



MODA

POLITICA PER LA QUALITA'

PdQ – Rev.0

ALLEGATO – 1

Emissione:
09-09-2025

Revisione:
09-09-2025

Pag. 1 di 2

Il perseguimento della Qualità è un impegno per tutti, che si manifesta non solo nel rispetto di comportamenti puntuali e corretti nello svolgimento del proprio lavoro, oltre che nel creare costantemente le condizioni più idonee affinché ciò avvenga adottando comportamenti responsabili.

Nella condivisione con tutto il personale del principio sopra esposto la Direzione generale, ha deciso per impegnarsi nel miglioramento continuo nel perseguimento della Qualità, implementando ed attuando un Sistema di Gestione per la Qualità in conformità alla norma internazionale UNI EN ISO 9001:2015.

L'adozione del Sistema di Gestione per la Qualità, applicato all'attività di: "**Progettazione, gestione della produzione e commercializzazione di capi di abbigliamento (sport, tempo libero, formale ed informale)**" rappresenta una decisione strategica della Direzione Generale della A Moda SpA ed in linea con i principi di salvaguardia delle aspettative dei clienti.

Il Sistema di Gestione per la Qualità è stato implementato in riferimento ai principi enunciati dalla norma UNI EN ISO 9001:2015, in conformità alle leggi vigenti e tenendo conto della natura e delle dimensioni dell'azienda, della specificità della struttura organizzativa.

La Direzione Generale, i suoi rappresentanti ed i lavoratori coinvolti che cogliamo l'occasione di ringraziare per la partecipazione critica e propositiva che sapranno dare, sono incitati nella definizione prima ed affinamento dopo di un sistema documentale appropriato. Tale impegno è volto ad assicurare che ogni lavoratore possa assumere coscienza e consapevolezza sull'importanza della conformità alla politica, alle procedure, ai requisiti del Sistema di Gestione per la Qualità ed i benefici dovuti ad un miglioramento della loro prestazione individuale; sul proprio ruolo e responsabilità per raggiungere la conformità alla politica e sulle potenziali conseguenze di scostamenti rispetto alle procedure operative specificate.

La soddisfazione del cliente viene quindi perseguita offrendo e adeguando tutti i processi alle sue particolari esigenze, implicite ed esplicite, rilevate e monitorando sia i progressi culturali, sia il raggiungimento degli obiettivi concordati in fase contrattuale.

Il cliente rappresenta il perno centrale del successo dell'organizzazione e diventa perciò importante conoscerlo a fondo, erogare servizi/prodotti rispondenti ai suoi bisogni e creare un'elevata customer satisfaction.

Gli obiettivi che si pone l'organizzazione sono:

1. Mantenere attivo e partecipato un Sistema di Gestione per la Qualità secondo la norma internazionale UNI EN ISO 9001:2015
2. Definire obiettivi misurabili e raggiungibili quali strategie per il miglioramento continuo allineate al contesto e tenendo conto delle esigenze e delle aspettative dei clienti e delle ulteriori, eventuali, parti interessate
3. Effettuare i riesami e le valutazioni delle proprie operazioni per quantificare i progressi fatti ed assicurare il rispetto di questa politica
4. Realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi dipendenti
5. Rispettare le leggi e regolamenti vigenti e, laddove leggi e regolamenti non esistano, attenersi a standard propri individuati con senso di responsabilità
6. Rispettare l'ambiente.



Con il perseguimento di tali obiettivi si intende realizzare un'impresa fortemente focalizzata sui propri clienti, accrescerne l'efficacia sul mercato e rendere la customer satisfaction il fattore differenziante in un mercato estremamente competitivo.

La Politica della Qualità ed il quadro di miglioramento annuale, sono diffusi all'interno della A Moda SpA a tutte le risorse coinvolte mediante riunioni con il personale, o loro delegati, e disponibili informaticamente in modo che tutti siano informati e che i contenuti siano compresi e sostenuti a tutti i livelli. Tutti sono chiamati a collaborare per rendere la Politica per la qualità attiva comprensibile e migliorabile, ognuno con le proprie esperienze e capacità

Nell'ambito del Riesame della Direzione è valutata l'adeguatezza e la continua idoneità alle strategie aziendali della presente Politica e delle risorse messe a disposizione.

La presente Politica deve essere esposta e accessibile a tutti i dipendenti e ospiti della A Moda SpA deve essere distribuita alle parti interessate che ne facciano richiesta.

Il documento è conforme all'originale,
la copia firmata è disponibile presso la sede della società a disposizione per la consultazione

“La sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro è un impegno per tutti, che si manifesta non solo nel rispetto di comportamenti sicuri e corretti nello svolgimento del proprio lavoro. Nel creare costantemente le condizioni più idonee affinché ciò avvenga è necessario anche adottare comportamenti responsabili da parte dei dipendenti, non solo sul posto di lavoro, ma anche durante il tragitto per recarsi o rientrare dal lavoro”.

Nella condivisione con tutto il personale del principio sopra esposto la Direzione generale, ha deciso per impegnarsi nel miglioramento continuo della gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, di implementare ed attuare un Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro, per controllare i propri rischi inerenti SSL, migliorarne le prestazioni e prevenendo le lesioni e le malattie correlate al lavoro. L'impegno aziendale si concretizza anche attraverso il fornire condizioni di lavoro sicure e salubri relazionandole allo scopo del sistema di gestione, alle dimensioni aziendali, al contesto ed alla natura specifica dei rischi e delle opportunità per il SSL.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, è quindi applicato all'attività di “Progettazione, gestione della produzione e commercializzazione di capi di abbigliamento (sport, tempo libero, formale ed informale)” e rappresenta una decisione strategica della Direzione Generale della A.MODA Spa in linea con i principi di salvaguardia della vita e della salute del proprio personale.

Il sistema di Gestione della Sicurezza è stato implementato in riferimento ai principi enunciati dalla norma UNI ISO 45001:2018, in conformità alle leggi vigenti e tenendo conto della natura ed entità dei rischi specifici, del contesto e dimensione aziendale e della specificità della struttura organizzativa nonché ponendo attenzione alle linee guida emesse dall'INAIL per la gestione dei rischi.

La Direzione Generale, i suoi rappresentanti ed i lavoratori coinvolti, che cogliamo l'occasione di ringraziare per la partecipazione critica e propositiva, si sono impegnati nella definizione prima ed affinamento dopo di un sistema di gestione appropriato. Tale impegno è stato volto ad assicurare che ogni lavoratore potesse assumere coscienza e consapevolezza sull'importanza della conformità alla politica, alle procedure di sicurezza, ai requisiti del sistema di gestione della sicurezza; agli obblighi individuali in tema di sicurezza, alle conseguenze, reali o potenziali, delle proprie attività lavorative sia per la sicurezza propria e sia degli altri lavoratori.

La visione ed i valori essenziali in tema di Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro sono sintetizzabili in:

- gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro i cui risultati ottenuti rappresentano parte integrante e imprescindibile della gestione al pari degli altri risultati aziendali
- attività lavorative che non devono mai nuocere alla salute e sicurezza di chi lavora
- sicurezza e salute sul lavoro come un principio fondamentale ed irrinunciabile in ogni nostra attività
- rispetto della legislazione vigente e degli accordi applicabili
- responsabilità nella gestione nel sistema di gestione condivisa tra tutte le risorse, ciascuno per le proprie competenze, patendo dalla dirigenza fino ad arrivare ad ogni singolo lavoratore
- miglioramento continuo e prevenzione della Salute e Sicurezza sul Lavoro affinché i risultati che ne derivano portino ad un miglioramento per la Sicurezza della vita di ognuno di noi
- sensibilizzazione, informazione e formazione a tutti i soggetti attuatori per svolgere i propri compiti in sicurezza assumendosi le relative responsabilità in tema di sicurezza e salute su lavoro
- eliminazione dei pericoli e dei rischi della Salute e Sicurezza sul Lavoro
- coinvolgimento e consultazione di tutti i soggetti attuatori delle attività aziendali in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro attraverso la condivisione degli scopi e dei risultati quali elementi cardine del SGS.

Gli obiettivi generali del SGS sono riassumibili nella ricerca ed impegno per ottenere:

- La riduzione ed eliminazione, per quanto possibile, di eventuali infortuni e malattie derivanti dalle attività lavorative
- Una riduzione delle potenziali e reali cause d'infortunio tramite azioni correttive e preventive

- Adozione di comportamenti sicuri non solo durante l'orario di lavoro ma anche nel tragitto per recarsi e rientrare dal lavoro al fine di eliminare gli infortuni in itinere
- Una migliore gestione dei rischi con particolare riferimento alle attività sia esterne svolte presso i clienti, sia interne svolte presso i siti dell'Organizzazione
- Una verifica tempestiva del rispetto degli adempimenti di legge
- Una continua ed efficace comunicazione tra azienda e lavoratori, o loro delegati, anche mediante incontri in cui si discuta di sicurezza e salute
- Un monitoraggio del livello di controllo del rischio residuo per la sua minimizzazione ulteriore mediante azioni di miglioramento continuo.

A tale scopo il management aziendale, e tutti i livelli dirigenziali, si impegna al rispetto della legislazione attualmente applicabile in tema di Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro ed al suo continuo aggiornamento nonché al rispetto dei requisiti previsti dalla normativa UNI ISO 45001:2018 mettendo a disposizione tutte le risorse umane, materiali, finanziarie e strumentali necessarie.

La Direzione intende inoltre attuare il continuo miglioramento del Sistema di Gestione per la Sicurezza, attraverso il costante richiamo circa l'importanza del rispetto dei requisiti di sicurezza e salute previsti dal sistema di gestione della sicurezza sviluppato, dei requisiti legali e regolamentativi. A tal fine ha stabilito la presente politica per la sicurezza e salute sul lavoro, basata su obiettivi misurabili e sull'utilizzo di indicatori in grado di monitorare costantemente la capacità del sistema di raggiungere gli obiettivi iniziali previsti.

La Politica della Sicurezza ed il quadro di miglioramento annuale, sono diffusi all'interno dell'Organizzazione a tutte le risorse coinvolte mediante riunioni che coinvolgono tutto il personale, o loro delegati, in modo che tutti siano informati e che i contenuti siano compresi e sostenuti a tutti i livelli. Tutti sono chiamati a collaborare per rendere la Politica della Sicurezza attiva comprensibile e migliorabile, ognuno con le proprie esperienze e capacità.

Riesami sistematici della Direzione definiti annualmente consentono di accertare:

- se gli obiettivi sono stati raggiunti e se si mantengono appropriati ed adeguati a conseguire gli scopi definiti
- se il perseguimento del miglioramento continuativo in tutte le attività aziendali è attuato efficacemente
- se l'informazione ai pertinenti livelli dell'organizzazione è adeguata agli obiettivi.

I risultati dei riesami sono condivisi con tutto il personale dipendente, affinché tutti siano consapevoli dell'importanza e della rilevanza delle attività loro affidate e di come esse contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi generali della Sicurezza e Salute sul lavoro.

Nell'ambito del Riesame della Direzione è valutata l'adeguatezza e la continua idoneità alle strategie aziendali della presente Politica e delle risorse messe a disposizione.

La presente Politica deve essere esposta e accessibile a tutti i dipendenti e ospiti della A.MODA Spa e deve essere distribuita alle parti interessate che ne facciano richiesta.

Il documento è conforme all'originale,
la copia firmata è disponibile presso la sede della società a disposizione per la consultazione

La direzione della **A. MODA SpA** riconosce il rispetto dei diritti dell'uomo come valore centrale nella strategia aziendale. La politica etica costituisce per tutta la società il fondamento delle proprie strategie operative e gestionali.

A. MODA SpA si impegna ad operare affinché le sue attività siano di vantaggio per le parti interessate all'impresa nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e di quanto previsto dai codici o regolamenti in materia di Sicurezza e diritti dei lavoratori. Inoltre, si adopera affinché lo sviluppo delle proprie attività sia sostenibile e compatibile con le esigenze di tutela dei lavoratori e sia orientato ad un continuo miglioramento. A tale scopo si impegna perché sia per i fornitori sia per l'ambiente di lavoro interno sia garantito il rispetto dei seguenti requisiti:

1. **CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI:** è garantito il rispetto della libertà e della dignità dei lavoratori
2. **LAVORO INFANTILE E MINORILE:** è vietato l'impiego di lavoro infantile e minorile
3. **LAVORO FORZATO E OBBLIGATO:** è vietato l'impiego di lavoro forzato e obbligato; è proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni
4. **SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI:** è garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro. A. MODA SpA mette a disposizione un posto di lavoro sicuro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m. e i., e salubre ai sensi del D.Lgs 152/2006 e s.m. e i. con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione di tutti i rischi/fattori ambientali relativi e ad un programma di formazione adeguato e periodicamente aggiornato. A supporto di ciò si è definito e testato procedure per la gestione dei casi di emergenza che possano verificarsi, ha nominato il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed è stato eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), nonché il Medico Competente (MC)
5. **LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:** è rispettato il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva
6. **DISCRIMINAZIONE:** è vietata ogni forma di discriminazione e il suo sostegno in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione
7. **MOLESTIE/MOBBING:** è vietata ogni forma di molestia, critica infondata, accusa infondata o distorta, esclusione e/o isolamento del diverso, umiliazione o minacce
8. **PROCEDURE DISCIPLINARI:** si garantisce che il personale sia trattato con dignità e rispetto, non viene tollerato l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale e non sono permessi trattamenti severi o inumani
9. **ORARIO DI LAVORO E SALARIO:** è garantito il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, con il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione e dal contratto vigente. L'orario di lavoro non supera quello previsto dai contratti di lavoro e dagli accordi con le organizzazioni sindacali.
10. **PARITA' DI SALARIO:** è garantito il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità è rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.
11. **ANTICORRUZIONE:** è proibita ogni forma di corruzione a favore di chiunque e sono vietate: la promessa, l'offerta, la richiesta e l'accettazione di pagamenti corruttivi da parte delle persone della A. MODA SpA e dei soggetti collegati e/o da questa incaricati ad operare per conto di essa.

Il documento è conforme all'originale,
la copia firmata è disponibile presso la sede della società a disposizione per la consultazione

La **A. MODA SpA** in conformità alla propria visione aziendale e nella consapevolezza che l'attività di impresa deve essere svolta in modo da consentire la migliore attuazione possibile del principio dello sviluppo sostenibile, tutelando e valorizzando il patrimonio naturale, persegue una Politica Ambientale volta ad armonizzare il rapporto tra attività umana e industriale, convinta anche che le performance ambientali della propria impresa rappresentino un elemento di competitività nel panorama locale.

Per la tutela del territorio, della salute e della sicurezza dei cittadini, A. MODA SpA ha adottato, una Politica Ambientale che ha come principali obiettivi:

- mantenere la conformità con la normativa ambientale vigente in campo nazionale, comunitario ed internazionale e ad ogni altro bisogno di conformità
- prevenire ogni forma d'inquinamento
- adottare risorse tecnologiche al fine di garantire la salvaguardia ambientale, nel rispetto dell'equilibrio economico finanziario del business, favorendo il risparmio energetico e delle materie prime, promuovendo l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili e monitorando gli effetti ambientali dello sviluppo delle sue attività
- adottare misure per contrastare il cambiamento climatico, preservare la biodiversità, ridurre i problemi sanitari causati dall'inquinamento e attuare una gestione più responsabile delle risorse naturali
- perseguire il miglioramento continuo delle performance ambientali del proprio "Sistema Impresa", favorendo tutte le attività che verranno realizzate in conformità agli obiettivi di questa Politica Ambientale sia direttamente sia dai soggetti sociali economici e istituzionali con cui la A. MODA SpA opera favorendo l'accrescimento delle prestazioni ambientali.

L'impegno si concretizza attraverso, sia l'analisi degli impatti diretti ed indiretti sia l'approvazione ed il monitoraggio del programma ambientale con:

- l'inserimento di parametri ambientali e/o obiettivi di tutela ambientale nei principali processi pianificatori, decisionali, operativi condotti, sensibilizzando i fornitori di opere, beni e servizi che operano nel rispetto dell'ambiente
- l'analisi e la valutazione periodica delle attività svolte che siano suscettibili di riflessi sull'ambiente
- il monitoraggio del rispetto delle prescrizioni presenti nei propri provvedimenti autorizzativi e negli, eventuali, ulteriori provvedimenti prescrittivi per prevenire eventuali interferenze negative delle attività su aria, acqua, suolo e biocenosi sensibili individuando le migliori soluzioni progettuali, operative ed impiantistiche ("best practices") per la loro eliminazione o mitigazione
- la realizzazione di soluzioni volte a diminuire l'impatto atmosferico ed acustico, l'utilizzo di materie prime ed il consumo di energia legato allo svolgimento delle proprie attività
- il continuo miglioramento delle condizioni di sicurezza ed ambientali anche attraverso la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione degli operatori alle problematiche ambientali nonché tramite la promozione dell'adozione di Sistemi di Gestione Ambientale
- l'ottimizzazione della gestione dei rifiuti e la valorizzazione della raccolta differenziata
- il monitoraggio e l'implementazione continua delle procedure di Gestione Ambientale per mantenere costantemente attiva la presente Politica che è adottata da questa impresa e diffusa a tutti soggetti economici,



istituzionali e sociali con cui la stessa opera attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale.

La Politica Ambientale è verificata annualmente almeno in occasione dei riesami della direzione, ed è aggiornata secondo necessità, resa disponibile alle parti interessate interne ed a quelle esterne.

Il documento è conforme all'originale,
la copia firmata è disponibile presso la sede della società a disposizione per la consultazione

A. MODA SpA. riconosce l'importanza primaria di condurre il proprio business con integrità, trasparenza e correttezza in tutte le realtà in cui opera. A tal fine promuove una Politica Anti-Corruzione, perché vuole consolidare i principi del Codice Etico e sostenere attivamente tutte le iniziative volte a rafforzare gli standard ed i principi che devono governare la condotta di tutto il Personale, in conformità con le normative di riferimento, e in modo da non costituire un pregiudizio, anche solo d'immagine, per la Società.

TESTO DELLA POLITICA

1. Pagamenti a funzionari pubblici

Nessun dipendente potrà eseguire, promettere di eseguire, offrire o approvare pagamenti di alcunché di valore, direttamente o indirettamente, per garantire, conservare, o dirigere lavori, per ottenere vantaggi commerciali impropri, o per qualsiasi altro scopo, a favore di funzionari pubblici, salvo se in conformità a tutte le leggi vigenti e per quanto espressamente consentito dalla presente Politica. A questo scopo, per "funzionari pubblici" si intendono i dipendenti di un ente pubblico o controllato dal governo, compresi gli enti commerciali, o le organizzazioni pubbliche internazionali, i partiti politici o i funzionari di partito, o i candidati a cariche pubbliche.

La Politica vieta altresì ai propri dipendenti l'esecuzione di "pagamenti di facilitazione" a funzionari pubblici, anche se tali pagamenti possono essere ammessi dalla legislazione vigente in alcuni paesi.

2. Pagamenti a persone diverse dai funzionari pubblici

La presente Politica vieta anche la corruzione commerciale. È vietato offrire qualsiasi forma di compenso improprio, tangente o eseguire altri pagamenti impropri. I dipendenti non potranno offrire o eseguire pagamenti diversi da quelli per l'acquisto di beni o servizi, a fornitori, clienti, o concorrenti (o ai loro dipendenti o agenti).

I dipendenti non dovranno dissimulare tangenti o altri pagamenti impropri sotto forma di commissione, sconto, ribasso, credito, indennità o altro incentivo commerciale. Pertanto, i pagamenti di incentivi commerciali dovranno avere un valore ragionevole, giustificato in termini di concorrenza, adeguatamente documentato e inviato allo stesso soggetto commerciale cui è intestato il contratto, la fattura o l'ordine di acquisto originale. Gli incentivi commerciali non potranno essere corrisposti ai singoli funzionari, dipendenti o agenti o a un soggetto commerciale ad essi relazionato.

3. Accettazione di pagamenti impropri

È vietato richiedere o ricevere qualsiasi forma di compenso, tangente o altri pagamenti impropri. Ai dipendenti è vietato accettare omaggi in denaro o equivalente.

4. Azioni disciplinari

La Politica della A. MODA SpA comporta, in conformità alla legislazione vigente, l'adozione di severe misure disciplinari (nel rispetto dei diritti dei lavoratori e del CCNL applicato), compreso l'eventuale licenziamento, nei confronti di qualsiasi dipendente che abbia violato una Politica e/o le leggi e le normative applicabili.

La A. MODA SpA non tollererà la mancata osservanza, anche non intenzionale, delle Politiche e dei requisiti previsti dalla legislazione vigente e si riserva il diritto di richiedere il risarcimento dei danni nei confronti di un dipendente che abbia commesso violazioni.



I dipendenti che violano la legislazione vigente potranno essere soggetti a severe sanzioni e/o alla carcerazione secondo le leggi dello stato. La A. MODA SpA non è obbligata al rimborso delle sanzioni o delle spese legali sostenute dai dipendenti. In determinate giurisdizioni tale rimborso sarebbe di per sé illecito.

5. Non esclusività delle Politiche

Una Politica non definisce in modo esclusivo e tassativo tutte le procedure relative alla condotta dei dipendenti in situazioni che rientrano nella Politica medesima, né fornisce una spiegazione esaustiva delle leggi applicabili.

Ciascun dipendente ha quindi l'obbligo di tenersi aggiornato sulle leggi vigenti e sulle politiche aziendali e di contattare la direzione nel caso fosse incerto circa la correttezza della propria condotta.

Il documento è conforme all'originale,
la copia firmata è disponibile presso la sede della società a disposizione per la consultazione



CODICE ETICO

I07.01– Rev.0

ISTRUZIONE

Emissione:
09-09-2025

Revisione:
09-09-2025

Pag. 1 di 16

CODICE ETICO

Il documento è conforme all'originale,
la copia firmata è disponibile presso la sede della società a disposizione per la consultazione



MODA

CODICE ETICO

I07.01– Rev.0

ISTRUZIONE

Emissione:
09-09-2025

Revisione:
09-09-2025

Pag. 2 di 16

INDICE

1	PREMESSA	4
2	PRINCIPI ETICI	5
2.1	ONESTÀ, CORRETTEZZA, INTEGRITÀ E RISPETTO DELLE NORME	5
2.2	PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE	5
2.3	TRAS.P.ARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE	5
2.4	RISERVATEZZA	5
2.5	SALUTE, SICUREZZA E VALORE DELLE RISORSE UMANE	5
2.6	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	6
2.7	QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI E RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ	6
2.8	CUSTODIA DEL PATRIMONIO SOCIALE	6
3	CRITERI DI CONDOTTA	6
3.1	GENERALITÀ	6
3.1.1	TUTELA DELLE INFORMAZIONI RISERVATE AZIEDALI	6
3.1.2	TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	7
3.1.3	OMAGGI, TANGENTI E FAVORI.....	8
3.1.4	COMUNICAZIONI	8
3.1.5	CONFORMITÀ CON LE LEGGI ED I REGOLAMENTI	8
3.2	PROPRIETÀ E GESTIONE AZIENDALE	8
3.3	RELAZIONI CON IL PERSONALE	9
3.3.1	SELEZIONE DEL PERSONALE	9
3.3.2	COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	9
3.3.3	GESTIONE DEL PERSONALE	10
3.3.4	CONFLITTO DI INTERESSI.....	10
3.3.5	UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI	11
3.3.6	SALUTE E SICUREZZA	11
3.3.7	COMUNICAZIONE INTERNA.....	11
3.4	COLLETTIVITÀ	11
3.4.1	CLIENTI.....	11
3.4.1.1	Relazioni di lunga durata con i clienti.....	12
3.4.1.2	Contratti e comunicazioni	12
3.4.1.3	Informazioni private o confidenziali.....	12
3.4.1.4	Pratiche anticoncorrenziali	12
3.4.2	FORNITORI	13
3.4.2.1	Scelta del fornitore	13
3.4.2.2	Gestione del rapporto	13
3.4.3	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	14
3.4.4	CONCORRENZA	14



ISTRUZIONE

Emissione:
09-09-2025

Revisione:
09-09-2025

Pag. 3 di 16

3.4.5	POLITICA SOCIALE, RAPPORTI ISTITUZIONALI ED AMBIENTE.....	15
4	ATTUAZIONE.....	15
4.1	ADOZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
4.2	PREVENZIONE E CONFORMITÀ.....	15
4.3	DIFFUSIONE	16
4.4	ORGANISMO DI VIGILANZA	16
4.5	VIOLAZIONI E SANZIONI	16



1 Premessa

Nel Luglio 1978, Alessandro Bastagli costituisce a Firenze la Società A. Moda S.p.A., assumendo la carica, che detiene a tutt'oggi, di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

A. Moda S.p.A. è controllata dal Gruppo Finalba S.r.l., holding che svolge attività di acquisizione partecipazioni societarie ed investimenti immobiliari.

La crescita continua della società ha consolidato un'importante realtà commerciale ed industriale rendendo A. Moda una delle maggiori aziende del tessuto economico toscano.

La società si sviluppa su una superficie di circa 13.000 mq., in modernissimi stabilimenti, ubicati in Scarperia (Firenze), costruiti ed attrezzati secondo criteri tecnologicamente avanzati.

Illustri sono i marchi prodotti e commercializzati dall'azienda nel corso della sua attività, quali ad esempio, Gianni Versace, Gold's Gym, Neil Pryde, Go Silk, Henry Lehr Jeans, Alpha Industries, Smith's American, Momo Design, Police.

Specializzata nel settore abbigliamento ed accessori Uomo, Donna e Bambino, con una particolare vocazione allo sportswear ed activewear, attualmente detiene un portafoglio marchi sia in proprietà, tra cui Dimensione Danza, Dimensione Danza Sisters ed Empire, sia in licenza come Everlast.

I progetti di estensione dei marchi Dimensione Danza e Dimensione Danza Sisters sono affidati in licenza a partners terzi.

La società fornisce attualmente i propri prodotti in Italia e nel resto del mondo con una rete wholesale globale.

Molto attenta alle richieste del mercato, A. Moda S.p.A., avvalendosi della collaborazione di stilisti interni ed esterni, conosciuti a livello internazionale, ha sempre mirato ad una costante innovazione stilistica e grafica ed a una continua ricerca di materiali e di trattamenti, per soddisfare le diverse e mutevoli richieste di un consumatore sempre più esigente.

Nel 2016 entra in A. Moda Edoardo Bastagli, figlio del fondatore, portando nuova energia ed ulteriore innovazione in termini di ricerca materiali, innovazione tecnica e ricerca stilistica.

Con l'intento di far conoscere e far rispettare l'insieme dei valori e delle regole di condotta cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio delle sue attività, a presidio della sua reputazione ed immagine sul mercato di riferimento, A. Moda S.p.A ha adottato e diffonde il presente Codice Etico.

Nel contempo, il Codice mira ad essere uno strumento di tutela degli interessi di tutti coloro che - pur con diverso titolo, ruolo e funzione – concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa, collaborando con la nostra Società.

Il Codice, sviluppato sulla base del Decreto Legislativo n. 231/2001 ("Decreto") e delle sue integrazioni e variazioni ("*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni*"), è concepito come una *guideline* di riferimento, senza cioè alcuna velleità di prevalenza su norme imperative di legge o di fonte di contrattazione collettiva.



MODA

2 Principi etici

2.1 Onestà, correttezza, integrità e rispetto delle norme

A.Moda S.p.A richiede a tutti i soggetti che operano in nome e per conto della stessa, nonché ai dipendenti, consulenti, fornitori e a tutti coloro che abbiano rapporti con la società il pieno rispetto di tutte le leggi vigenti e dei regolamenti o codici interni.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti e la società assicura un adeguato piano di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti il codice etico.

I rapporti devono essere improntati alla massima lealtà, rispettando gli accordi e impegnandosi a stabilire corrette e durature relazioni commerciali. Tutte le transazioni commerciali sono condotte tutelando il valore della concorrenza leale ed evitando ogni possibile conflitto di interesse che possa portare a perseguire interessi diversi da quelli della missione aziendale.

2.2 Pari opportunità e non discriminazione

Lo sviluppo professionale e la gestione dei collaboratori sono basati sul principio di pari opportunità; il riconoscimento dei risultati raggiunti, potenzialità e competenze espresse guidano gli avanzamenti di carriera e retributivi. Le relazioni con gli interlocutori di A.Moda S.p.A sono improntate ad evitare ogni tipo di discriminazione in base ad età, stato civile, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, religione, condizione fisica.

2.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni fornite da ogni collaboratore debbono essere complete, trasparenti comprensibili, tempestive, accurate, atte a supportare decisioni consapevoli ed autonome ed a tutelare il know-how aziendale.

2.4 Riservatezza

A.Moda S.p.A assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso; i suoi collaboratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

2.5 Salute, sicurezza e valore delle risorse umane

Il rispetto dell'integrità psico-fisica dei dipendenti e collaboratori è un valore etico di riferimento per A.Moda S.p.A; le scelte organizzative ed i rapporti gerarchici che ne derivano devono salvaguardare la dignità, la professionalità e l'autonomia dei lavoratori. La Società sostiene e rispetta i diritti previsti dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" e promuove il valore delle risorse, consapevole del loro indispensabile ruolo nel garantire il successo della missione aziendale. In ogni caso la società ha reso noti i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e livello in materia di sicurezza e salute sul lavoro come indicate nel documento di valutazione dei rischi.

**2.6 Prevenzione della corruzione**

A.Moda S.p.A vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

2.7 Qualità delle prestazioni e responsabilità verso la collettività

A.Moda S.p.A, attraverso l'approccio al continuo miglioramento che coinvolge tutti i collaboratori, orienta la propria attività alla soddisfazione, tutela e all'apprezzamento della collettività in cui opera. Per questo motivo le attività sono condotte perseguendo elevati standard di qualità e tenendo conto delle esigenze delle comunità nel cui ambito esse si svolgono.

2.8 Custodia del patrimonio sociale

I collaboratori devono agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale.

3 Criteri di condotta**3.1 Generalità**

A.Moda S.p.A si impegna al rispetto della normativa comunitaria e nazionale in materia di privacy e trattamento dei dati recependo come parte integrante del presente codice sia il decreto legislativo 196/ 2003 sia il regolamento UE 2016/679, cosiddetto GDPR, in vigore dal 25.05.2018.

3.1.1 Tutela delle informazioni riservate aziendali

Tutti i soggetti che operano a qualsiasi titolo in nome e per conto della Società e i collaboratori, anche esterni, e dipendenti:

- sono tenuti a proteggere i dati e le informazioni di proprietà della Società astenendosi od impedendo rivelazioni o utilizzazioni non autorizzate o per fini diversi da quelli del conferimento. I documenti contenenti informazioni confidenziali vanno evidenziati come tali e tenuti riservati, evitando ogni duplicazione o divulgazione.
- E' considerata "informazione riservata" la conoscenza di una iniziativa commerciale, un accordo, un fatto o un evento, anche se futuro e incerto, attinenti la sfera di attività aziendale, che non sia di dominio pubblico e che, se resa pubblica, potrebbe provocare pregiudizio alla Società.

Sono altresì considerati "riservati" i dati contabili previsionali e quelli consuntivi fino a che non siano oggetto delle previste comunicazioni al pubblico. La divulgazione di informazioni riservate è decisa dal Titolare dell'Azienda.

3.1.2 Trattamento dei dati personali

Tutti i soggetti che operano a qualsiasi titolo in nome e per conto della Società e i collaboratori, anche esterni, e dipendenti devono garantire la tutela dei dati personali, trattandoli nel rispetto delle normative di riferimento e da ultima nel rispetto del regolamento europeo del 2016 n. 679, in vigore dal 25.05.2018.

Ai sensi del GDPR è considerato: "dato personale" *qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata identificabile («interessato»); direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale; e:*

per trattamento»: si intende qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione.

A.Moda S.p.A, nell'espletamento della sua attività, acquisisce e tratta i dati personali esclusivamente per lo svolgimento delle finalità aziendali come meglio descritte nella premessa.

La normativa impone di operare secondo i "PRINCIPI" previsti dal **Capo 2**, del Regolamento UE e cioè secondo i seguenti criteri:

- Liceità, correttezza e trasparenza del trattamento nei confronti dell'interessato. (articolo 5, comma 1, lettera a) del Regolamento EU 2016/679)
- Limitazione della finalità nel senso che i dati sono raccolti per finalità determinate esplicite e legittime e trattati compatibilmente a tali finalità (articolo 5, comma 1, lettera b) del Regolamento EU 2016/679)
- Adeguatezza, pertinenza e minimizzazione dei dati rispetto alle finalità dichiarate e perseguite, (articolo 5, comma 1, lettera c) del Regolamento EU 2016/679)
- Esattezza dei dati che devono essere esatti ed aggiornati adottando le misure opportune per cancellare o rettificare quelli inesatti rispetto alle finalità del trattamento. (articolo 5, comma 1, lettera d) del Regolamento EU 2016/679)
- Limitazione della conservazione per un arco di tempo non superiore a quello necessario per il conseguimento delle finalità del trattamento. (articolo 5, comma 1, lettera e) del Regolamento EU 2016/679)
- Integrità e riservatezza (articolo 5, comma 1, lettera f) del Regolamento EU 2016/679)

I DIRITTI DELL'INTERESSATO devono essere garantiti in base ai precetti di cui al **Capo 3** del Regolamento UE che regolano *le informazioni, comunicazioni e modalità per l'esercizio dei diritti dell'interessato, le modalità di informazione e accesso ai dati personali, le modalità di rettifica e cancellazione dei dati, le modalità che regolamentano il diritto di opposizione e il processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche, nonché le limitazioni del trattamento.*

Per tutti gli ulteriori aspetti relativi al trattamento dei dati personali ci si richiama integralmente alla vigente normativa, che tutti coloro che operano in nome e per conto di A.Moda S.p.A sia in forza di rapporti di collaborazione esterna che di dipendenza sono tenuti a rispettare. La società si conforma integralmente alle disposizioni di cui al regolamento UE



MODA

ed ha provveduto alla nomina del titolare del trattamento dei dati ex articolo 24 Regolamento UE 2016/679, del responsabile del trattamento art 28 Regolamento UE 2016/679, e del DPO art. 37 Regolamento UE 2016/679.

3.1.3 Omaggi, tangenti e favori

A.Moda S.p.A opera prevenendo ed evitando fenomeni di corruzione, e comunque condotte idonee ad incorrere nella commissione dei reati previsti dal Decreto 231/2001.

A tal riguardo A.Moda S.p.A ha adottato una Politica Anticorruzione e tutti i soggetti che operano a qualsiasi titolo in nome e per conto della Società e i collaboratori, anche esterni, e dipendenti sono tenuti ad agire in ottemperanza a quanto disposto da detta Politica.

3.1.4 Comunicazioni

La comunicazione di A.Moda S.p.A è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi e tendenziosi. Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività; le dichiarazioni pubbliche, sia scritte che orali, devono essere accurate e prive di omissioni.

3.1.5 Conformità con le leggi ed i regolamenti

E' politica della Società condurre le attività di impresa in conformità con tutte le leggi ed i regolamenti applicabili, e di dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza impegnandosi alla sollecita esecuzione delle loro prescrizioni.

I collaboratori della Società, in relazione alle proprie mansioni, devono:

- osservare tutte le procedure aziendali, leggi e normative vigenti
- adottare uno stile di comportamento nei confronti delle Autorità di Vigilanza improntato ad efficienza, collaborazione, cortesia, ottemperando ad ogni richiesta nelle loro funzioni ispettive e collaborando alle relative procedure istruttorie
- fornire informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire una decisione consapevole
- segnalare tempestivamente alla Direzione qualsiasi comportamento che appaia contrario ai principi etici del presente Codice.

E' vietato utilizzare fondi o beni aziendali per qualunque scopo che sia in violazione delle leggi e dei regolamenti applicabili.

3.2 *Proprietà e gestione aziendale*

A.Moda S.p.A tutela e fa prevalere l'interesse della Società nel suo complesso rispetto all'interesse particolare dei singoli o di gruppi di essi.

La Società è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione aziendale e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nel limite del possibile, rischi di natura



MODA

finanziaria e operativa, nonché frodi a danno della Società. Le rilevazioni contabili devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili e devono consentire di:

- produrre situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie accurate e tempestive destinate sia all'interno (es. Rapporti trimestrali) sia all'esterno (es. Bilanci)
- effettuare controlli che permettano ragionevolmente di garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite.

Ogni dipendente è tenuto a collaborare affinché tutti i fatti di gestione siano correttamente rappresentati.

I dipendenti che venissero a conoscenza di falsificazioni nella contabilità o nella relativa documentazione hanno l'obbligo di riferire al proprio superiore o comunque alla Direzione.

Periodicamente, a professionisti esterni indipendenti potrà essere conferito mandato al fine di accertare la situazione per conto della Società. I dipendenti coinvolti devono adottare un comportamento veritiero e fornire informazioni genuine ed accurate.

Nel rispetto delle leggi e dei contratti di lavoro con i dipendenti, le invenzioni ed altre forme di proprietà intellettuale o industriale, che siano create dai dipendenti in costanza delle rispettive attività lavorative, divengono proprietà esclusiva della Società. I dipendenti dovranno prontamente informare la Direzione per consentire alla Società di promuovere adeguata tutela giuridica per tali beni.

3.3 Relazioni con il personale

3.3.1 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati ed evitando ogni forma di favoritismo o di discriminazione in base ad età, stato civile, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche, religione, condizione fisica.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psico-attitudinale del singolo.

3.3.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore deve sottoscrivere il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico. Il soggetto riceve inoltre accurate informazioni relative a:

- Caratteristiche della funzione e mansioni da svolgere
- Elementi normativi e retributivi del contratto
- Norme e procedure in uso, con particolare riguardo alla prevenzione dei possibili rischi per la salute derivanti dall'attività lavorativa.



MODA

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione dello stesso.

3.3.3 Gestione del personale

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni ed astenendosi dal pretendere prestazioni o favori personali.

E' assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio.

Ogni responsabile utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura favorendo la motivazione, lo sviluppo e la crescita dei collaboratori.

L'accesso a ruoli od incarichi diversi – in stretta e coerente correlazione con le esigenze aziendali attuali e future – tiene conto delle specifiche professionalità, potenzialità e risultati acquisiti dai singoli collaboratori, ed è supportato da adeguati momenti di formazione.

Le norme di sicurezza e di etica rientrano fra i contenuti minimi della formazione da erogare ad ogni neoassunto.

La valutazione dei collaboratori, nei limiti delle informazioni disponibili, è condotta adottando misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo.

A.Moda S.p.A remunera i propri collaboratori in base alla loro professionalità, ruolo e risultati raggiunti, sempre in relazione all'incarico conferito, con l'obiettivo di mantenere una complessiva struttura salariale allineata agli standard dei mercati in cui opera.

A.Moda S.p.A si impegna a tutelare la privacy e l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e preferenze.

La Società si attende – e controlla – che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Società non porrà in essere né tollererà alcuna forma di ritorsione nei confronti dei collaboratori che abbiano lamentato modalità di discriminazione o di molestia, né nei confronti dei lavoratori che abbiano fornito notizie in merito.

Ogni risorsa umana della Società è tenuta a svolgere le proprie mansioni in modo responsabile, onesto, diligente e con buon grado di giudizio, in conformità con le direttive aziendali, evitando comportamenti tali da danneggiare i beni e la gestione aziendale, il rapporto con i portatori di interesse, l'immagine aziendale.

3.3.4 Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori sono tenuti ad evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nessun dipendente, direttamente od indirettamente, può partecipare alla gestione o detenere una significativa partecipazione o lavorare in iniziative d'affari che sono verso A.Moda S.p.A in relazione di



MODA

concorrenza/fornitura. Ogni situazione di possibile conflitto di interessi va segnalata per iscritto alla Direzione che valuterà caso per caso l'effettiva presenza.

3.3.5 Utilizzo dei beni aziendali

I beni materiali ed immateriali dell'azienda sono un patrimonio importante della Società e quindi ogni dipendente è tenuto ad un diligente utilizzo, attento controllo e idonea custodia.

I beni aziendali, specialmente le attrezzature, i telefoni, i sistemi informativi interni (ad esempio internet e posta elettronica), i segreti commerciali e le altre informazioni confidenziali devono essere usate per finalità connesse all'esercizio della specifica attività lavorativa. I dipendenti devono evitare di caricare sui sistemi aziendali, utilizzare o fare copie di programmi presi a prestito e non autorizzati; occorre inoltre adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informativi. L'utilizzo degli strumenti informatici non deve danneggiare od offendere terzi.

I dipendenti non devono effettuare attività per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro e – per l'esercizio di tali attività - non sono pertanto legittimati né autorizzati ad utilizzare le dotazioni aziendali, salvo specifiche deroghe.

3.3.6 Salute e sicurezza

A.Moda S.p.A si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori. A tal fine la Società svolge le proprie attività in condizioni tecniche, organizzative ed economiche che lo consentono e si adopera a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza. Gli amministratori ed i collaboratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento.

La Società impone un divieto generale di fumare nei suoi uffici e richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Questa richiesta si considera inadempita quando si presti servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti.

In ogni caso A.Moda S.p.A si conforma ai principi e ai criteri individuati nel documento di valutazione dei rischi.

3.3.7 Comunicazione interna

A.Moda S.p.A considera la comunicazione interna essenziale per l'efficace conduzione aziendale, in quanto promuove la condivisione di valori ed obiettivi. Essa si realizza attraverso momenti di scambio di informazioni, di ascolto e di dialogo nell'ambito di relazioni individuali e di gruppo, in accordo anche a quanto previsto dal modello di gestione certificato conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 9001:2015.

3.4 Collettività

3.4.1 Clienti

A.Moda S.p.A aspira a soddisfare le migliori e legittime aspettative dei propri clienti fornendo loro soluzioni di qualità a condizioni competitive, e nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza

3.4.1.1 Relazioni di lunga durata con i clienti

La collaborazione con i clienti impone di cercare di comprendere le loro richieste e fare ciò che è ragionevolmente fattibile per soddisfarle. Onestà ed affidabilità morale sono doti essenziali per stabilire buone e durature relazioni con i clienti, che saranno monitorate periodicamente rilevando il livello percepito di qualità complessivo del rapporto.

A.Moda S.p.A si impegna a non discriminare nella propria attività i propri clienti pur ritenendosi libera di scegliere - sulla base di un proprio giudizio indipendente - i clienti con cui perfezionare accordi commerciali. Tuttavia, questo diritto potrebbe trovare limitazioni nel caso in cui la Società abbia assunto dei vincoli mediante accordi precedentemente conclusi con terzi. Anche il solo dubbio circa la sussistenza di uno di questi vincoli deve indurre a consultare la Direzione, ancora prima di intraprendere qualunque discussione con il cliente riguardante reali o potenziali concorrenti.

A.Moda S.p.A assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché fedele e diligente adempimento contrattuale; la Società ricorre al contenzioso solo dopo aver esperito tutte le altre strade per soddisfare le proprie legittime pretese.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

3.4.1.2 Contratti e comunicazioni

Le dichiarazioni rese ai clienti in ordine a soluzioni, servizi, consulenze o prezzi, dovranno essere genuine e non ingannevoli.

Ogni modifica relativa alle politiche di prezzo ovvero ai termini e condizioni standard della Società richiede l'approvazione della Direzione.

3.4.1.3 Informazioni private o confidenziali

Prima che un'informazione di natura riservata o confidenziale venga comunicata o diffusa verso un cliente, è richiesto il perfezionamento di uno specifico accordo di riservatezza portante obbligazioni e restrizioni all'uso o alla divulgazione.

3.4.1.4 Pratiche anticoncorrenziali

Nelle fasi negoziali con i clienti, i dipendenti ed i collaboratori dovranno fare attenzione al fine di evitare potenziali violazioni delle leggi in materia di antitrust e di concorrenza sleale. Tra gli esempi di condotte illecite, sono inclusi: tentare di influenzare o di fissare con terzi il prezzo, restrizioni territoriali di commercializzazione, boicottaggi, vendite in esclusiva, vendite reciproche e patti simili, storno di dipendenti. Inoltre, modifiche dei termini o delle condizioni di commercializzazione (quali ribassi, sconti, o servizi) che abbiano l'effetto di diminuire il corrispettivo a favore di alcuni clienti e che non sono resi disponibili ad altri clienti concorrenti potrebbero configurare illecite discriminazioni sul prezzo.



MODA

E' fatto specifico divieto ai dipendenti e collaboratori di fornire informazioni aziendali di cui sono venuti in qualunque modo a conoscenza che possano creare danno alla società a vantaggio di terzi

3.4.2 Fornitori

La Società pone come obiettivo primario la soddisfazione dei clienti, e conseguentemente svilupperà partnership con quei fornitori che meglio di altri saranno in grado di assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti stessi.

3.4.2.1 Scelta del fornitore

A.Moda S.p.A richiede ai propri fornitori (intendendo con essi tutti i soggetti da cui la Società riceve materiali o servizi, inclusi appaltatori, sub-appaltatori e collaboratori esterni) il rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente documento. Nella scelta dei fornitori si compie una valutazione preliminare della capacità del fornitore esaminando eventuale presenza di certificazioni di qualità del fornitore, campionature di prodotto, di prodotto; precedenti esperienze anche rese note da altri utilizzatori e/o certificazione di enti terzi; documentazione tecnica relativa al prodotto. A.Moda S.p.A non preclude ad alcuno – in possesso dei requisiti richiesti – la possibilità di competere alla stipula di contratti, ed adotta – nella scelta della rosa dei candidati – criteri oggettivi e documentabili e dettagliatamente descritte nella procedura concernente la gestione dei fornitori allegata al Manuale della qualità.

3.4.2.2 Gestione del rapporto

Tutte le relazioni di fornitura sono attivate a fronte di effettive esigenze aziendali, evitando di ingenerare forme di dipendenza reciproca, e sono regolate (fatti salvi i limiti d'importo minimi stabiliti dalle procedure aziendali) da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Il ricorso all'attività professionale di consulenti, agenti o professionisti esterni dovrà essere ben documentato e controllato per quanto riguarda lo svolgimento della prestazione; i pagamenti dovranno essere effettuati sulla base di una dettagliata esposizione delle attività svolte; la remunerazione deve essere commisurata a quella normalmente praticata per prestazioni di analogo contenuto e qualità.

I collaboratori sono incoraggiati a creare e mantenere stabili e trasparenti relazioni con i fornitori, e ad ottenere la loro collaborazione nell'assicurare – nel miglior interesse della Società – il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna.

Ogni contratto di fornitura dovrà essere formalizzato, a pena di risoluzione del contratto e di risarcimento di tutti i danni provocati, l'impegno da parte del fornitore ad uniformarsi a tutti i principi del presente Codice ed a rispettare tutte le norme di legge.

L'esecuzione delle prestazioni da parte del fornitore deve essere improntata ad assoluta trasparenza; in ogni momento sarà possibile procedere ad un controllo finalizzato a verificare l'effettiva esecuzione delle prestazioni e l'adempimento di tutti gli obblighi contrattuali.

I compensi devono essere commisurati all'effettivo valore delle prestazioni indicate in contratto ed i pagamenti non potranno essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un paese diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto. I compensi non devono mai essere maggiorati al fine di occultare tangenti: si



MODA

definisce “tangente” qualunque importo, utilità, commissione, vantaggio, regalo, valore o compenso di qualunque tipo offerto, direttamente o indirettamente, allo scopo di influenzare decisioni commerciali, ottenere l’aggiudicazione di contratti, o altri trattamenti di favore.

La Società si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente avverso i fornitori che abbiano violato le pertinenti norme del presente Codice a loro destinate.

3.4.3 Pubblica Amministrazione

Qualora il personale o la Direzione di A.Modà S.p.A intraprenda rapporti con dipendenti pubblici, devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettate dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 28 novembre 2000 “Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni” pubblicato sulla G.U. n. 84 del 10 aprile 2001.

La gestione di trattative, l’assunzione di impegni e l’esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con i funzionari pubblici sono riservati alla Direzione.

Nel negoziare con la Pubblica Amministrazione o nel partecipare a bandi ad evidenza pubblica, va posta particolare attenzione alla confidenzialità, all’integrità, alla genuinità, completezza, accuratezza e correttezza della documentazione ed al rispetto delle norme pubblicistiche a presidio dell’intero processo di contrattazione.

I dipendenti e collaboratori della Società sono tenuti a conformarsi a tutte le leggi e regole vigenti, tenendo anche in considerazione quelle promulgate a tutela dell’interesse dello specifico ordinamento giuridico cui ci si rivolge.

3.4.4 Concorrenza

L’azienda crede nella libera e leale concorrenza ed uniforma le proprie azioni all’ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l’esperienza e l’efficienza. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale di A.Modà S.p.A, ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

Ogni comunicazione e collaborazione con aziende concorrenti crea occasioni di rischio ed è necessario che venga previamente verificata e autorizzata dalla Direzione, anche sotto il profilo dell’Antitrust.

Nei contatti con società concorrenti, il personale della Società deve evitare di discutere temi come prezzi o altre condizioni e termini di offerta della Società (fatta eccezione per l’oggetto di interscambio fra le due aziende), costi, inventari, piani di produzione, ricerche di mercato, o altre informazioni proprietarie o confidenziali la cui comunicazione non sia strettamente necessaria e pertinente alla specifica trattativa negoziale.

La eventuale partecipazione a team congiunti deve essere esclusivamente limitata alla conduzione di progetti acquisiti in partnership.

L’assunzione di dipendenti di società concorrenti o di clienti deve essere verificata rispetto a possibili restrizioni fissate nei contratti di fornitura e di partnership. Prima di discutere anche solo a livello di sondaggio/proposta di questi temi è quindi necessario consultare la Direzione.

Ai dipendenti è vietato (anche dalla legge) concludere, con società concorrenti, accordi od intese che abbiano per oggetto o per effetto la fissazione di prezzi o di altre condizioni di vendita.



MODA

3.4.5 Politica sociale, rapporti istituzionali ed ambiente

A.Moda S.p.A, compatibilmente con la propria attività ed organizzazione, persegue obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della collettività e del contesto ambientale in cui opera.

Tutte le attività aziendali vengono condotte nel rispetto del patrimonio ambientale di riferimento, ricercando un equilibrio fra gli obiettivi economici e le imprescindibili esigenze ambientali indirizzate dalla normativa vigente. Nello svolgimento della propria attività la società effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche (locali / nazionali, associazioni portatrici di interessi...) è orientato a criteri di correttezza e trasparenza, evitando atteggiamenti di natura collusiva, e finalizzato a promuovere e tutelare gli interessi della Società.

A.Moda S.p.A non finanzia partiti, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di iniziative che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica; si astiene da qualsiasi pressione diretta od indiretta ad esponenti politici. I dipendenti della Società ovviamente potranno contribuire personalmente, ma in nessun caso potranno richiedere all'azienda il rimborso o il pagamento di tali contributi.

La registrazione ad una lobby o associazioni (quali esemplificativamente: CNA, Confartigianato, Confcommercio, Confesercenti, Confindustria...) che potrebbe essere richiesta alla Società deve essere attentamente valutata, discussa e deliberata dal Consiglio di amministrazione.

4 Attuazione

4.1 Prevenzione e conformità

La Società adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice.

Il Codice potrà essere rivisto periodicamente per integrare suggerimenti e modifiche scaturite dalla sua applicazione, dall'evoluzione della normativa o dalla variazione dei macro-obiettivi aziendali.

Ogni emanazione del Codice compete alla Direzione.

Ai dipendenti e collaboratori viene richiesto di conoscerlo – attestando di averlo letto e compreso oltre che di condividerne il contenuto – e di rispettarlo.

La sua osservanza è parte essenziale ed integrante delle obbligazioni contrattuali di ciascun collaboratore.

La Direzione è responsabile della comunicazione e dell'applicazione effettiva dei principi di Etica e Condotta Aziendale nell'ambito delle rispettive strutture organizzative.

Qualora sorgesse qualche domanda relativa l'interpretazione o l'applicazione di questo Codice, si invita a consultare il proprio responsabile gerarchico, e ciò prima di intraprendere azioni che potrebbero assoggettare i dipendenti o la Società a responsabilità.



4.2 Diffusione

Del Codice è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore dell'impresa anche via e-mail.

4.3 Organismo di vigilanza

A.Moda S.p.A non necessita dell'adozione di un Organismo esterno di Controllo ("OdV"), il controllo dell'osservanza del presente Codice Etico viene effettuato in sede di Audit interno.

4.4 Violazioni e sanzioni

I dipendenti devono riferire prontamente ai loro superiori gerarchici ogni circostanza che comporti, o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di Etica e di Condotta Aziendale. Qualora per giustificato motivo o per opportunità sia ritenuto sconsigliabile un riferimento diretto al proprio superiore gerarchico, sarà cura ed onere del dipendente comunicare direttamente con il Comitato. Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del presente Codice.

Le segnalazioni saranno trattate con la massima confidenzialità da parte della Direzione, ad evitare ogni possibile fonte di pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni; le violazioni riferite (salvo quelle anonime) saranno immediatamente oggetto di indagine. È imperativo che le persone che abbiano segnalato pretese violazioni si astengano dal condurre da sé indagini preliminari.

I dipendenti sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie ed a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni. La mancata cooperazione o la cooperazione solo parziale con le attività di istruttoria possono portare a severi provvedimenti disciplinari, incluso il licenziamento.

Un dipendente coinvolto in una violazione delle norme di Etica e Condotta aziendale del presente Codice è soggetto ad azione disciplinare, conformemente alle leggi ed ai regolamenti previsti nell'ordinamento giuridico applicabile, nonché conformemente alle procedure disciplinari della Società.

Secondo quanto disposto dalle leggi e dai regolamenti sopra richiamati, nonché secondo quanto stabilito dal Contratto Collettivo....., le sanzioni potrebbero includere.....

La violazione delle norme etiche richiamate dal Codice da parte di lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società potrà portare, quale sanzione, alla risoluzione del contratto.