

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; 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 di cui a 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, ai fornitori ed a chiunque tratti affari o abbia rapporti con la Società (di seguito anche 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 i 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 Etico, 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 **“Rendere accessibile in maniera duratura al maggior numero di persone possibile 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 proprio, 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 più di 120 negozi, 4 depositi logistici e 4 Cervice Center I collaboratori sono circa 7.000.

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
- Autenticità
- Responsabilità
- Generosità

:

3.6.1 Vitalità:

La vitalità è intesa come sinonimo di energia. Una persona vitale, infatti, è positiva e piena di energia. E' entusiasta, ama l'innovazione e la creazione. Cerca sempre di migliorarsi e di fare andare bene le cose. Ama l'azione e possiede spirito di iniziativa. Si adatta al cambiamento e ed è in grado di trasformare le difficoltà in opportunità.

3.6.2 Autenticità:

L'autenticità è intesa come trasparenza verso se stessi e verso gli altri.

Essa presuppone: coraggio di essere se stessi, avere una comunicazione semplice, agire con sincerità e benevolenza, rispettare la natura e le sue risorse.

3.6.3 Responsabilità

La responsabilità in Decathlon è intesa come la capacità di prendere decisioni e di mettere in opera azioni che permettano di raggiungere i risultati attesi: "Dico ciò che faccio e faccio ciò che dico". In tale ottica l'errore in buona fede 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 il quale, in ogni caso, è tenuto a porvi rimedio responsabilmente.

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 coinvolgano 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, nell'ascolto di opinioni anche diverse dalla propria, nella predisposizione a condividere con gli altri le proprie conoscenze, nel rapportarsi agli altri con fiducia

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:

- Decathlon promuove la salute ed una migliore qualità della vita attraverso lo sport;
- Decathlon rende possibile mezzi di trasporto puliti e salutari;
- tutta Decathlon è orientata alle realtà locali ma è connessa con il mondo intero;
- Decathlon aspira ad una crescita responsabile a beneficio dell'umanità e del pianeta, agendo in un quadro di economia "rigenerativa";
- Decathlon è inclusiva ed aperta a tutti, riflettiamo la società di cui vogliamo far parte.

3.8 Fondamentali Umani

In Decathlon, le persone sono al centro di ogni progetto. Il management responsabile fa parte del DNA dell'azienda.

Ogni collaboratore è considerato attore all'interno dell'azienda e si identifica con il "chi siamo" di seguito riportato: "Siamo sportivi appassionati, appassionati di sfide, utilizzatori

sportivi e clienti. Amiamo la pratica sportiva. Siamo attori nell'azienda e creiamo valore. Siamo concreti. Sappiamo prendere degli impegni nei confronti delle squadre e dei nostri progetti. Crediamo nel successo di Decathlon. Ciascuno di noi ha proprie qualità e propri talenti. Le nostre differenze ci rendono più forti".

I Fondamentali Umani di Decathlon sono:

- sono esigente in materia di sicurezza delle persone;
- reclutiamo persone appassionate di sport, vitali e concrete, "migliori di noi";
- sin dal primo giorno sono responsabile di una missione misurabile di cui rendo conto al mio leader nel mio colloquio mensile;
- non sono solo; faccio parte di una collettività con la quale collaboro e con la quale mi rapporto regolarmente;
- prendo le decisioni di mia competenza e ne misuro le conseguenze;
- ho il diritto di sbagliare; ogni giorno è una "linea di partenza";
- ho un lavoro ricco ed interessante di cui sono responsabile,
- sono formato e sviluppo le mie competenze per essere il migliore nel mio campo;
- le mie relazioni sono basate sulla fiducia;
- facciamo sport e celebriamo le vittorie insieme;
- incoraggiamo le crescite interne ed i percorsi a zig zag;
- agisco in maniera responsabile per avere un impatto sociale ed ambientale positivo;
- condividiamo il valore creato: umano, ambientale ed economico.

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 i rapporti umani all'interno 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 Leader gerarchico 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.

Decathlon, inoltre, conferisce grande importanza al rispetto della natura e delle sue risorse.

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.

3.10 Le formazioni

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

In quest'ambito, sono altresì previste formazioni sui rudimenti giuridici utili a tutti i Direttori di punto vendita e di deposito per svolgimento delle proprie mansioni.

3.11 Strumenti al servizio del management e percorsi professionali

Decathlon crede nella meritocrazia e nelle crescite interne. Per questo motivo le candidature interne sono promosse e sostenute dall'azienda attraverso vari strumenti formalizzati quali:

Colloquio Individuale: è un momento dedicato che permette al collaboratore di confrontarsi con il proprio superiore gerarchico, consentendo di capitalizzare i risultati ottenuti e acquistare fiducia sulle proprie capacità. Durante il colloquio individuale il collaboratore ed il proprio leader gerarchico hanno l'opportunità di fare un punto sull'attività svolta, di condividere le decisioni più importanti, di rilevare eventuali difficoltà e/o successi.

Colloquio Annuale di Sviluppo (CAS): è il momento nel quale ciascun collaboratore effettua un'autovalutazione delle proprie competenze (savoir faire) e capacità (savoir etre) e la sottopone al proprio leader gerarchico al fine di ottenere un "debrief" volto a individuare piani di sviluppo personalizzati e coerenti con il proprio percorso professionale.

Colloquio Annuale di Performance (CAP): il collaboratore riceve il debrief sull'attività svolta nel corso dell'anno.

Il colloquio di ritorno: è il momento nel quale, sono resi noti gli esiti dei due colloqui annuali citati (CAS e CAP).

Job Offer: è un software aziendale consultabile da tutti i collaboratori in cui vengono pubblicate tutte le offerte di lavoro interne. Ogni collaboratore può offrire la propria candidatura per le posizioni aperte.

3.12 I savoir faire e i savoir etre

Il savoir faire sono le competenze richieste per ciascun ruolo, formalizzate in documenti denominati schede mestiere.

I savoir etre sono le capacità, identiche per tutti i collaboratori di Decathlon Italia a prescindere dal ruolo o dalla mansione, oggetto di valutazione specifica e formalizzata da parte del superiore gerarchico.

Essi rappresentano la diretta emanazione dei valori aziendali di cui costituiscono un importante veicolo di comunicazione e diffusione.

Sia i savoir faire che i savoir etre sono presenti sulla intranet (pagina Risorse Umane).

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.