

CODICE ETICO

Principi di condotta nella conduzione di attività a favore e/o per conto di Decathlon Italia S.r.l., atti a prevenire/contrastare il rischio-reato, ai sensi del D.Lgs. 231/2001

3.1 Premessa

Il Codice Etico sancisce non solo i principi generali ai cui devono uniformarsi tutti i suoi Destinatari (come definiti nel seguente punto) nel rapporto tra Decathlon Italia S.r.l. (di seguito **La Società**) e qualsiasi interlocutore esterno, ma anche le regole di comportamento che la Società considera vincolanti per i Destinatari, che si aggiungono a quanto già previsto dalla vigente normativa nazionale ed europea.

Il principio base che governa la Società è il rispetto della legalità, ed il presente Codice costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo, dalla stessa adottato per prevenire i reati che ciascuno dei Destinatari potrebbe commettere nello svolgimento della propria attività, con particolare riguardo di quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Tutti i principi specificati all'interno del codice etico sono meglio dettagliati nei protocolli generali e specifici presenti all'interno del presente modello.

3.2 Destinatari

Il presente Codice è vincolante e si applica agli amministratori, ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai quadri ed agli impiegati collaboratori della Società, operanti anche all'estero, nonché a tutti i collaboratori e consulenti esterni che operino in nome e per conto della Società, qualunque sia la qualificazione giuridica del rapporto in essere, fornitori ed a chiunque tratti affari o abbia rapporti con la Società (di seguito i **Destinatari**).

Sarà cura della Società portare a conoscenza di tutti i Destinatari l'adozione ed il contenuto del Codice, di cui richiede il rigoroso rispetto. La Società predilige avere rapporti con Destinatari che dimostrino di condividere il principi ed il contenuto del presente Codice.

3.3 Applicazione

Il rispetto delle disposizioni contenute nel modello organizzativo di Decathlon Italia, rientra tra le obbligazioni contrattuali di tutti i collaboratori della Società, siano essi dirigenti, quadri o impiegati, ai sensi degli artt. 2104 ("diligenza del prestatore di lavoro") e 2105 ("obbligo di fedeltà") codice civile. La violazione delle disposizioni del Codice, dei protocolli di cui al presente modello nonché delle procedure aziendali dagli stessi richiamate, costituisce, pertanto, violazione delle obbligazioni legate al contratto di lavoro, rilevante ai fini disciplinari.

Il rispetto delle disposizioni del Modello di Decathlon Italia di cui il codice etico costituisce parte integrante è inoltre elemento essenziale nei rapporti con i Destinatari esterni alla Società; la violazione delle disposizioni contenute nel codice etico costituirà, pertanto, inadempimento delle obbligazioni contrattuali che potrà portare, nei casi di dolo o colpa grave, alla risoluzione del contratto, impregiudicato il diritto della Società al risarcimento di ogni eventuale danno che dovesse derivare dal detto inadempimento.

3.4 Obiettivo aziendale

Decathlon considera la pratica sportiva un veicolo fondamentale per il benessere fisico e psicologico dell'individuo.

Per questo motivo l'obiettivo dell'azienda è "Attraverso un lavoro di squadra, creare e rendere accessibile a tutti il piacere ed i benefici dello sport".

Per raggiungere l'obiettivo di cui sopra, Decathlon offre, in tutti i Paesi ove è presente, una vasta gamma di articoli sportivi tecnici e di qualità ad un prezzo contenuto.

3.5 Company profile

Risale al 1976 la nascita dell'insegna Decathlon che debutta con il primo grande negozio a Englos, vicino a Lille, nel nord della Francia. L'idea è di Michel Leclercq: fornire attrezzature sportive per tutti, principianti o appassionati, con prodotti presenti sotto lo stesso tetto e con il miglior rapporto qualità prezzo.

La tappa successiva è quella del 1986, anno in cui ha avvio la produzione di articoli a marchio, con la prima realizzazione della bici Challenger. Nel 1991 inizia in Italia l'attività di produzione sul ciclismo e nel 1994 apre la produzione calzature in Veneto. L'esordio del primo negozio Decathlon italiano è nel 1993 quando viene aperto il punto vendita di Baranzate (MI), seguito a distanza di due anni da quelli di Corsico (MI) e Lissone (MB). Nel 1996 viene raggiunto il primo traguardo: 10.000 collaboratori nel mondo; nascono inoltre le prime Marche Passione, Tribord e Quechua. Nel 1998 apre il primo deposito italiano a Basiano (MB) e si costituisce a Lissone il Campus, sede centrale di Decathlon Italia comprendente anche i Servizi. Nel 2000 nascono le prime Marche dei Componenti con l'obiettivo di innovare i materiali che compongono i prodotti Decathlon.

In ambito produzione, dal 2002 è stata approvata una Carta Sociale a livello gruppo, che si ispira alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e alle varie convenzioni internazionali dell'Ufficio Internazionale del lavoro. L'obiettivo è garantire il continuo rispetto delle condizioni di produzione con il controllo da parte di organismi indipendenti incaricati di effettuare audit esterni.

In Italia, Decathlon è presente alla data di adozione del modello con 85 negozi, 3 depositi logistici e 2 Cervice Center I collaboratori sono circa 6.000.

Grazie alle numerose formazioni e la struttura di training interna, i collaboratori vengono costantemente formati così da garantire ai propri clienti un contatto competente e al team un percorso di crescita coerente con i valori aziendali.

Decathlon crede nell'Università' come "palestra" per la formazione e la preparazione alla vita professionale ed è presente in diverse facoltà per incontrare e conoscere giovani che si distinguono in discipline eterogenee.

3.6 I nostri valori

I valori aziendali sono i criteri di riferimento in termini di comportamento scelti dal gruppo Decathlon per rappresentare ed identificare i propri principi cardine. Gli stessi sono oggetto di specifica formazione interna impartita a tutti i collaboratori e ben riflettono l'anima sportiva del gruppo:

- Vitalità
- Sincerità
- Responsabilità
- Generosità

3.6.1 Vitalità:

La vitalità è intesa come sinonimo di energia. Una persona vitale, infatti, è positiva e piena di energia. È entusiasta, ama l'innovazione e la creazione. Cerca sempre di migliorarsi e di fare andare bene le cose. Ama l'azione come uno sportivo. Coglie la realtà delle cose ed è in grado di trasformare le difficoltà in opportunità.

3.6.2 Sincerità:

La sincerità è la trasparenza di azione all'interno dell'azienda e nei rapporti verso l'esterno (fornitori, clienti, etc).

Essa presuppone: onestà, autenticità, senso della giustizia, coerenza tra la volontà e la condotta tenuta.

3.6.3 Responsabilità

La responsabilità in Decathlon è intesa come la capacità di prendere decisioni che permettano di raggiungere i risultati attesi; in tale ottica l'errore è considerato fisiologicamente legato allo sviluppo professionale di ognuno ed è per questo che in Decathlon il cosiddetto "diritto all'errore" è riconosciuto e garantito a ciascun collaboratore. La responsabilità, così come intesa in Decathlon inoltre, implica necessariamente il rispetto del principio di legalità: nello svolgimento di attività che riguardino Decathlon Italia, infatti, tutti coloro che operano per conto della Società sono tenuti ad agire nel rispetto della legge.

Decathlon Italia, infine, ritiene di dover improntare la conduzione dei propri affari a criteri di corretto comportamento sotto il profilo etico, anche a prescindere dall'esistenza di una disposizione normativa o regolamentare che li imponga.

Nel concetto di responsabilità, così come inteso in Decathlon, rientrano i seguenti ulteriori principi: buona fede, lealtà, correttezza, tutela della riservatezza, equità, imparzialità, integrità, merito, professionalità, diligenza, fedeltà, collaborazione.

La responsabilità nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni per conto di Decathlon Italia con le Autorità, la Pubblica Amministrazione, gli enti pubblici, e i relativi rappresentanti (funzionari pubblici, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di un pubblico servizio), italiani o esteri (nel complesso, genericamente, di seguito, la "PA") sono improntate a una rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili, oltre che ad ispirarsi con particolare attenzione ai valori etici promossi in azienda:

- i rapporti con gli interlocutori istituzionali e con gli esponenti della PA possono essere tenuti esclusivamente da soggetti a ciò autorizzati;
- eventuali soggetti terzi (es. consulenti, intermediari, procuratori, ecc.) che agiscono per conto di Decathlon Italia nei rapporti con la PA sono tenuti a conoscere e rispettare le direttive valide per i collaboratori della Società;
- nei rapporti con la PA, Decathlon Italia non può essere rappresentata da consulenti o altri soggetti terzi anche solo potenzialmente in conflitto di interessi.

Nelle attività che coinvolgono la PA (es. richiesta di autorizzazioni) ed i relativi esponenti, espressamente vietato:

- accettare, promettere/offrire, anche indirettamente, denaro, regali, prestazioni gratuite o favori (es. omaggi, buoni sconto, etc)
- proporre o accettare di proporre/offrire opportunità di impiego e/o commerciali a dipendenti della PA o ai soggetti che agiscono in rappresentanza di un ente della PA o a loro parenti e affini;
- tentare di carpire, anche per interposta persona, informazioni riservate;

- indurre, in generale, ad assumere comportamenti attivi od omissivi che si pongano in contrasto con i principi individuati dal presente Codice Etico.

La responsabilità nella gestione degli affari e rapporti con terzi

Nella gestione di qualsiasi attività è fondamentale che i soggetti coinvolti nelle transazioni (siano essi collaboratori che esterni) non si trovino, o possano trovarsi, in conflitto di interessi con la Società; chiunque si trovi ad operare in conflitto di interessi dovrà dare immediata comunicazione della propria condizione al proprio superiore gerarchico.

Per conflitto di interessi si intende, in via esemplificativa o non esaustiva:

- interessi economici e/o finanziari personali diretti o tramite un parente di fornitori o concorrenti della Società;
- rapporti di lavoro di qualsiasi tipo, in essere con fornitori o concorrenti della Società;
- rapporto di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con fornitori.

Nel rapporto con i fornitori è necessario:

- effettuare preliminarmente una verifica di tutte le informazioni disponibili (ivi comprese quelle relative alla solidità economica ed alla reputazione) onde evitare di intraprendere o intrattenere rapporto d'affari con fornitori di cui si abbiano notizie o sospetti fondati di coinvolgimenti in attività illecite;
- selezionare i fornitori sulla base di criteri oggettivi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la solidità finanziaria, l'estensione territoriale, la qualità del servizio offerto rispetto al prezzo proposto.
- attenersi alle regole di condotta indicate nel regolamento interno

Responsabilità in materia Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro è una priorità per la Società che si impegna al rispetto di tutta la normativa vigente in materia.

Al fine di garantire il massimo livello di salute e sicurezza per le persone, anche esterne rispetto all'azienda (clienti, fornitori etc), Decathlon si è dotata di un'organizzazione che prevede procedure e ruoli operativi diversi ed ulteriori rispetto a quelli obbligatori per legge (vedi protocolli specifici contenuti nella parte speciale del modello di Decathlon).

3.6.4 Generosità:

La generosità in Decathlon è intesa come essere disponibilità nei confronti degli altri. Tale principio si traduce anche nello spirito di squadra, nella predisposizione ad ascoltare opinioni diverse dalla propria, nel desiderio di condividere le informazioni e le proprie conoscenze.

3.7 Le volontà

I valori aziendali permeano tutte le strategie d'azione (volontà) messe in atto dall'azienda.

Le principali volontà aziendali possono ricondursi a:

- rendere disponibili in locale articoli sportivi tecnici al minor prezzo possibile;
- formare e sviluppare le competenze dei propri collaboratori attraverso un management orientato alla presa di decisione e di responsabilità oltre che ad una crescita interna meritocratica;
- offrire un'assistenza al cliente qualitativa e tesa alla massima soddisfazione.

3.8 Cultura di impresa

Decathlon crede che la selezione e la crescita delle risorse umane sia determinante per il proprio successo ed il proprio sviluppo.

La fiducia in se stessi e negli altri è alla base di un ambiente conviviale in cui le persone hanno la possibilità di esprimersi sia come singoli che come parte di una "squadra" per la realizzazione del progetto d'impresa.

Essere sportivi è uno stile di vita che permea il modello manageriale dell'azienda. Esso si traduce per tutti nel piacere di lavorare in squadra, per il miglioramento di se stessi ed il raggiungimento di un bene comune.

Essere Capi in Decathlon significa:

- essere autentici e professionali nel supportare lo sviluppo dei propri collaboratori, oltre che del business;
- saper motivare;
- dare un senso alle decisioni;
- essere all'ascolto di tutti.

Decathlon si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali e la dignità di ogni persona ed interpreta la "diversità" come una fonte di arricchimento del patrimonio umano aziendale.

3.9 La selezione

La scelta del personale da assumere, viene effettuata tramite la valutazione della corrispondenza dei profili dei candidati e del loro livello di competenze, tenendo conto delle esigenze esplicitate nella richiesta avanzata/pubblicata dalla funzione aziendale interessata, nel rispetto dei valori aziendali e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste ai candidati sono legate unicamente alla verifica della corrispondenza con il profilo professionale e sono trattate nel pieno rispetto della privacy.

3.10 Le formazioni

In Decathlon sono previsti percorsi formativi coerenti con il ruolo e il livello di responsabilità.

-Omissis-

-Omissis-

3.13 Attuazione del codice etico

Tutti i collaboratori di Decathlon Italia si impegnano a rispettare e a far vivere tutti i valori, le volontà e le norme di comportamento contenuti nel presente Codice Etico. In particolare, gli amministratori ed i dirigenti devono essere valore d'esempio nella coerenza della loro condotta rispetto ai principi sopra esposti.