



**Codice
di Comportamento
del Gruppo
Perfetti Van Melle**



Gennaio
2022

MESSAGGIO DEL PRESIDENTE

La nostra reputazione come Gruppo che opera in modo onesto, corretto ed efficace rappresenta uno dei principali valori su cui si fonda la nostra cultura aziendale e che intendiamo preservare con determinazione. La correttezza e l'integrità nei rapporti interni ed esterni, con clienti, fornitori, istituzioni, comunità civile, sono indispensabili per continuare ad operare con successo sui mercati di tutto il mondo.

Per questo motivo abbiamo identificato nel Codice di Comportamento l'insieme di regole e di principi cui si deve conformare il modo di agire di ogni singolo dipendente Perfetti Van Melle nel mondo. E' importante che tutti ne siano a conoscenza, perché ognuno di noi è chiamato ad applicare tali norme in ogni circostanza, con responsabilità e impegno personale.

Vi invito a leggere con attenzione il Codice di Comportamento e confido nel vostro impegno perché i Valori del nostro Gruppo continuino ad essere tutelati ed applicati nei comportamenti e nella pratica quotidiana.

*Ubaldo Traldi
Chairman of the Board
Perfetti Van Melle Group B.V.*

PARTE 1

VISIONE, MISSIONE, SCOPO E VALORI
COS'È IL CODICE DI COMPORTAMENTO
A CHI È RIVOLTO IL CODICE DI COMPORTAMENTO

PARTE 2

LE NORME DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

1. Conflitto di interesse
2. Regali, omaggi e benefici
3. Concorrenza e normativa anti-trust
4. Accuratezza e trasparenza delle registrazioni contabili
5. Tutela dei beni aziendali
6. Tutela delle informazioni e della proprietà intellettuale
7. Diritti umani
8. Rapporti con le società del Gruppo
9. Rapporti con clienti e fornitori
10. Rapporti con i consumatori e i mezzi di comunicazione
11. Rapporti con la comunità e le istituzioni

PARTE 3

VIOLAZIONI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO
SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI
SANZIONI DISCIPLINARI
DIVULGAZIONE DEL CODICE

La nostra Visione

Intendiamo svolgere un ruolo primario all'interno del mercato mondiale confectionery. Per questo ci impegniamo a realizzare prodotti qualitativamente eccellenti, innovativi e gratificanti per i nostri consumatori.

La nostra Missione

In Perfetti Van Melle:

- sviluppiamo, produciamo e commercializziamo prodotti innovativi di qualità elevata per i nostri consumatori, utilizzando in modo efficiente le risorse aziendali e in collaborazione con i nostri partner commerciali;
- creiamo condizioni di lavoro che permettono ai nostri collaboratori di realizzare le proprie aspettative e che si fondano sulla fiducia, sul rispetto reciproco e sul riconoscimento delle diversità;
- riteniamo importante collaborare con le comunità nelle quali operiamo, come società rispettosa dell'ambiente e socialmente impegnata;
- generiamo valore economico attraverso una crescita e una redditività di livello elevato.

Il rispetto di questi principi ci permetterà di realizzare la nostra Visione.

Il nostro scopo

Innovative Treats. Better Future.

Creiamo prodotti innovativi che sorprendono e deliziano i consumatori. Miglioriamo costantemente processi e prodotti riducendo il nostro impatto ambientale, per un futuro migliore di tutti i nostri stakeholder.



I nostri Valori

Mettere in pratica i valori del Gruppo Perfetti Van Melle richiede coraggio, capacità di visione, fiducia, impegno e senso pratico. Per realizzare la missione aziendale, il nostro modo di operare sarà improntato ai seguenti valori:



**INTEGRITÀ
SENZA COMPROMESSI**

Ci impegniamo a condurre le attività aziendali con onestà, integrità e rispetto per coloro con i quali ci relazioniamo.



**RAGGIUNGIMENTO
ECCELENZA**

Perseguiamo la qualità in tutte le nostre azioni. Ricerchiamo il miglioramento continuo del nostro modo di operare, mantenendo un'attenzione costante ai dettagli in ogni fase del nostro lavoro e utilizzando le risorse nel modo più efficiente.



**DEDIZIONE
AL CONSUMATORE**

Ci impegniamo a rispondere e superare le diverse esigenze e aspettative dei consumatori, offrendo loro qualità elevata, prodotti innovativi e all'avanguardia.

VISIONE, MISSIONE, SCOPO, VALORI



**ATTENZIONE
AI COLLABORATORI**

Ci impegniamo a creare a livello globale un ambiente di lavoro che stimoli il lavoro di gruppo, il coinvolgimento, la comunicazione aperta, la flessibilità e il piacere di lavorare. Rispettiamo i nostri collaboratori e valorizziamo le loro diverse competenze, esperienze e nazionalità, riconoscendo che tali differenze sviluppano una maggiore creatività ed efficacia. Incoraggiamo i collaboratori ad avere iniziativa e ci aspettiamo da loro che affrontino il lavoro con passione e impegno. Offriamo ai nostri collaboratori opportunità di formazione e crescita per consentire a tutti di realizzare al meglio il proprio potenziale.



**RESPONSABILITÀ
SOCIALE E AMBIENTALE**

Ci impegniamo a condurre le attività aziendali come membri responsabili della società civile, rispettando le leggi dei Paesi in cui operiamo e contribuendo al progresso delle comunità locali, in accordo con il ruolo primario dell'impresa. Ci impegniamo a operare in modo sicuro e responsabile, riducendo al minimo l'impatto delle attività aziendali sull'ambiente per preservarlo inalterato nel lungo periodo.



INDIPENDENZA

Ci impegniamo a raggiungere obiettivi ambiziosi di crescita e redditività al fine di assicurare alla nostra azienda un futuro solido ed indipendente.

Cos'è il Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento è un documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Perfetti Van Melle Group B.V. (Capogruppo) che racchiude i principi di comportamento e gli impegni che tutte le società del Gruppo Perfetti Van Melle e ciascun dipendente assume sia verso il Gruppo stesso sia verso terzi.

Rispettiamo e sosteniamo le linee guida sui diritti umani riconosciute a livello internazionale, come stabilito dai Principi Guida delle Nazioni Unite (ONU) su Business e Diritti Umani, dalle Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le imprese multinazionali e dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

In caso di conflitto tra gli standard internazionali e le leggi locali applicabili, rispettiamo le leggi locali, trovando al tempo stesso il modo più appropriato per rispettare gli standard internazionali. Al fine di proteggere i diritti umani collaboriamo, se e dove necessario, con governi, società civile, enti ed associazioni coinvolti.

Lo scopo del Codice di Comportamento è ribadire a tutti i dipendenti, partner ed enti terzi di ogni società del Gruppo l'impegno a mantenere in ogni circostanza un comportamento etico, e in particolare a:

- rispettare i principi sanciti dall'Onu, OCSE e OIL;
- rispettare le leggi vigenti in ogni Paese in cui il Gruppo opera;

CODICE DI COMPORTAMENTO

- operare con correttezza e cortesia nei rapporti tra colleghi;
- rispettare gli interessi di ogni altro partner e interlocutore (clienti, consumatori, partner commerciali, istituzioni, autorità pubbliche e la comunità esterna);
- svolgere il proprio ruolo con professionalità ed integrità morale.

I principi contenuti nel Codice di Comportamento sono alla base delle politiche aziendali ed ispirano la prassi, le linee guida e le procedure operative applicate dalle società del Gruppo. Qualora fosse necessario chiarire in maggior dettaglio come rendere applicabili alcuni punti fondamentali dei valori e della cultura del nostro Gruppo nella conduzione delle attività operative, verranno emesse specifiche linee guida a completamento di quelle esistenti. Il Codice di Comportamento definisce inoltre le modalità per verificare l'effettiva osservanza del Codice e le sanzioni previste in caso di violazione.

Perfetti Van Melle ha adottato anche una procedura per le segnalazioni che incoraggia i dipendenti e tutti i partner a segnalare situazioni non rispettose del Codice di Comportamento legate alla nostra attività diretta o indiretta. La procedura per le segnalazioni è finalizzata a proteggere il segnalante, in modo da facilitare la segnalazione senza timore di ritorsioni.

A chi si rivolge il codice di comportamento

Le norme del Codice di Comportamento si applicano, senza eccezioni, a tutti i dipendenti, manager e amministratori delle società del Gruppo e a tutte le terze parti che hanno rapporti di lavoro con le società del Gruppo, in Italia ed in tutti gli altri Paesi nei quali operiamo.

Ogni dipendente è pertanto tenuto a leggere e prendere visione del Codice ed a tenere una condotta conforme ai principi in esso contenuti. Inoltre, ogni dipendente è tenuto anche a segnalare eventuali violazioni di questo Codice agli organi preposti, come meglio illustrato nella parte finale di questo documento.

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale degli obblighi contrattuali dei dipendenti, dei collaboratori esterni e dei soggetti che hanno relazioni d'affari con il Gruppo.

Il Management del Gruppo ha la responsabilità di rendere noto, spiegare ed assicurare la comprensione di questo Codice da parte di tutti i dipendenti. Il Management deve anche assicurare che gli impegni espressi nel Codice di Comportamento vengano attuati in tutte le società ed in tutte le Funzioni di Gruppo.

1. Conflitto di interesse

Nello svolgimento del proprio lavoro ciascun dipendente è tenuto ad evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento a interessi personali e/o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza del proprio giudizio ed entrare in contrasto con le sue responsabilità nei confronti del Gruppo. Ogni dipendente deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico e/o ai vertici della propria società qualsiasi situazione che costituisca o possa generare un conflitto di interessi. In particolare, il dipendente deve comunicare l'esistenza di un rapporto di lavoro stabile o temporaneo, o una relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare con entità esterne al Gruppo, che possa influire sull'imparzialità della sua condotta o pregiudicare la correttezza delle attività da lui svolte.

2. Regali, omaggi e benefici

Non è consentito offrire e ricevere forme di regalo o beneficio che possano essere interpretate come eccedenti le normali pratiche commerciali e di cortesia, o che possano essere intese come strumento per acquisire trattamenti di favore nell'ambito dello svolgimento delle attività lavorative. Omaggi di elevato valore economico, in denaro contante o in titoli non sono ammessi. In particolare non è tollerato alcun tipo di comportamento corruttivo nei confronti dei pubblici ufficiali, funzionari o dipendenti dell'Amministrazione Pubblica, di autorità e istituzioni pubbliche, in qualsiasi forma o modo. Le norme che regolamentano la materia nelle singole legislazioni nazionali devono essere strettamente osservate. Spese di rappresentanza e omaggi a pubblici ufficiali, se consentiti, devono essere approvati dai vertici aziendali e dal Management della rispettiva Business Unit, e devono essere conformi alle leggi e norme locali. Le norme sopra menzionate non possono essere eluse ricorrendo a terzi. Per omaggio si intendono anche benefici quali, ad esempio, offerta di pacchetti vacanze, partecipazione a manifestazioni o promesse di lavoro. In caso di dubbio sulla possibilità di accettare o offrire un omaggio il cui valore non sia solo simbolico, il dipendente deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico.

3. Concorrenza e normativa Anti-Trust

Il Gruppo agisce sul mercato in modo leale, astenendosi da comportamenti di abuso di posizione dominante o che compromettano la libera concorrenza.

Il Gruppo rispetta in ogni paese in cui opera le regole vigenti della libera concorrenza e la normativa antitrust. La Direzione Affari Generali del Gruppo è a disposizione per fornire ogni chiarimento e assistenza sulla normativa in proposito. Le società del Gruppo sono tenute a comunicare alla Direzione Affari Generali della Capogruppo tutte le iniziative di rilevanza antitrust da loro intraprese.

Le società del Gruppo non negano, occultano o ritardano alcuna informazione richiesta dall'autorità antitrust e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collaborano attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

4. Accuratezza e trasparenza registrazioni contabili

Il Gruppo opera con la massima trasparenza a livello amministrativo e contabile, garantendo veridicità, accuratezza e completezza dei dati e delle registrazioni contabili.

Al fine di impedire un uso distorto dei fondi aziendali o la registrazione di transazioni fittizie, per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'effettuazione di controlli che accertino le caratteristiche, le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione. Inoltre, ogni dipendente è tenuto ad osservare scrupolosamente tutte le procedure vigenti a livello di Gruppo e di società operativa in materia amministrativa e contabile.

Le società del Gruppo curano la tempestiva elaborazione di rendiconti finanziari periodici, in modo che siano completi, accurati, attendibili e comprensibili.

5. Tutela dei beni aziendali

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali utilizzando in modo corretto e responsabile gli strumenti a lui affidati ed evitandone un uso improprio. Con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici, ogni dipendente è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici. In particolare, non è consentito:

- utilizzare gli strumenti a disposizione (programmi, e-mail, internet, telefono, fax, ecc.) per scopi che non siano legati ad esigenze di lavoro;
- scaricare programmi o installare software non autorizzato, o differente da quello fornito dalla società;
- inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi o che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

Il Gruppo si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi di controllo, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti.

6. Tutela delle informazioni e della proprietà intellettuale

Le informazioni aziendali di qualsiasi natura, commerciale, finanziaria, tecnologica, o altro, rappresentano un bene che il Gruppo intende proteggere. E' quindi fatto divieto di rivelare a persone non autorizzate, all'interno e/o all'esterno della società, informazioni che possano mettere a rischio il patrimonio tecnologico e commerciale del Gruppo. Il Gruppo ritiene di assoluta priorità proteggere la proprietà intellettuale, inclusi marchi, brevetti, formulazioni, programmi informatici, ecc., con ogni mezzo legale a disposizione.

Allo stesso modo le informazioni ricevute da terzi sono trattate dal Gruppo nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

7. Diritti Umani

Come azienda internazionale crediamo che il nostro business possa prosperare solo se condotto in un modo rispettoso, tutelando i diritti umani. Riconosciamo di avere responsabilità precise ovunque conduciamo le nostre attività. Garantire a tutti i nostri collaboratori un trattamento giusto ed equo, cercando al tempo stesso di proteggere i diritti di tutti gli individui con cui ci relazioniamo nel nostro business, è la nostra priorità.

Il rispetto dei diritti umani è il tema più importante nelle relazioni con tutti gli interlocutori, dai nostri collaboratori, ai clienti, consumatori, le comunità in cui operiamo e la società civile. Crediamo sia un dovere morale e di business sostenere il rispetto dei diritti umani in ogni ambito. Cerchiamo di proteggere i diritti di tutti gli individui, dai nostri collaboratori ai dipendenti di coloro con cui abbiamo rapporti d'affari.

Ci impegniamo a fornire condizioni di lavoro eque (salario, previdenza sociale e il diritto alla contrattazione collettiva) e un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità.

Nel rispetto degli obblighi contrattuali e delle normative sul lavoro, le società del Gruppo si impegnano a rispettare i diritti umani fondamentali e le normative sul lavoro vigenti nei diversi Paesi. In particolare, tutti i dipendenti sono assunti attraverso regolari contratti di lavoro nelle forme consentite dalle diverse legislazioni nazionali. È severamente vietata qualsiasi forma di lavoro minorile o di lavoro forzato.

NORME DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

7 DIRITTI UMANI

7.1 Schiavitù moderna, traffico di esseri umani e lavoro forzato

Perfetti Van Melle condanna qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, compreso il lavoro forzato in prigione, servitù debitoria, la schiavitù moderna e il traffico di esseri umani secondo la definizione dell'ILO. Ci assumiamo la responsabilità di adottare una linea di principio severa su tali questioni che riteniamo non debbano aver alcun posto, in nessuna forma, nella società.

Il nostro obiettivo è garantire che tutti i nostri collaboratori (sia dipendenti diretti sia dipendenti assunti tramite terze parti) godano di libertà di movimento, non limitata da restrizioni fisiche, abusi, minacce o pratiche quali la sottrazione di documenti di identificazione o beni. Vogliamo assicurarci che tutti abbiano il diritto di lavorare liberamente, consapevoli delle condizioni del loro impiego e che siano regolarmente ed equamente compensati.

7.2 Lavoro minorile

Perfetti Van Melle considera il lavoro minorile come una violazione dei diritti umani fondamentali. Siamo consapevoli della nostra responsabilità nel preservare il diritto dei bambini all'infanzia. In conformità con tutti gli standard locali e nazionali, applichiamo politiche e procedure rigorose sul rispetto dei requisiti di età definiti dall'ILO. Miriamo a prevenire qualsiasi pratica lavorativa che privi i bambini della loro infanzia, della loro dignità, della loro possibilità di istruzione o dello sviluppo del loro potenziale. Ci impegniamo a collaborare con partner, istituzioni e società civile, per progredire, dove necessario, su questi temi importanti. Nei nostri processi di selezione del personale, sia per assunzioni dirette sia per assunzione tramite agenzie terze, è prevista la verifica di tutti i requisiti compresi età, istruzione ed esperienza lavorativa. Per le assunzioni tramite agenzie terze, ci impegniamo a collaborare solo con agenzie di collocamento di ottima reputazione. Richiediamo che le agenzie con cui collaboriamo aderiscano ai più alti standard etici, compresa la verifica dell'età dei loro dipendenti.

NORME DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

7 DIRITTI UMANI

7.3 Salario e orario lavorativo

Ci impegniamo a offrire ai nostri dipendenti un trattamento salariale giusto e congruente. Riteniamo che ricevere un compenso equo per il lavoro svolto sia essenziale ad avere uno standard di vita adeguato. Rispettiamo le norme sul salario minimo in tutti i Paesi in cui operiamo. Rispettiamo le convenzioni ILO sul normale orario di lavoro.

7.4 Salute e sicurezza

Perfetti Van Melle considera la sicurezza e la salute dei dipendenti una priorità. Per questo ci impegniamo ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro, salubre e rispettoso della dignità personale. Organizziamo regolarmente campagne di sicurezza in tutti i nostri siti. I luoghi di lavoro sono conformi alla legislazione locale e internazionale, agli standard industriali e alle nostre linee guida sulla sicurezza. Abbiamo creato gruppi di lavoro interni sulla salute e la sicurezza proprio per monitorare e migliorare le condizioni di lavoro. Siamo fortemente impegnati a raggiungere l'obiettivo di "Zero incidenti e infortuni o malattie legate al lavoro". Crediamo che la sensibilizzazione alla salute e alla sicurezza sia fondamentale per raggiungere questi obiettivi. Per questo organizziamo corsi di formazione (metodi di lavoro sicuri, primo soccorso e risposta alle emergenze) per aiutare i nostri dipendenti a capire i comportamenti e le misure da adottare per garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre. Per garantire il rispetto della dignità personale, il Gruppo non tollera:

- abusi di potere. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni e favori personali, oppure assumere atteggiamenti o compiere azioni che siano lesive della dignità e autonomia del collaboratore;
- atti di violenza psicologica, atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona e delle sue convinzioni;
- molestie sessuali, comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità personale.

Il Gruppo richiede a tutte le proprie unità produttive l'attuazione del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (OHSMS) con la relativa certificazione ISO 45001.

NORME DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

7 DIRITTI UMANI

7.5 Diversity, Equity & Inclusion

Perfetti Van Melle garantisce ai propri dipendenti salari equi e un ambiente di lavoro inclusivo che valorizza le diversità.

Non è tollerato alcun tipo di discriminazione o trattamento iniquo. Assumiamo e gestiamo le nostre risorse umane sulla base delle loro competenze e capacità, indipendentemente da fattori come età, etnia, genere, orientamento sessuale, stato di salute, nazionalità, religione, stili di vita, orientamento culturale o abilità fisica.

Consapevoli che il nostro impegno per una società inclusiva di tutte le diversità debba estendersi oltre i confini della nostra organizzazione, ci impegniamo a rappresentare questi valori anche tramite i nostri brand, la cui comunicazione è attenta e rispettosa di tutte le diversità che caratterizzano la vasta platea dei nostri consumatori.

7.6 Ambiente

Ci impegniamo a ridurre il nostro impatto sull'ambiente. Per continuare ad essere competitivi ed avere un futuro sostenibile a lungo termine, siamo impegnati a ridurre la nostra impronta ambientale con un riduzione delle emissioni di Co2, di consumo energetico e di acqua. Vogliamo ridurre rifiuti, scarti ed emissioni nelle nostre fabbriche, ridurre il materiale di imballaggio, adottare fonti di energia rinnovabili ove possibile e mantenere la certificazione ISO 14001. Abbiamo adottato un modello di governance della sostenibilità, che fa capo al nostro Chief Sustainability Officer, allo Sustainability Steering Committee e all'Executive Committee (composto dai nostri chief officer e dal CEO).

NORME DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

7 DIRITTI UMANI

7.7 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Perfetti Van Melle riconosce e rispetta i diritti dei collaboratori ad aderire o lasciare le organizzazioni sindacali e di altro genere di loro scelta. I dipendenti sono liberi di formare proprie associazioni o i propri sindacati e di contrattare collettivamente per perseguire i propri interessi, senza la previa autorizzazione del datore di lavoro.

7.8 Selezione, gestione e sviluppo delle Risorse Umane

Applichiamo standard elevati nella selezione dei candidati e nella gestione delle nostre risorse. Assumiamo e gestiamo le nostre risorse umane sulla base delle loro competenze e capacità, indipendentemente da fattori come età, genere, etnia, orientamento sessuale, stato di salute, nazionalità, religione, stili di vita, orientamento culturale o abilità fisica.

7.9 Tutela della privacy

La privacy del collaboratore è tutelata rispettando le norme previste dalla legge e adottando adeguate modalità di trattamento e conservazione delle informazioni che la società richiede al collaboratore. E' vietato, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato. Non sono ammesse indagini su opinioni e preferenze personali e, in generale, sulla vita privata dei collaboratori.

8. Rapporti tra le società del Gruppo

La Capogruppo PVM Group BV riconosce autonomia alle società controllate, alle quali richiede di uniformarsi ai valori espressi nel Codice di Comportamento e una collaborazione leale al perseguimento degli obiettivi del Gruppo, nel rispetto delle leggi e normative vigenti.

La Capogruppo richiede altresì che nessuna delle proprie controllate ponga in essere comportamenti o intraprenda decisioni che, pur determinando benefici a proprio favore, potrebbero risultare pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di altre società del Gruppo.

La formulazione delle decisioni e la circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, correttezza, completezza, trasparenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società.

9. Rapporti con clienti e fornitori

I rapporti e le comunicazioni con i clienti sono improntati alla massima correttezza e al rispetto delle normative vigenti, senza alcun ricorso a pratiche commercialmente scorrette. Nei processi di acquisto i fornitori sono selezionati in base a criteri oggettivi, quali il prezzo e la qualità del servizio, offrendo a ogni fornitore pari opportunità. Le società del Gruppo si impegnano ad assicurare una concorrenza adeguata, ad esempio richiedendo offerte a più fornitori.

Costituiscono criteri prioritari nella selezione del fornitore:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui siano previsti, di sistemi di gestione della qualità e della sicurezza alimentare, come richiesto e previsto dai programmi di certificazione del Gruppo;
- il rispetto delle norme del Codice di Comportamento di Perfetti Van Melle o di un loro codice di condotta.

In particolare, nei contratti con i fornitori devono essere introdotte clausole contrattuali che prevedono:

- un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali, come previsto alla Sezione 7 di questo Codice (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile);
- la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

Le violazioni da parte dei fornitori dei principi generali del Codice di Comportamento comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati contro la Pubblica Amministrazione riconducibili alle attività del Gruppo. A tal fine, il Gruppo promuove l'inserimento di apposite clausole nei singoli contratti di fornitura.

10. Rapporti con i consumatori e i mezzi di comunicazione

Le società del Gruppo si impegnano a fornire informazioni tempestive, corrette e veritiere rispondendo ai consumatori su temi come la qualità dei prodotti, il loro utilizzo e le modalità di consumo.

Le società del Gruppo si impegnano a realizzare comunicazioni promozionali e pubblicitarie con senso di responsabilità, correttezza e veridicità, tutelando la sensibilità del pubblico, con particolare attenzione ai minori.

Le comunicazioni esterne sono improntate al rispetto del diritto all'informazione. Le informazioni fornite ai mezzi di comunicazione devono essere precise, veritiere e tempestive. In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti con i mezzi di comunicazione vengono gestiti esclusivamente dalle persone delegate dal Management seguendo le relative politiche del Gruppo.

11. Rapporti con la comunità e le Istituzioni

11.1 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

La politica del Gruppo è quella di non fare donazioni, né offrire contributi o sostegno a partiti politici, organizzazioni sindacali e simili. Siamo aperti a collaborare con terze parti che seguano politiche diverse, a condizione che i loro rapporti e contributi siano conformi alle leggi applicabili e siano pienamente comunicati nel momento in cui queste terze parti entrano in un rapporto con il Gruppo o, in qualsiasi momento successivo, se tali contributi, donazioni o sostegno siano fatti dopo l'inizio del rapporto con il Gruppo.

NORME DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

11 Rapporti con la comunità e le Istituzioni

11.2 Contributi ad associazioni benefiche

Il Gruppo può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

11.3 Rapporti con le Istituzioni

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, le istituzioni dello Stato o internazionali devono riguardare le implicazioni delle leggi e delle norme applicabili alle società del Gruppo. Le società del Gruppo rispondono a richieste di informazioni o comunque rendono nota la posizione su temi rilevanti per l'attività del Gruppo.

A tal fine, il Gruppo si impegna a:

- instaurare canali stabili di comunicazione con gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni delle società del Gruppo in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice delle società del Gruppo.

Violazione del codice di comportamento e sanzioni

Osservanza del Codice di Comportamento

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, nonché dei collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con il Gruppo.

Il Management delle società operative e delle funzioni di Gruppo ha la responsabilità di assicurarsi che tutti i dipendenti conoscano e capiscano le esigenze e aspettative del Gruppo in termini di osservanza del Codice. Il Management, pertanto, deve assicurare che gli impegni espressi nel Codice di Comportamento vengano attuati a livello di linee di business e di funzione di Gruppo.

Segnalazione di violazioni

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice di Comportamento, il Gruppo richiede a tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno delle società del Gruppo di effettuare una segnalazione.

I dipendenti devono riferire eventuali violazioni o sospetti di violazione al diretto superiore, oppure, nei casi in cui la segnalazione del dipendente al proprio superiore non sia efficace o opportuna, devono rivolgersi alla Direzione Risorse Umane e/o al Direttore Generale e/o Amministratore Delegato della propria società, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza della propria società o, in assenza, al Compliance Office di Perfetti Van Melle Group B.V.

Incoraggiamo i dipendenti e i nostri interlocutori a segnalare ogni violazione del Codice di Comportamento.

È possibile inoltrare una segnalazione al Compliance Office di Perfetti Van Melle Group B.V. tramite il sito web www.perfettivanmelle.ethicspoint.com o chiamando la **EthicsPoint Hotline** al numero **800-797458**.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento, il Gruppo garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice di Comportamento o delle procedure interne.

VIOLAZIONI E SANZIONI

SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

Costituisce violazione del Codice di Comportamento anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice. Inoltre, va considerata violazione del Codice il comportamento di chi accusi altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Il Compliance Office di Perfetti Van Melle Group B.V. è composto da tre membri: un membro non-esecutivo del Consiglio di Amministrazione esterno al Gruppo, il Direttore Risorse Umane di Gruppo e il Direttore Internal Control, Audit e Compliance di Gruppo. I soggetti esterni al Gruppo devono inoltrare le segnalazioni direttamente al Compliance Office di Perfetti Van Melle Group B.V. tramite il sito web www.perfettivanmelle.ethicspoint.com o chiamando la **EthicsPoint Hotline** al numero **800-797458**.

Sanzioni

La violazione dei principi fissati nel Codice di Comportamento e nelle procedure aziendali compromette il rapporto di fiducia tra il Gruppo e chiunque commetta la violazione (amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari).

Le violazioni, una volta accertate, saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente, di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

I provvedimenti disciplinari per le violazioni del Codice di Comportamento sono adottati dalla società in linea con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali. Tali provvedimenti possono comprendere anche l'allontanamento dalla società degli stessi responsabili.

Il Gruppo, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice di Comportamento.

Divulgazione del Codice di Comportamento

Il Management del Gruppo ha il compito di divulgare il Codice di Comportamento a tutti i dipendenti di tutte le società del Gruppo nel mondo, utilizzando i canali interni di comunicazione.

E' dovere di tutti i dipendenti leggere, comprendere e mettere in pratica i principi del Codice di Comportamento.

Per favorire la presa di coscienza e la consapevolezza dei nostri dipendenti, organizziamo momenti di formazione in classe e online sui contenuti del Codice.

Il Codice di Comportamento è pubblicato con adeguato risalto nell'intranet di Gruppo e nei siti web del Gruppo e delle sue società nelle rispettive lingue locali. Una copia cartacea viene distribuita a tutti i dipendenti in servizio attuale e futuro. Copie del documento possono essere richieste alla Direzione Risorse Umane o al Compliance Office di Perfetti Van Melle Group B.V..

Gli aggiornamenti e le revisioni del Codice di Comportamento vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione di Perfetti Van Melle Group B.V..

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice di Comportamento, il Gruppo predispone un piano di informazione che assicuri la completa divulgazione e spiegazione in tutte le società del Gruppo e nelle funzioni Corporate.

Edizione Gennaio 2022

Perfetti Van Melle Group B.V.
Registered Offices
Stationsplein ZW 997,
Tristar 3 1117 CE Schiphol
Oost Amsterdam, Netherlands
Tel. + 31 20 795 0999

Perfetti Van Melle Spa
Via XXV Aprile 7
20045 Lainate (Milano)
Italia
Tel. +39 02935351