- sono parte integrante dell'agenda di lavoro;
- non sono suscettibili di essere percepiti come un tentativo di influenzare impropriamente le decisioni di business.

Biglietti per eventi di intrattenimento possono essere accettati qualora il donatore o la sua organizzazione partecipi all'evento o lo sponsorizzi e posto che i biglietti siano occasionali, non richiesti e riguardino un'occasione compatibile con le attività di business.

Per ulteriori informazioni, puoi fare riferimento all'**Anti-Corruption & Anti-Bribery Policy**.

AGIRE RESPONSABILMENTE USANDO LE RISORSE AZIENDALI IN MANIERA APPROPRIATA

Safilo fa affidamento sui dipendenti affinché utilizzino i beni dell'Azienda sempre in maniera onesta ed efficiente. Queste risorse includono non solo le proprietà materiali ma anche i fondi, le proprietà intellettuali, le informazioni riservate, il tempo e la tecnologia dell'Azienda. Le circostanze possono permettere l'aggiuntivo uso personale di alcuni beni di Safilo. I dipendenti devono sempre verificare le relative regole e standard per assicurare che i beni vengano utilizzati nella maniera appropriata.

Uso di Beni Aziendali

Proteggi i beni dell'Azienda e utilizzali nella maniera appropriata.

PROPRIETÀ MATERIALI

Le proprietà materiali dell'Azienda devono essere trattate con il massimo rispetto, protette da furto, perdita, danno e abuso e devono essere usate per legittimi scopi di business. Le proprietà materiali dell'Azienda includono fondi, strutture, equipaggiamento, attrezzature e sistemi di comunicazione.

Il furto di beni dell'Azienda – furto materiale quale rimozione non autorizzata di prodotti o equipaggiamento dell'Azienda, o furto tramite frode, appropriazione indebita o registrazione volutamente errata di tempi o spese – può causare la risoluzione del rapporto di lavoro o il perseguimento penale.

L'uso improprio di beni dell'Azienda avviene inoltre qualora i beni siano usati in violazione di policy e/o procedure dell'Azienda. L'Azienda tratta il furto sul luogo di lavoro di beni di appartenenza ad un altro dipendente nello stesso modo in cui tratta il furto di beni aziendali.

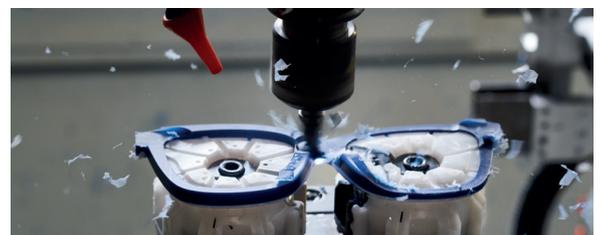
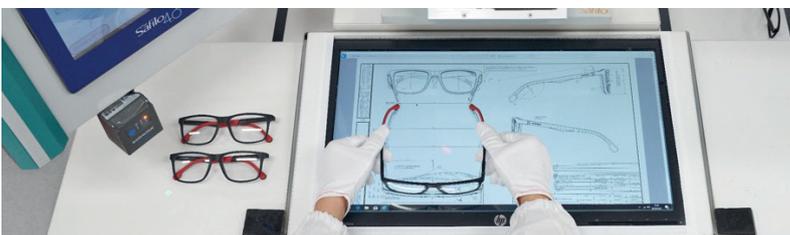
Lo smaltimento di equipaggiamenti aziendali superati o obsolete deve rispettare le procedure di smaltimento approvate dall'Azienda.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La proprietà intellettuale dell'Azienda è uno dei suoi beni di maggior valore. Essa include marchi registrati, progetti, "know how", invenzioni, brevetti e segreti industriali. Questi beni immateriali danno a Safilo un vantaggio competitivo. Pertanto la riservatezza, integrità e disponibilità della proprietà intellettuale deve essere protetta in ogni momento.

Non permettere che i nostri marchi registrati o altre proprietà intellettuali vengano utilizzati da soggetti terzi senza appropriata autorizzazione da parte della Direzione Legale. Inoltre, i nostri marchi registrati non devono essere usati in alcun modo degradante, diffamatorio o altrimenti offensivo.

I dipendenti hanno il dovere di osservare la **Clean Desk** ("Scrivania pulita") **Policy** per assicurare che la proprietà intellettuale di Safilo sia salvaguardata in ogni momento.



TECNOLOGIA AZIENDALE

La tecnologia, i sistemi e applicazioni informatici, nonché i dati contenuti in essi, dell'Azienda sono una componente chiave delle nostre operazioni di business e sono forniti per scopi di lavoro autorizzati. La tecnologia dell'Azienda deve essere salvaguardata da danni, furti, frodi e accessi non autorizzati e deve essere utilizzata in maniera sicura, etica, legale ed efficiente e le specifiche misure di sicurezza e controlli interni in vigore per i sistemi informatici devono essere osservati. In particolare:

- Non condividere la password del tuo computer con alcuno;
- Non lasciare computer portatili o device portatili incustoditi mentre viaggi o in un luogo esposto dove possono essere rubati;
- Non scaricare software non autorizzato o senza licenza su computer dell'Azienda.

La tecnologia e i computer dell'Azienda non devono essere usati per attività illegali o non etiche quali gioco d'azzardo, pornografia o altre tematiche offensive o inappropriate. Inoltre, non usare la tecnologia dell'Azienda e i sistemi di comunicazione quali telefoni, computer, fotocopiatrici per scopi non di lavoro, salvo per limitati e occasionali usi personali.

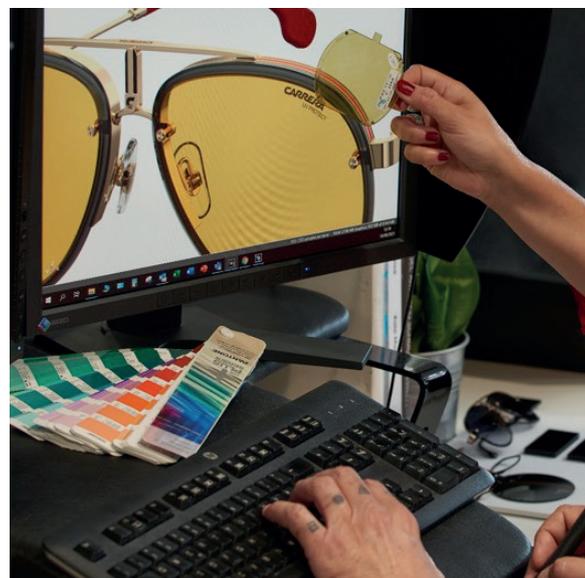
Per ulteriori informazioni e linee guida puoi fare riferimento all'**Information Security Policy**.

Se credi che si sta utilizzando la tecnologia di Safilo in maniera inappropriata, devi riportare immediatamente la cosa seguendo le indicazioni riportate nella sezione "**Fare una segnalazione**".

Le seguenti indicazioni devono essere osservate da parte di tutti i dipendenti:

1. Il logo Safilo, o il logo di qualsiasi altro marchio, non può essere pubblicato su un sito o sui canali social senza previa autorizzazione da parte del team di Corporate Communication;
2. I dipendenti Safilo che utilizzano Social Network per reclutamento, operazioni di marketing o attività simili devono fare riferimento a policy e procedure aziendali locali e globali stabilite dalla funzione Risorse Umane e in coordinamento con il team di Corporate Communication;
3. Nell'isciversi o nel pubblicare informazioni su un Social Network, blog o microblog, i dipendenti non devono utilizzare il proprio indirizzo email Safilo a meno che sia necessario per il business o per scopi professionali;
4. In nessun caso possono essere diffuse esternamente informazioni che potrebbero danneggiare la reputazione di Safilo o che potrebbero essere considerate riservate o delicate;
5. Nessuna pubblicazione su Internet o comunicazione personale può, in alcun caso, essere ricondotta a Safilo o essere scritta in un modo che potrebbe essere interpretato come una comunicazione da Safilo, salvo il caso in cui venga esplicitamente autorizzata dal team di Corporate Communication e dal proprio GLT di riferimento.
6. Nessuno è autorizzato ad aprire profili social a nome Safilo

Ogni dipendente è tenuto a prendere visione delle Social Media Guidelines in cui sono spiegate nel dettaglio le procedure per la corretta gestione dei propri profili sui social media.



AGIRE RESPONSABILMENTE USANDO LE INFORMAZIONI DELL'AZIENDA IN MODO APPROPRIATO

Proteggere le informazioni riservate dell'Azienda

Le informazioni riservate dell'Azienda devono essere protette e condivise in base alla necessità.

I dipendenti durante il lavoro possono venire a conoscenza di informazioni riservate dell'Azienda, e devono prendere tutte le necessarie e ragionevoli precauzioni per proteggere tali informazioni riservate.

Per informazioni riservate si intendono anche le informazioni non pubbliche di cui siamo a conoscenza in conseguenza della nostra posizione nell'Azienda e che, se impropriamente rivelate, potrebbero essere utili alla concorrenza o dannose per l'Azienda o i suoi partner di business. Queste informazioni possono includere, senza essere limitate a, liste di clienti, condizioni commerciali, piani di marketing, previsioni, piani di business, ristrutturazioni significative, potenziali acquisizioni, prezzi, segreti industriali, software sviluppo di nuovi prodotti. A meno che le informazioni siano state pubblicamente rilasciate, i dipendenti devono considerare che le informazioni sull'Azienda siano riservate e che debbano essere rivelate solo a:

- Colleghi di lavoro che abbiano una legittima necessità di conoscerle;
- Coloro che abbiano un chiaro obbligo di mantenere le informazioni riservate e che abbiano una legittima necessità di conoscerle per ragioni di lavoro (ad es. soggetti che abbiano firmato un "Patto di Segretezza");
- Coloro verso i quali vi sia un obbligo legale di rivelare le informazioni.

Inoltre, è necessario adottare misure appropriate per assicurare che le informazioni riservate siano protette. Le informazioni riservate non devono essere discusse in contesti pubblici dove possano essere sentite, o nelle aree di pausa di Safilo. Computer, telefoni cellulari etc. non devono essere lasciati incustoditi.

Evitare insider trading

Gestiamo correttamente le "informazioni privilegiate".

I dipendenti, nell'ambito delle mansioni loro assegnate, sono tenuti a una corretta gestione delle informazioni privilegiate, nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali in materia di gestione delle informazioni privilegiate e di *internal dealing*, finalizzate a prevenire ed evitare comportamenti che possano dare luogo a casi di insider trading e/o di manipolazione del mercato (market abuse).

Per "**Insider trading**" si intende la compravendita o il compimento di altre operazioni, diretta o indiretta o per il tramite di interposte persone, sui titoli (valori mobiliari: azioni, obbligazioni, derivati) di una determinata società, ovvero l'induzione di soggetti terzi a porre in essere le predette operazioni, da parte di soggetti che, per la loro posizione all'interno della stessa o per la loro attività professionale, siano venuti in possesso di informazioni riservate non di pubblico dominio (indicate come "**informazioni privilegiate**") che, per la loro natura, permettono ai soggetti che ne facciano utilizzo, una scelta basata su di un'asimmetria informativa, privilegiandoli rispetto ad altri investitori sul medesimo mercato. Tale comportamento integra gli estremi del reato di abuso di informazioni privilegiate ed è perseguito penalmente a carico della persona che lo compie, e pertanto costituisce anche una violazione del presente Manuale.

Il "**Tipping**" configura un'ulteriore fattispecie di reato di abuso di informazioni privilegiate ed è commesso da chi comunica le informazioni privilegiate di cui sia venuto in possesso a soggetti terzi al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio.

La Società ha adottato, in conformità alle prescrizioni di legge, una procedura volta a regolamentare la gestione e la diffusione delle informazioni privilegiate. Inoltre, la Società ha istituito e tiene aggiornato, in applicazione delle normative vigenti per le società quotate, un registro in cui risultano iscritte le persone, fisiche o giuridiche, che di volta in volta hanno accesso a informazioni privilegiate in ragione dell'attività lavorativa o professionale ovvero delle funzioni svolte per conto del Gruppo. Tale registro ha lo scopo di sensibilizzare i soggetti iscritti sul valore delle informazioni privilegiate di cui dispongono, semplificando lo svolgimento delle attività di controllo da parte dell'Autorità di Vigilanza sul rispetto delle norme previste a tutela dell'integrità dei mercati. In caso di dubbi riguardo ad una potenziale transazione, si invita a chiedere consiglio alla Direzione Legale. Per ulteriori informazioni, puoi fare riferimento alla **Procedura per la gestione e la diffusione delle Informazioni Privilegiate**.



Nel mio lavoro non mi occupo di azioni e titoli. i divieti sull'insider trading si applicano a me?

Sì, chiunque conosca informazioni materiali e riservate può violare le norme sull'Insider Trading se rivela informazioni materiali e non-pubbliche a soggetti terzi che potrebbero negoziare i titoli sulla base di tali informazioni o se egli stesso compravende titoli sulla base di tali informazioni ovvero induce o consiglia ad altri il compimento delle predette operazioni sui titoli.



Ho saputo che in questo trimestre i risultati dell'azienda saranno inaspettatamente positivi. posso dire ai miei genitori, che stanno per vendere un rilevante numero di azioni safilo, di aspettare fino alla pubblicazione dei risultati?

No, questo vorrebbe dire fornire loro informazioni privilegiate, che è illegale ed è una violazione di legge e di questo Manuale.



Per via della mia posizione ho saputo che l'azienda sta per stipulare un importante accordo con una società quotata. Posso comprare azioni dell'altra azienda prima che l'acquisizione venga resa pubblica?

No, compravendere azioni sulla base di informazioni privilegiate non pubbliche è illegale ed integra gli estremi del reato nonché rappresenta una violazione di questo Manuale, anche quando riguarda titoli di altra azienda.

AGIRE RESPONSABILMENTE GESTENDO COMUNICAZIONI ESTERNE

Comunicazioni con Media, Investitori e Analisti

Solo soggetti specificamente designati hanno il permesso di parlare a nome dell'Azienda con media, investitori e analisti.

La nostra comunicazione con Media, Investitori e Analisti è mirata a supportare i nostri risultati di business, instaurando relazioni di integrità con il pubblico e con gli stakeholder esterni e costruendo in tal modo la nostra reputazione aziendale.

Riconosciamo la nostra responsabilità verso i media in quanto rilevante datore di lavoro della regione, azienda storica e attore chiave del settore a livello globale. Gestiamo tale responsabilità con un approccio bilanciato.

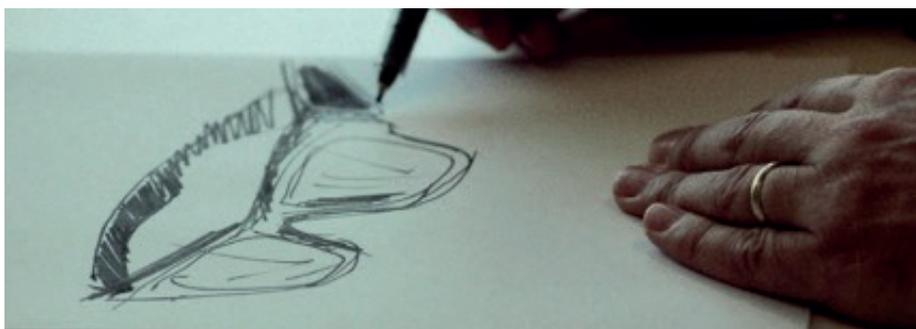
Ci impegniamo sempre a fornire accurate informazioni a media, investitori e analisti. Osserviamo tutte le legislazioni riguardanti requisiti di mercato e ci relazioniamo con investitori ed analisti in modo trasparente.

Le comunicazioni verso investitori e analisti, e i media in generale, sono esclusivamente gestite dalle funzioni globali a ciò designate:

- Tutte le interazioni con i media – da Global PR & Communications e da Corporate Communications riportando al CEO.
- Tutte le interazioni con investitori e analisti – da Group Investor Relations, riportando al CFO.

Queste funzioni gestiscono specifiche interazioni per le quali essi possono affidarsi a designati portavoce dell'Azienda, che sono incaricati e formati per fornire informazioni specifiche, su temi chiave, esternamente attendibili.

Qualsiasi contatto con dipendenti che richiedano di discutere delle attività dell'Azienda con membri della stampa, investitori o analisti di mercato, deve essere riportato ai team di Group Investor Relations e Corporate Communication.



AGIRE RESPONSABILMENTE TENENDO ACCURATA DOCUMENTAZIONE FINANZIARIA E DI BUSINESS

Mantenere Accurata e Completa Documentazione di Business

La documentazione di business deve essere corretta e rappresentare fedelmente i fatti.

Dobbiamo tutti provvedere all'accuratezza ed integrità dei nostri registri e documenti finanziari. I nostri azionisti ed altri soggetti fanno affidamento su di noi affinché assicuriamo che la documentazione del business rifletta in maniera veritiera e completa le operazioni e condizioni finanziarie della nostra Azienda.

Riportare informazioni accurate e comprensibili con riguardo alle attività, introiti e condizioni finanziarie della nostra Azienda è essenziale poiché si riflette sulla reputazione e credibilità dell'Azienda, e assicura che l'Azienda osservi i propri obblighi legali e regolamentari.

Tutti i dipendenti sono responsabili per l'accuratezza e l'integrità della documentazione finanziaria e di business utilizzata nel normale corso delle attività lavorative. Non è solo compito del personale delle aree Contabilità e Finanza. I nostri documenti contabili, prospetti e documenti depositati pubblicamente devono osservare tutti i principi di contabilità e requisiti regolamentari in vigore e riconosciuti.

Se è tua responsabilità registrare transazioni o eventi, segui le seguenti linee guida:

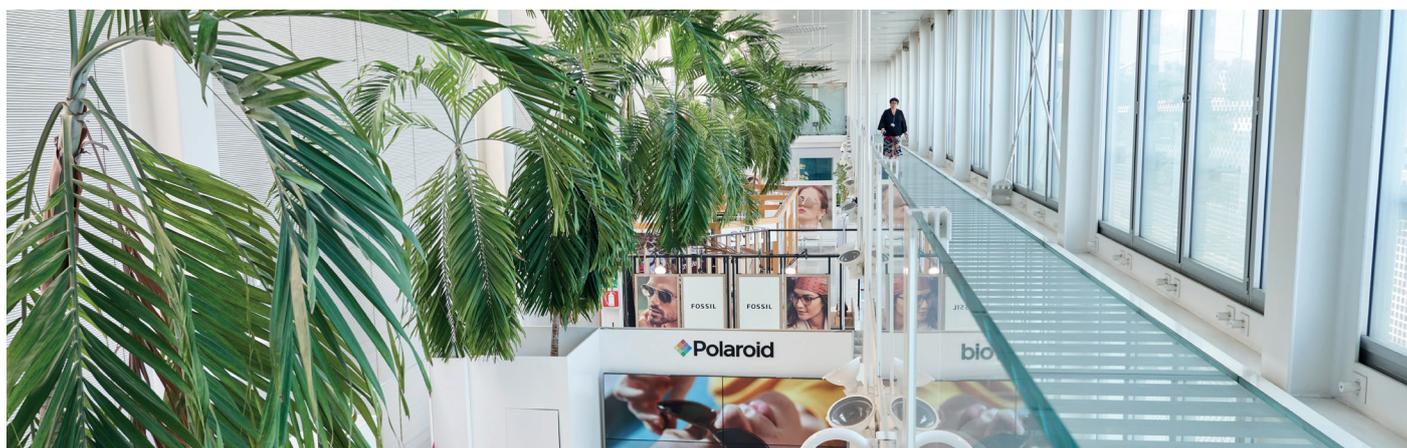
- Registra e classifica le transazioni nei periodi contabili corretti e nei registri e dipartimenti corretti. Non ritardare o accelerare intenzionalmente la registrazione di transazioni o eventi;
- Non registrare intenzionalmente informazioni incorrette, incomplete o fuorvianti relative a transazioni o eventi;
- Stime e accantonamenti devono essere supportate da apposita documentazione ed essere basati sul tuo miglior giudizio.

Se non è tua diretta responsabilità registrare transazioni o eventi:

- Fornisci informazioni accurate e tempestive a coloro che le devono registrare;
- Non falsificare alcun documento;
- Non distorcere la natura di alcuna informazione che archivi, ad es. analisi qualità, registri spese;
- Non supportare l'intento di un'altra persona di evadere le tasse o di sovvertire le leggi monetarie locali.

Se sospetti che registri o libri contabili siano tenuti in maniera fraudolenta o inaccurata, puoi fare una segnalazione attraverso uno dei canali indicati in **"Fare una segnalazione"**.

Errori in buona fede possono occasionalmente capitare e vanno prontamente rettificati agendo sulle cause alla base. Tuttavia, azioni esageratamente negligenti o sforzi intenzionali per rappresentare erroneamente o registrare impropriamente delle transazioni, o falsificare documentazione di business dell'Azienda, costituiscono violazioni di questo Manuale.





**AGIRE
RESPONSABILMENTE
VERSO GLI ALTRI**

RISPETTARE L'AMBIENTE

“Noi non abbiamo ereditato il mondo dai nostri padri, ma lo abbiamo avuto in prestito dai nostri figli e a loro dobbiamo restituirlo migliore di come lo abbiamo trovato.”

Robert Baden-Powell

Proteggere l'ambiente

Proteggiamo l'ambiente per le generazioni future.

L'obiettivo di Safilo è un modello di business sostenibile, con riduzione dell'impronta ecologica tramite l'inclusione delle implicazioni ambientali nelle scelte di prodotto, imballaggio e nelle decisioni operazionali. L'Azienda si impegna a raggiungere o superare tutti i requisiti posti dalla legislazione ambientale, e dalle normative vigenti, includendo normative in tema di uso, controllo, trasporto, immagazzinamento e smaltimento di materiali regolamentati che potrebbero entrare nell'ambiente come parte di acque di scarico, emissioni atmosferiche, rifiuti solidi o pericolosi.

Tutti i dipendenti condividono questa responsabilità e sono tenuti a dimostrare la loro cura dell'ambiente:

- Operando nel rispetto dell'ambiente;
- Lavorando per minimizzare i rischi ambientali, conservando e preservando le risorse naturali;
- Gestendo il consumo energetico privilegiando l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili;
- Cooperando pienamente con autorità governative che gestiscano ispezioni e controlli sulla protezione dell'ambiente;
- Portando all'attenzione dell'azienda, attraverso i canali indicati in “**Fare una segnalazione**”, qualsiasi questione ambientale che sollevi allarme.

In aggiunta, se il tuo lavoro richiede il contatto con qualsiasi materiale regolamentato, o il prendere decisioni su come tali materiali vadano usati, immagazzinati, trasportati o smaltiti, devi essere consapevole che devono essere gestiti legalmente, responsabilmente e con prudenza. Ulteriori informazioni possono essere ottenute dall'Ufficio Health and Safety.

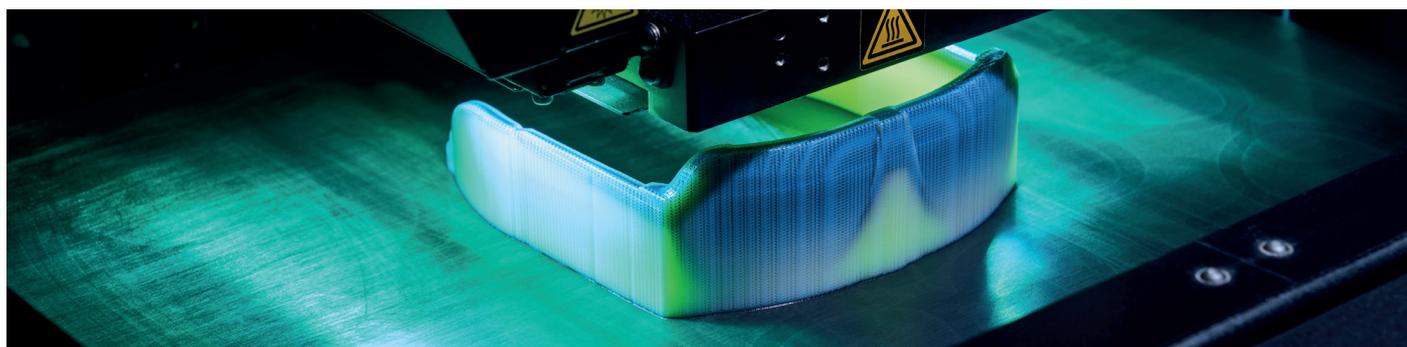
RISPETTARE LA NOSTRA RESPONSABILITÀ AZIENDALE VERSO I PARTNER DI BUSINESS

“Non puoi sfuggire alla responsabilità di domani eludendola oggi.”

Abraham Lincoln

Gestione della Supply Chain

Safilo si impegna a gestire le sue relazioni con i fornitori in maniera responsabile, cercando attivamente relazioni di business con partner che rispettino gli standard guida internazionali, condividano i nostri valori e promuovano l'applicazione di questi alti standard. Ci aspettiamo dai nostri fornitori gli stessi standard di integrità che poniamo a noi stessi, e svolgiamo audit periodici per verificare che le pratiche dei nostri partner di business siano in linea con questi standard.



Responsabilità Sociale Aziendale

Miriamo ad ottenere risultati economici che siano sostenibili nel tempo, creando mutuo valore per tutti i nostri stakeholder. Crediamo che gli interessi del nostro business e dei nostri stakeholder siano inseparabili.

Pertanto, come parte dei nostri obiettivi, includiamo la responsabilità aziendale nei confronti delle Persone, del Prodotto e del Pianeta nella nostra ricerca del Profitto.

Ci impegniamo a creare e mantenere relazioni sane e sostenibili con i dipendenti, riconoscendo il loro valore e contributo al successo aziendale. Questo include anche relazioni effettive con tutte le parti sociali. A tale scopo, promuoviamo la partecipazione attiva dei dipendenti condividendo i risultati di business, attiviamo iniziative volte al benessere dei dipendenti e al loro sviluppo professionale, gestiamo le performance individuali basandoci su una remunerazione equa e garantendo un trattamento giusto e basato sul merito.

Ci impegniamo a raggiungere i più alti standard nell'eccellenza del prodotto, garantendo trasparenza sulla sua origine e composizione, fornendo informazioni e osservanza normativa chiaramente spiegate e rigorosamente monitorate. Collaboriamo con tutti i nostri partner in quest'ottica, con l'obiettivo di aumentare l'adozione di materiali e processi sempre più sostenibili. Tramite il nostro prodotto proteggiamo, curiamo e miglioriamo la vista, il nostro senso più prezioso, combinando in modo unico estetica e comfort, scegliendo i colori e investendo sulla ricerca di materiali e tecniche di lavorazione che coniugano tradizione e innovazione. Safilo crede che l'unica vera innovazione sia quella che consente a milioni di persone di vedere, e quindi di vivere, meglio.

Sfruttiamo le nostre competenze nell'Occhialeria e la nostra presenza globale per contribuire all'empowerment di coloro che sono più vulnerabili di noi. Tra le varie partnership, dal 2003 siamo partner degli "Special Olympics Healthy Athletes" supportando gli atleti - bambini e giovani - con disabilità mentali tramite le nostre donazioni di occhiali da vista e da sole, e finanziando progetti di controllo della vista.

Safilo inoltre pone particolare attenzione anche alle nuove generazioni. In un mondo in cui la miopia e i problemi legati alla vista diventano ogni giorno più diffusi, abbiamo riscontrato una vasta mancanza di consapevolezza da parte dei genitori dell'importanza della prevenzione e delle visite specialistiche per identificare difetti visivi. Inoltre, consideriamo importante promuovere la protezione dai raggi UV, in particolar modo per i bambini, i cui occhi sono più sensibili a tali raggi. In tale contesto, abbiamo deciso di divenire i leader del segmento dell'occhialeria per bambini, attraverso non solo un'offerta che includa prodotti ottici per bambini da 0 a 8 anni ma anche una serie di attività di comunicazione ed educazione destinate sia ai bambini che alle loro famiglie.

Dal punto di vista ambientale, il nostro impegno è volto alla protezione del pianeta per le generazioni future, attraverso delle attività che includono la modernizzazione della produzione, in particolare attraverso la riduzione delle emissioni, l'efficientamento energetico e l'aumento dell'efficienza nella gestione dei rifiuti, riducendoli affinché questo abbia un impatto significativo e concreto sull'impronta ecologica nostra e del settore.

Le nostre Policy Sociali ed Ambientali sono parte del nostro modo di svolgere il business e guidano le relazioni instaurate con i nostri dipendenti, consumatori, clienti e fornitori, e con le comunità in cui svolgiamo le nostre attività. Esse sono integrate in tutti i nostri programmi di gestione, incluse la gestione del rischio e delle relazioni con gli investitori. Aspiriamo a generare fiducia nei nostri stakeholders attraverso una reale responsabilità aziendale. Crediamo che, per meritare questa fiducia, si debba essere autentici in ciò che si fa, in tutte le aree dell'Azienda, mettendo sempre in pratica il mantra: "Diciamo ciò che facciamo, facciamo ciò che diciamo, e diciamo ciò che abbiamo fatto".

Una specifica Dichiarazione Non Finanziaria viene pubblicata annualmente da Safilo sin dal 2017, evidenziando i progressi compiuti man mano dall'azienda in quest'ambito.

Coinvolgimento delle Comunità

Ci impegniamo allo sviluppo delle comunità in cui svolgiamo il business. Ci dedichiamo a sviluppare relazioni locali di lungo termine con associazioni selezionate, che facciano la differenza e diano a Safilo visibilità istituzionale e rilevanza locale presso la comunità. Rispondiamo a tutte le specifiche richieste di supporto. Il processo decisionale è effettuato dal Global Head of PR & Communications, o da suo delegato.

RISPETTARE LE ALTRE PERSONE E IL GOVERNO

Anti-corruzione

“Ho spesso notato che una tangente ha questo effetto – modifica una relazione. L’uomo che offre una tangente dà via un po’ della propria importanza...”

G. Greene

L’Azienda non tollera alcuna forma di corruzione.

La corruzione può danneggiare i mercati e le comunità e trasferire risorse nelle mani sbagliate. La maggior parte degli Stati ha legislazioni anti-corruzione che vietano di offrire tangenti a pubblici ufficiali, ad es. pagare pubblici ufficiali per influenzare il risultato di un’ispezione o audit governativi, o per proseguire una relazione d’affari. In base alla legislazione di alcuni Stati, tra cui la Legge Anti-Corruzione in Italia e il Bribery Act del Regno Unito, corrompere qualcuno, soggetti privati inclusi, è un crimine. Le sanzioni per la violazione di queste leggi possono essere severe, comprendendo rilevanti multe individuali e societarie, e anche la carcerazione.

Safilo adotta un approccio di tolleranza zero verso tutte le forme di corruzione e si impegna a rispettare le leggi anticorruzione applicabili in tutti i paesi in cui svolge le proprie attività.

Ciò significa che i dipendenti o chiunque agisca a nome dell’Azienda devono seguire queste linee guida nello svolgimento delle attività quotidiane di business del Gruppo:

- evitare di assegnare la responsabilità dello svolgimento di un intero processo al medesimo soggetto;
- rispettare la Delegation of Authority del Gruppo e le policy e procedure aziendali applicabili;
- garantire la formalizzazione e la tracciabilità del processo decisionale oltre a garantire l’accuratezza, la correttezza e la completezza delle registrazioni contabili di ciascuna transazione di business;
- evitare situazioni di conflitto di interessi che possano influenzare la capacità di giudizio o interferire con la capacità di prendere decisioni imparziali nel migliore interesse delle società del Gruppo.

Nel caso dovessi essere a conoscenza di qualsiasi potenziale o effettiva attività o accordo di corruzione, puoi fare una segnalazione attraverso uno dei canali indicati in “**Fare una segnalazione**”.

Per ulteriori informazioni, puoi fare riferimento all’**Anti Corruption & Anti-Bribery Policy**.

Un rappresentante di un ufficio pubblico è arrivato in un sito produttivo dell’azienda per fare un’ispezione. Posso offrire all’ispettore un paio di occhiali da sole?

No. Non devi offrire omaggi a pubblici ufficiali. Offrire il prodotto in queste circostanze potrebbe essere percepito come una tangente mirata ad influenzare la sua valutazione.



RISPETTARE LEGGI E NORMATIVE

L'Azienda osserva sempre, senza eccezioni, tutte le leggi e normative locali e internazionali applicabili. Questo manuale definisce gli standard globali di riferimento che dovranno essere applicati in ogni Stato in cui Safilo opera. Di conseguenza, ove in uno o più Stati gli standard attualmente vigenti fossero meno stringenti di quelli qui previsti, gli stessi andranno adeguatamente elevati, se ed in quanto consentito dalle locali normative.

Osservanza delle leggi sulla concorrenza

Safilo osserva tutte le legislazioni sulla concorrenza in vigore nelle diverse parti del mondo.

Safilo osserva tutte le leggi sulla concorrenza che regolano la libera concorrenza e richiede ai propri dipendenti di seguire la **Policy Antitrust** del Gruppo Safilo. Per ulteriori dettagli sull'osservanza della legislazione sulla concorrenza, puoi fare riferimento alla sezione sulla Corretta Concorrenza nel Capitolo "Essere un Fidato Partner di Business."

Anti-Riciclaggio

Safilo osserva tutte le leggi che vietano il riciclaggio di denaro.

L'Azienda osserva tutte le leggi locali dei paesi in cui opera, che vietano il riciclaggio di denaro o il finanziamento per scopi illegali o illegittimi. Il "Riciclaggio di Denaro" è il processo con cui persone o gruppi mirano a nascondere i proventi di attività illegali o a far apparire legittime le fonti dei loro fondi illegali. Esistono pene severe per le aziende e i soggetti coinvolti nel riciclaggio di denaro.

Devi sempre assicurarti di operare con clienti di buona reputazione, per legittimi scopi di business, utilizzando fondi regolari e attraverso pratiche di pagamento approvate e documentate. Dobbiamo essere vigili e usare giudizio nell'intraprendere insolite transazioni con clienti, quali richieste di inviare pagamenti a soggetti terzi o di ricevere pagamenti da soggetti terzi, richieste di pagamenti in contante o altre inusuali condizioni di pagamento. Lavora solo con clienti che siano disposti a fornirti appropriate informazioni, cosicché l'Azienda possa determinare la correttezza dei pagamenti.

Se sospetti che stiano avvenendo attività di riciclaggio di denaro, puoi fare una segnalazione attraverso uno dei canali indicati in "Fare una segnalazione".

In particolare, senza preventiva autorizzazione da parte dell'apposito personale dell'Ufficio Tesoreria, non devi:

- Erogare un pagamento ad un soggetto che non sia parte della transazione (ad es. soggetti terzi) o che non sia legalmente in diritto di ricevere il pagamento
- Accettare un pagamento da un soggetto che non sia parte della transazione (ad es. soggetti terzi) o che non sia legalmente in diritto di erogare il pagamento
- Accettare, di norma, pagamenti in contante, avendo comunque cura di verificare e rispettare gli eventuali limiti posti da leggi e regolamenti locali alle transazioni in contanti
- Condurre operazioni di Foreign Exchange o finanziamento con soggetti non autorizzati

Questa lista non è esaustiva. Per ulteriori informazioni puoi rivolgerti all'Ufficio Tesoreria o all'Ufficio Legale di riferimento.



Restrizioni Commerciali Internazionali

I dipendenti coinvolti nell'import o export di beni devono conoscere e osservare le normative commerciali.

L'Azienda osserva tutte le normative commerciali in vigore nonché tutte le restrizioni commerciali imposte dal Governo degli Stati in cui opera. I dipendenti hanno la responsabilità di comprendere e rispettare i requisiti legali applicabili al business.

Le normative commerciali determinano l'idoneità sia del luogo di consegna che del ricevente, e definiscono le patenti e i permessi richiesti, e le tasse o tariffe da pagare.

Le restrizioni commerciali vietano all'Azienda di impegnarsi in attività di business con specifici Territori e con specifici soggetti, sia fisici che giuridici. I territori esclusi da tutte le attività di business o interdetti a singoli brand sono condivisi internamente.

Le misure restrittive a specifici soggetti e beni vietano di instaurare relazioni con soggetti sanzionati (sia individui che società) che operano in settori economici che costituiscono una notevole fonte di reddito per il governo di certi paesi o che coprono una posizione di rilievo all'interno di tali paesi.

Le sanzioni per la mancata osservanza delle restrizioni commerciali possono essere severe, comprendendo sanzioni penali e amministrative per i soggetti responsabili, e l'Azienda può subire il divieto a condurre determinate attività commerciali.

Per questo motivo, la conoscenza approfondita delle controparti è oggi da considerarsi fondamentale e Safilo analizza le informazioni rilevanti di clienti e fornitori con cui si entra in contatto, non limitate esclusivamente a quelle di carattere finanziario, ma riguardanti anche il profilo sanzionatorio e reputazionale, anche avvalendosi di un database qualificato, al fine di individuare soggetti critici e sanzionati.

Per qualsiasi dubbio, consiglio o ulteriore assistenza puoi fare riferimento all'**International Trade Compliance Policy** o contattare la funzione preposta al Group Compliance.

