



Codice Etico di Puma Italia S.r.l.

ad integrazione dei principi espressi nel
Codice Etico del Gruppo Puma

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 marzo 2022

Puma Italia S.r.l.

Sede legale in Assago (MI) – Via Roggia Bartolomea, n. 9 - CAP 20057

Iscrizione al Registro delle Imprese di Milano n. 11904560155

INDICE

INDICE	2
Premessa	3
1. Ambito di applicazione e destinatari	4
2 Principi etici e comportamentali.....	6
2.1 Correttezza e trasparenza delle informazioni societarie e adempimenti tributari	6
2.2 Comunicazioni verso l'esterno	6
2.3 Rispetto della normativa antiriciclaggio	7
2.4 Tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori.....	7
2.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	7
2.6 Rapporti con Partiti Politici, Organizzazioni Sindacali ed Associazioni portatrici di interessi.....	8
2.7 Frodi sportive / Rapporti con gli atleti, gli agenti, le società, le associazioni e federazioni sportive / Razzismo e xenofobia	9
3 Organismo di Vigilanza	10
3.1 Whistleblowing.....	10
4 Modalità di attuazione del presente Addendum	11
4.1 Diffusione dell'Addendum.....	11
4.2 Violazioni e conseguenze sanzionatorie.....	11
4.2.1 Violazioni commesse dai dipendenti.....	11
4.2.2 Violazioni commesse dai Soggetti Apicali	11
4.2.3 Violazioni commesse dai collaboratori esterni	12
4.3 Approvazione dell'Addendum e relative modifiche	12

Premessa

La società Puma Italia S.r.l. (nel seguito anche “Puma Italia” o “la Società”) appartiene al Gruppo Puma, che opera a livello mondiale nella distribuzione di calzature, abbigliamento ed accessori per lo sport ed il tempo libero. La Società è controllata al 100% dalla società Puma Sprint GmbH con sede in Herzogenaurach (Germania). La Società Puma Sprint GmbH è controllata a propria volta da PUMA SE, che esercita l’attività di direzione e coordinamento.

Puma Italia ha adottato il Codice Etico del Gruppo Puma (“Codice Etico di Gruppo”), testo che racchiude i principi etici fondamentali, standard di riferimento per operare in conformità alla legge. La Società ha reso nota l’adozione di tali principi provvedendo a divulgarli ai propri dipendenti al fine di indirizzare l’agire sociale il verso un comportamento etico corretto a livello di gruppo.

Ciò precisato – coerentemente con la scelta di conformarsi alle prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche il “Decreto”), che ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa della società per illeciti penali predefiniti commessi da persone che, all’interno della stessa, rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli stessi – la Puma Italia ha ritenuto opportuno adottare il presente documento integrativo (“Addendum”) quale valido strumento di supporto e di completamento del processo di adeguamento alle prescrizioni del Decreto.

Il presente Addendum costituisce un’**integrazione rispetto al Codice Etico di Gruppo** ed ha il preciso fine di:

- completarne i contenuti e supportarne l’efficacia preventiva rispetto alla commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, posto che il Codice Etico di Gruppo (a cui si rimanda) contiene già al suo interno la maggior parte dei principi comportamentali coerenti con le disposizioni del Decreto;
- ove applicabile, estendere a tutti i Destinatari (come nel seguito definiti), come di seguito precisati, la richiesta di conformarsi ai principi etici contenuti nel presente Addendum, nel Codice Etico di Gruppo nonché ai principi comportamentali fissati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Puma Italia S.r.l. (“Modello 231”) e nelle procedure aziendali.

1. Ambito di applicazione e destinatari

Il presente Addendum si applica a tutti i Destinatari come di seguito definiti.

I Destinatari devono conoscere le disposizioni del presente **Addendum** nonché le prescrizioni sancite nel **Codice Etico di Gruppo** (di seguito, congiuntamente, “**Documentazione Etica**”). I dipendenti della Società sono inoltre chiamati a contribuire attivamente alla loro scrupolosa osservanza.

Sono “Destinatari” della Documentazione Etica i seguenti soggetti:

- i dirigenti e i quadri;
- i dipendenti senza eccezione alcuna;
- i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, agenti, intermediari, etc.);
- chiunque intrattenga con la Società rapporti di affari.

In ogni caso sono da considerare Destinatari della Documentazione Etica tutti coloro che rivestono in Puma Italia funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto).

In particolare, gli amministratori e i procuratori della Società sono tenuti ad ispirarsi ai principi della Documentazione Etica nel fissare gli obiettivi dell’impresa, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti ed in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società. Del pari, i dirigenti ed i responsabili delle funzioni aziendali, nel dare concreta attuazione all’attività di direzione della Società dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all’interno, rafforzando in tal modo la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi con i quali la Società entri in rapporto.

Ogni dirigente o chiunque rivesta un ruolo di superiore gerarchico all’interno della Società deve inoltre porsi come esempio per tutti i dipendenti e si deve impegnare per creare un clima positivo all’interno della Società proponendo una *leadership* e una guida conformi ai principi contenuti nella menzionata Documentazione Etica. Deve inoltre assicurarsi che i dipendenti siano consapevoli che il rispetto della Documentazione Etica rappresenti un aspetto fondamentale del loro lavoro e che il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati non prescindono mai dall’osservanza dei principi contenuti in tale Documentazione Etica e delle leggi applicabili.

Ai dipendenti è fatto obbligo di:

- osservare diligentemente le disposizioni della Documentazione Etica, astenendosi da ogni comportamento ad esse contrario;
- riferire all’Organismo di Vigilanza nominato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, secondo le modalità definite al successivo paragrafo 3.1, qualsiasi notizia relativa a presunte violazioni della Documentazione Etica verificatesi in ambito aziendale;
- offrire la massima collaborazione nell’accertamento delle possibili e/o presunte violazioni della Documentazione Etica;
- informare i terzi che entrino in rapporto con la Società circa le prescrizioni della Documentazione Etica e richiederne l’osservanza.

Anche ai collaboratori della Società (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, agenti, intermediari) e a chiunque intrattenga con la Società rapporti di affari è richiesto di attenersi ai principi contenuti nella Documentazione Etica, per quanto rilevante / applicabile ai singoli rapporti intrattenuti.

2 Principi etici e comportamentali

2.1 Correttezza e trasparenza delle informazioni societarie e adempimenti tributari

Ogni azione, operazione o transazione deve essere tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e i principi contabili applicabili, e dovrà essere inoltre debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Ciascun dipendente e collaboratore opera, per quanto di sua competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione della Società sia correttamente e tempestivamente registrato in contabilità, nella consapevolezza dell'importanza della veridicità, trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e della documentazione rilevante ai fini fiscali.

Ciascuna registrazione contabile deve basarsi su informazioni precise, puntuali e verificabili e riflettere esattamente le risultanze della documentazione di supporto e la natura dell'operazione cui fa riferimento nel rispetto dei vincoli di legge e dei corretti principi contabili, nonché delle politiche, dei regolamenti e delle procedure interne. Pertanto, sarà compito di ciascun dipendente e collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti inoltre per quanto di loro competenza:

- a collaborare attivamente al corretto ed efficace funzionamento del sistema dei controlli interni ed esterni alla Società;
- a custodire responsabilmente i beni aziendali, siano essi materiali o immateriali, strumentali all'attività svolta e a non farne un uso improprio, salvaguardando il valore degli *assets* aziendali.

La Società si impegna ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia tributaria, garantendo una formazione puntuale da parte del personale preposto alla gestione degli adempimenti fiscali. È, inoltre, fatto obbligo a tutti i Destinatari, per quanto di competenza, di adempiere a tutti gli obblighi fiscali e tributari applicabili, di conservare con cura tutta la documentazione rilevante ai fini fiscali, astenendosi dall'occultarla, distruggerla o alterarla.

2.2 Comunicazioni verso l'esterno

Ogni comunicazione verso l'esterno di documenti ed informazioni riguardanti la Società o altri soggetti con i quali la stessa si relaziona deve avvenire nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle pratiche di condotta professionale vigenti. È, in ogni caso, vietata:

- la divulgazione di notizie false o tendenziose inerenti a Puma Italia o ad altri soggetti con i quali la Società si relaziona nello svolgimento delle proprie attività;
- ogni forma di pressione volta all'acquisizione di atteggiamenti di favore da parte degli organi di comunicazione/informazione al pubblico.

2.3 Rispetto della normativa antiriciclaggio

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto di tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio, nonché delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità (ivi inclusi il D. Lgs. 231/07 ed ulteriori provvedimenti rilevanti). A tal fine, si impegna a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

In virtù di tale linea di condotta, la Società chiede a tutti i Destinatari del presente Addendum di operare in modo tale da evitare di essere implicati o coinvolti in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di proventi da attività criminali ed illecite in qualsiasi forma o modo.

La Società e tutti i suoi Dipendenti e collaboratori, inoltre, saranno tenuti a verificare in via preventiva le informazioni disponibili, anche finanziarie, su controparti commerciali, fornitori e terzi in genere, nonché dovranno assicurarsi circa l'affidabilità, l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte, al fine di appurare la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

2.4 Tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori

Premessi i principi a tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori previsti all'interno del Codice Etico di Gruppo, i Destinatari del presente Addendum sono tenuti a rispettare diligentemente gli obblighi stabiliti dal Legislatore, dalle procedure e dai regolamenti interni in materia di prevenzione dei rischi, tutela della salute, sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e ss.mm.ii.

2.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni con Pubblici Ufficiali, incaricati di pubblico servizio e con soggetti pubblici e/o privati che erogano servizi pubblici, funzionari o dipendenti delle Autorità Amministrative Indipendenti (es. Garante per la Protezione dei Dati Personali) e, in ogni caso qualsiasi rapporto di carattere pubblicistico, devono sempre ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di trasparenza, onestà e correttezza, e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società e/o del Gruppo.

La gestione di rapporti con la Pubblica Amministrazione o di rapporti aventi comunque carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate; tali rapporti sono rimessi esclusivamente ai soggetti a ciò abilitati in base alle correnti deleghe e procure conferite.

Tali soggetti sono tenuti, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ad operare nel rispetto rigoroso delle disposizioni di legge, regolamenti e procedure interne senza ledere l'integrità e la reputazione della Società.

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione sono improntate ad uno spirito di massima collaborazione e, pertanto, è fatto divieto di esibire documenti falsi, fornire dati mendaci o tenere un comportamento ingannevole tale da indurre la Pubblica Amministrazione in errore ed orientarla indebitamente a favore di Puma Italia.

Tutti i soggetti Destinatari del presente Codice, pur se soggetti ad illecite pressioni, devono astenersi dall'offrire o promettere di concedere somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, con la finalità di promuovere o favorire interessi della Società e portare il Soggetto Pubblico o l'incaricato di un pubblico servizio o il funzionario/dipendente delle Autorità Amministrative Indipendenti al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio. Il Pubblico Ufficiale o l'incaricato di un Pubblico Servizio non devono essere influenzati nell'espletamento dei propri doveri.

I Destinatari del presente Addendum devono astenersi dal sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti, nonché esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale.

Tali divieti non possono essere elusi ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze e pubblicità ecc., abbiano le stesse finalità sopra richiamate.

Per garantire la massima trasparenza, i Destinatari si impegnano a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con Soggetti Pubblici o incaricati di un pubblico servizio o con funzionari/dipendenti di Autorità Amministrative Indipendenti o loro familiari.

2.6 Rapporti con Partiti Politici, Organizzazioni Sindacali ed Associazioni portatrici di interessi

La Società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici, non eroga contributi di alcun genere, diretti o indiretti, in alcuna forma, per il finanziamento di Partiti Politici, Movimenti, Comitati, Organizzazioni Politiche e Sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, né li sostiene in alcun modo.

Nei rapporti con le altre Associazioni portatrici di interessi (quali, ad esempio, associazioni di categoria, organizzazioni ambientaliste) nessun esponente aziendale deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi della Società.

La Società non promuove né intrattiene alcun genere di rapporto con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge.

La Società condanna inoltre qualunque forma di partecipazione dei Destinatari ad associazioni i cui fini siano vietati dalla legge e contrari all'ordine pubblico e ripudia qualsiasi comportamento diretto anche solo ad agevolare l'attività o il programma di organizzazioni strumentali alla commissione di reati, pure se tali condotte di agevolazione siano necessarie per conseguire un'utilità.

Conformemente alle leggi locali, ogni dipendente è libero di essere rappresentato da un sindacato o da altre rappresentanze.

2.7 Frodi sportive / Rapporti con gli atleti, gli agenti, le società, le associazioni e federazioni sportive / Razzismo e xenofobia

Tutti coloro che operano per la Società intrattenendo rapporti con atleti, agenti, società, associazioni e federazioni sportive, devono astenersi dal compiere, con qualsiasi mezzo, atti diretti ad alterare artificiosamente, anche in via potenziale, il normale svolgimento della performance sportiva o la regolarità del risultato agonistico ed a segnalare tempestivamente alla Società qualunque notizia o sospetto di pratiche o comportamenti riconducibili a frodi sportive, inclusa la promessa o corresponsione di compensi, premi, indennità o regalie non giustificati o comunque in contrasto con le disposizioni normative vigenti.

La Società si impegna a contrastare ogni discriminazione basata su diversità personali o culturali o fondata sul sesso, sulla razza, sulla religione, sull'identità sessuale e di genere e sugli orientamenti di pensiero. La Società condanna senza riserve tutte le esternazioni che costituiscano forme di razzismo e xenofobia nonché ogni forma di violenza, fisica e verbale.

3 Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire il rispetto dei contenuti espressi nella Documentazione Etica presente Codice, nonché di verificare il funzionamento e l'efficacia del Modello 231 adottato dalla Società per la prevenzione dei reati contemplati da tale normativa, è istituito un Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "OdV" o "Organismo").

In relazione alla Documentazione Etica, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a:

- monitorare l'applicazione dei principi ivi espressi da parte dei Destinatari;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con la Documentazione Etica;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del presente Addendum;
- raccogliere le informative richieste e le segnalazioni di violazione inerenti alla Documentazione Etica (*Cfr. par. 3.1*).

Gli Organi Sociali e i loro componenti, i Dipendenti della Società, i consulenti e i collaboratori sono tenuti a prestare la massima collaborazione per consentire all'Organismo di Vigilanza il pieno svolgimento delle suddette funzioni.

3.1 Whistleblowing

Il Gruppo Puma e, in particolare, Puma Italia promuovono e incoraggiano la pratica del *Whistleblowing* così come indicato nella *Speak-up policy* del Codice Etico di Gruppo e nel Modello 231 della Società.

I Destinatari che fossero venuti a conoscenza di possibili violazioni della Documentazione Etica o del Modello 231 della Società o, in generale, siano venuti a conoscenza di comportamenti illeciti devono senza indugio provvedere a effettuare una segnalazione all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo mail: *odv-it@puma.com* o per il tramite della cassetta postale posizionata presso la sede ovvero secondo le altre modalità individuate nella *Speak-up policy*.

L'Organismo di Vigilanza, una volta ricevuta la segnalazione, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante che non può essere rivelata senza il suo espresso consenso, fatti salvi gli obblighi di legge o la tutela delle persone eventualmente coinvolte nella segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza e la Società si impegnano a tutelare il *whistleblower* da eventuali ritorsioni, azioni di mobbing, demansionamento, licenziamento o da ogni altro atto ritorsivo o pregiudizievole nei suoi confronti.

4 Modalità di attuazione del presente Addendum

4.1 Diffusione dell'Addendum

Il presente Addendum è parte integrante del Codice Etico di Gruppo.

La Società si impegna a curare la massima diffusione della Documentazione Etica, anche attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti conoscitivi, di formazione e di sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti, quali ad esempio l'esposizione in bacheche accessibili a tutto il personale e pubblicazione sulle risorse di rete e sul sito internet della Società.

Nei confronti dei dipendenti è altresì prevista adeguata attività di formazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche in raccordo con analoghe iniziative definite a livello di Gruppo relativamente al Codice Etico di Gruppo e agli ulteriori codici di condotta adottati.

I principi contenuti nella Documentazione Etica sono portati anche a conoscenza dei collaboratori, dei partner commerciali in relazioni d'affari, nonché di chiunque intrattenga con la Società rapporti d'affari.

4.2 Violazioni e conseguenze sanzionatorie

L'osservanza delle norme contenute nella Documentazione Etica deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali cui sono tenuti tutti i Dipendenti e i Collaboratori a vario titolo della Società.

La violazione dei principi contenuti nella Documentazione Etica costituisce inadempimento di tali obbligazioni e sarà sanzionata in accordo a quanto previsto dal Modello 231 della Società a prescindere dalla loro eventuale rilevanza penale.

È compito del Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, assicurare che i principi della Documentazione Etica siano rispettati.

4.2.1 Violazioni commesse dai dipendenti

L'osservanza delle norme della Documentazione Etica deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Le violazioni dei principi e delle norme della Documentazione Etica potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL applicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

4.2.2 Violazioni commesse dai Soggetti Apicali

Ogni violazione della Documentazione Etica posta in essere da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e controllo della Società potrà generare una responsabilità con applicazione di una sanzione.

Oltre alla contestazione dell'inadempimento di obbligazioni primarie del rapporto di lavoro, potranno ipotizzarsi specifiche sanzioni disciplinari quali il richiamo in forma scritta, la previsione di meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Queste ultime possono essere previste come automatiche, oppure subordinate ad una delibera del Consiglio di Amministrazione.

4.2.3 Violazioni commesse dai collaboratori esterni

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni (consulenti, fornitori, partner) in violazione delle previsioni della Documentazione Etica potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, una diffida al puntuale rispetto della Documentazione Etica (oltre che del Modello 231), l'applicazione di una penale nonché la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

4.3 Approvazione dell'Addendum e relative modifiche

Il presente Addendum è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Puma Italia.

La Società si impegna a perfezionare ed aggiornare le disposizioni contenute nel presente Addendum.

A tal fine, le proposte di modifica eventualmente avanzate dagli stakeholder saranno oggetto di una previa verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza prima di essere sottoposte ai soggetti competenti per l'approvazione delle modifiche.