



CODICE
Etico

FERRERO



Contenuto

**Messaggio del nostro
Presidente Esecutivo** 3

**Messaggio
del nostro CEO** 4

I nostri Valori fondanti 5

Come leggere il Codice 7

Come lavoriamo 10

Rispettiamo i diritti umani 11

Ci impegniamo a garantire
un ambiente di lavoro sicuro e sano 11

Ci impegniamo per creare un
ambiente di lavoro equo e inclusivo 12

Offriamo opportunità di
apprendimento ai nostri dipendenti 12

Crediamo che le nostre persone
facciano la differenza 13

Rispettiamo e proteggiamo
la privacy e i dati personali 14

Preserviamo il nostro patrimonio
aziendale 15

Promuoviamo la sicurezza informatica 16

Proteggiamo l'ambiente 17

Sosteniamo le comunità locali 17

Operiamo all'insegna dell'integrità 18

**Modalità di interazione
con i consumatori e con
gli stakeholder esterni** 21

Ci impegniamo a creare un rapporto
unico con i nostri consumatori 22

Ci impegniamo a interagire in modo
significativo con tutti i nostri
stakeholder esterni 24

**Le nostre aspettative
e i meccanismi
di rendicontazione** 26





Messaggio del nostro Presidente Esecutivo

Cari Ferreriani,

dal 1946, anno di nascita della nostra azienda, abbiamo mantenuto l'impegno dei nostri padri fondatori di offrire ai nostri consumatori prodotti che siano espressione della nostra passione per l'eccellenza.

Il nostro approccio per raggiungere questo obiettivo è stato definito dai nostri Valori fondanti: lealtà e fiducia, rispetto e responsabilità, integrità e sobrietà, passione per la ricerca, innovazione e imprenditorialità.

Ferrero è stata costruita da generazioni di persone che condividono questo impegno e questi valori. Oggi la nostra azienda ha conosciuto una crescita straordinaria e abbiamo il privilegio di impiegare, lavorare e fornire un numero sempre maggiore di interlocutori in tutto il mondo.

Mentre la nostra attività si espande in nuovi territori e in nuove categorie di prodotti, una cosa rimane invariata: il modo di fare business di Ferrero. Questo documento intende rispondere a qualsiasi incertezza sui comportamenti da tenere, ma anche dare a tutti coloro che lavorano con la nostra azienda una comprensione dei nostri valori. Questi principi guidano la nostra condotta nei rapporti con il mercato, con i consumatori in particolare, con le comunità in cui operiamo, con le persone che lavorano con noi e con tutti gli stakeholder coinvolti nell'azienda.

La nostra reputazione di fiducia, rispetto, responsabilità e integrità è stata costruita da tre generazioni di Ferreriani e ora abbiamo il dovere condiviso di preservarla per le generazioni future.



**SONO IMMENSAMENTE
ORGOGLIOSO DI CIÒ CHE
ABBIAMO RAGGIUNTO E
SONO FIDUCIOSO CHE,
SE CONTINUEREMO A
LAVORARE RISPETTANDO
LA NOSTRA EREDITÀ E
GUIDATI DAI NOSTRI VALORI
CONDIVISI, CONTINUEREMO
A CONTRIBUIRE A UN MONDO
PIÙ GIOIOSO.**

Giovanni Ferrero





Messaggio del nostro CEO

**Cari colleghe e colleghi,
in primo luogo, desidero ringraziare
il Presidente Esecutivo per la sua
introduzione e per le indicazioni sullo
scopo di questo Codice etico. Siamo
fortunati a far parte di un'azienda che,
generazione dopo generazione, si è
impegnata ad agire con responsabilità e
integrità.**



**QUESTO IMPEGNO SI RIFLETTE
NEL NOSTRO CODICE ETICO,
MA SI MANIFESTA ANCHE NELLE
NOSTRE ATTIVITÀ QUOTIDIANE.**

Le nostre azioni devono essere guidate dai principi fondanti del modello di business Ferrero: la centralità del consumatore, la reciprocità con i nostri partner commerciali, la qualità dei nostri prodotti e il rispetto per i nostri dipendenti. È fondamentale che ogni compito, progetto e decisione sia intrapreso nel pieno rispetto dei principi qui delineati e in coerenza con il nostro modello Triple-Win, garantendo benefici ai 3 stakeholder: i nostri consumatori, i nostri partner commerciali e, naturalmente, la nostra azienda.

Il Codice etico intende definire gli impegni e le aspettative di Ferrero nei confronti degli stakeholder, ponendo in particolare l'accento sulle modalità di comportamento dei nostri manager e dipendenti. Operiamo in ambienti complessi e ci aspettiamo che il Codice etico possa servire da guida per affrontare i momenti di incertezza con fiducia e in linea con i nostri valori.

Vi invito a leggere il documento e a discuterne il contenuto con il vostro manager e con i vostri collaboratori. Fate riferimento al Codice in caso di dubbio o di fronte a questioni che richiedono ulteriori indagini.

Grazie a tutti voi per il vostro impegno verso questi principi e verso il successo della nostra azienda.

Lapo Civiletti
CEO





Messaggio del nostro
Presidente Esecutivo

Messaggio
del nostro CEO

I nostri Valori fondanti

Come leggere il Codice

Come lavoriamo

Modalità di interazione
con i consumatori e con
gli stakeholder esterni

Le nostre aspettative
e i meccanismi
di rendicontazione



I nostri Valori fondanti





Nel corso della sua storia, Ferrero si è attenuta ai suoi Valori fondanti, che sono al centro del nostro modo di fare business e costituiscono le fondamenta delle nostre strategie. Ci permettono di raggiungere il successo nel modo corretto:

Lealtà e Fiducia

La nostra lealtà nei confronti dei consumatori e la fiducia che essi ripongono nei nostri prodotti sono alla base delle relazioni durature che intratteniamo con loro.

Rispetto e Responsabilità

Basandoci sul rispetto della parità di trattamento, promuoviamo lo sviluppo professionale e personale delle nostre persone e forti relazioni con le comunità locali.

Integrità e Sobrietà

Le nostre comunicazioni riflettono i valori della dignità umana, della famiglia e dei bambini, in linea con forti principi morali ed etici e con l'impegno per uno stile di vita sano.

Passione per Qualità, Ricerca e Innovazione

Il nostro obiettivo è creare prodotti unici attraverso processi di ricerca e produzione innovativi, un'attenta selezione delle materie prime, qualità e tracciabilità in tutte le nostre attività.

Imprenditorialità

Il nostro successo nell'aver una visione chiara, nell'essere proattivi nell'investire, tempestivi nell'intraprendere, eccellenti nell'eseguire.

Lavorare, creare, donare

Ci identifichiamo con il motto ideato da Michele Ferrero: "Lavorare, creare, donare". Oltre alla Fondazione Ferrero, l'intero Gruppo si impegna in attività di responsabilità sociale come parte integrante del nostro modo di agire.

 [Per saperne di più](#) sui nostri Valori fondanti.





Messaggio del nostro
Presidente Esecutivo

Messaggio
del nostro CEO

I nostri Valori fondanti

Come leggere il Codice

Come lavoriamo

Modalità di interazione
con i consumatori e con
gli stakeholder esterni

Le nostre aspettative
e i meccanismi
di rendicontazione



Come leggere il Codice





L'obiettivo del *Codice etico* è quello di condividere i nostri principi e valori guida con le persone che operano in e per Ferrero. L'obiettivo è quello di ricordare a tutti i nostri collaboratori in tutto il mondo, indipendentemente dal tipo di contratto, dalla sede, dal ruolo o dal livello di seniority, di accogliere il modo di fare business di Ferrero.

Il presente Codice è destinato principalmente a tutti i dipendenti Ferrero. Ognuno deve impegnarsi con tutti i partner commerciali coinvolti nelle nostre attività per promuovere il modo di fare business di Ferrero.

Questo Codice rappresenta una guida a ciò che **NOI** - come Ferrero - ci aspettiamo da ciascuno di **VOI** - in qualità di line manager e di dipendenti - e sarà la pietra miliare dell'ecosistema delle politiche di Ferrero. Nel Codice troverete riferimenti a policy e procedure interne che potrete consultare per ottenere ulteriori indicazioni pratiche, nonché informazioni dettagliate su diversi argomenti. Inoltre, il Codice Etico Ferrero si ispira ai principali standard internazionali, tra cui: gli standard alimentari internazionali del Codex Alimentarius dell'Organizzazione per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO), i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, la Carta Internazionale dei Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e la Politica Globale dell'IFBA sul Marketing e la Pubblicità rivolta ai Bambini.

Tra i requisiti essenziali per l'esistenza stessa di Ferrero vi è il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti che disciplinano la nostra attività e la nostra missione di promuovere la cultura aziendale. Rispettare e "vivere" il Codice significa basarsi sui nostri Valori fondanti condivisi per sviluppare le strategie aziendali.

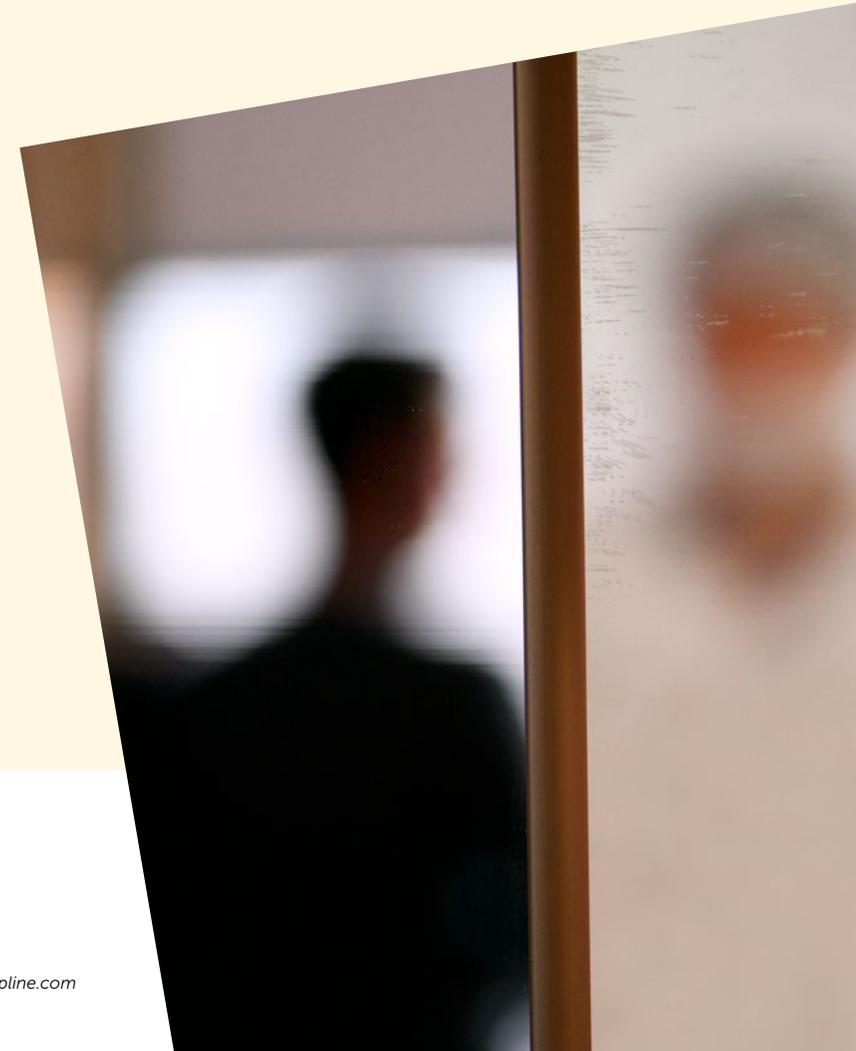
👁️ Per ulteriori informazioni su come vivere il Codice, consultate la sezione "*Le nostre aspettative e Meccanismi di segnalazione*".





Definizioni

- **BUSINESS PARTNER:** Tutti i terzi e le persone che lavorano per o nell'interesse di Ferrero, quali fornitori, partner commerciali, partner di joint venture, co-produttori, partner di magazzino, agenti commerciali, subappaltatori, distributori, venditori, clienti, candidati, visitatori e lavoratori assunti tramite un agente terzo (inclusi agenti commerciali, subappaltatori e consulenti).
- **DIPENDENTE:** Tutte le persone vincolate da un contratto di lavoro con la Società che sono permanentemente, regolarmente o temporaneamente occupate direttamente da una Società del Gruppo Ferrero.
- **LINE MANAGER:** Tutti i dipendenti Ferrero che gestiscono persone, performance e/o risorse finanziarie.
- **POSTO DI LAVORO:** Qualsiasi locale o parte di un locale messo a disposizione di una persona come luogo di lavoro, compresi uffici, fabbriche, siti produttivi, magazzini, siti logistici, aziende agricole, reparti produttivi, siti di vendita al dettaglio, siti di clienti e locali domestici.





Come lavoriamo

Crediamo nel rispetto dei diritti umani, nella promozione del benessere della comunità e nel perseguimento di uno sviluppo sostenibile. Apprezziamo ogni individuo e accogliamo le differenze. Ci impegniamo a preservare la sicurezza all'interno della nostra organizzazione: sia la sicurezza fisica, sia la sicurezza delle informazioni. Questi valori e convinzioni modellano il nostro modo di lavorare insieme.





Rispettiamo i diritti umani

Uno dei principi fondanti di Ferrero è il riconoscimento del contributo umano e la tutela della dignità umana. Inoltre, il rispetto dei diritti umani e il benessere dei dipendenti sono profondamente radicati nei Valori fondanti e nei principi della nostra azienda fondamentali per la sostenibilità delle nostre attività aziendali e creano valore nelle comunità in cui operiamo.

Come dipendenti, è fondamentale trattare gli altri con dignità e rispetto. È fondamentale rispettare i nostri principi sui diritti umani per attuare politiche, progetti e programmi che promuovano il benessere dei dipendenti. Non dovete impegnarvi in attività o contribuire a comportamenti che in qualche modo compromettano questi diritti umani.

Come line manager, è fondamentale promuovere un comportamento corretto e creare un ambiente di lavoro rispettoso per tutti.

👁️ Per maggiori informazioni consultate la nostra [Dichiarazione politica sui diritti umani](#).



Come dipendenti è importante

Trattare gli altri con dignità e rispetto; sostenere i principi dei diritti umani

Non impegnarvi in attività o contribuire a comportamenti che in qualche modo compromettano i diritti umani



Come line manager è importante

Promuovere comportamenti corretti al fine di creare un ambiente di lavoro rispettoso per tutti

Ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano

In Ferrero ci impegniamo a garantire la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Ci impegniamo a rispettare o a superare tutte le normative vigenti in materia di salute e sicurezza e promuoviamo attivamente il benessere fisico e mentale per rafforzare la resilienza del nostro personale e delle nostre comunità locali. Nell'ambito di questo impegno, è disponibile un Programma di assistenza ai dipendenti (EAP) per sostenere i dipendenti e i loro familiari in tutto il mondo.

Ci impegniamo a prevenire tutti gli infortuni e le malattie professionali, per questo investiamo in un ambiente di lavoro sicuro e nelle capacità e conoscenze delle nostre persone: ci impegniamo a migliorare continuamente la salute e la sicurezza del nostro ambiente di lavoro, identificando e riducendo i rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e affrontando le cause principali di tutti i tipi di incidenti legati alla sicurezza. Stabiliamo e aggiorniamo regolarmente obiettivi chiari e monitoriamo le nostre prestazioni per tradurre i nostri impegni in azioni concrete.

In qualità di dipendenti, è importante completare per tempo tutti i corsi di formazione sulla sicurezza assegnati e comprendere e rispettare tutte le regole e le procedure di sicurezza stabilite per il vostro posto di lavoro. Questo vi aiuterà a capire il vostro ruolo nel promuovere un ambiente sicuro e sano, evitando qualsiasi situazione o comportamento pericoloso che possa mettere a rischio la salute o la sicurezza degli altri. Inoltre, è importante trasmettere i nostri requisiti e le nostre aspettative in materia di sicurezza nei rapporti con i partner commerciali esterni.

Se siete un line manager, siete un modello per gli altri per quanto riguarda il rispetto delle norme di sicurezza e dovete assicurarvi che i dipendenti sotto la vostra supervisione ricevano tutte le attrezzature e la formazione di sicurezza pertinenti.

👁️ Maggiori informazioni sono disponibili nella [Policy su New Way of Working di Gruppo](#).



Come dipendenti è importante

Completare per tempo tutti i corsi di formazione sulla sicurezza assegnati

Essere a conoscenza di tutte le norme e le procedure di sicurezza in vigore sul luogo di lavoro



Come line manager è importante

Promuovere un ambiente sano, evitando situazioni di pericolo

Garantire che i dipendenti ricevano tutti i dispositivi di sicurezza e la formazione necessaria





Ci impegniamo per creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo

Il nostro impegno nel promuovere la diversità e l'inclusione rappresenta la pietra miliare del nostro Valore fondante del *Rispetto e Responsabilità*.

Ci impegniamo a costruire una cultura in cui tutti i dipendenti si sentano accolti, apprezzati e abbiano le stesse opportunità.

Le opportunità di assunzione, formazione, sviluppo e retribuzione si basano sul merito individuale e sulle qualifiche direttamente collegate alla competenza professionale.

Trattiamo tutti i dipendenti allo stesso modo e abbiamo un approccio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento inappropriato che possa portare o contribuire alla discriminazione o alle molestie.

Riconosciamo inoltre il diritto dei nostri dipendenti di formare e aderire a un sindacato di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva senza timore di intimidazioni o ritorsioni.

In qualità di dipendenti, siete responsabili delle vostre azioni e dei vostri comportamenti ed è importante comportarsi in modo appropriato e conforme al Codice etico e alle politiche esistenti.

Se siete un line manager, è importante promuovere le pari opportunità e un ambiente di lavoro positivo per tutti i dipendenti.

👁 Per maggiori informazioni, consultate le nostre [Politica antidiscriminatoria e contro le molestie](#), le [Linee guida per le assunzioni del Gruppo](#) e la [Formazione fondamentale Ferrero](#) su questo tema.



Come dipendenti è importante

Implementare azioni conformi all'ambiente inclusivo di Ferrero



Come line manager è importante

Promuovere pari opportunità e un ambiente di lavoro positivo per tutti i dipendenti

Offriamo opportunità di apprendimento ai nostri dipendenti

Diamo valore all'apprendimento continuo e ci impegniamo a fornire ai dipendenti gli strumenti e gli aggiornamenti formativi necessari per le loro specifiche mansioni. Per farlo, utilizziamo sistemi di formazione digitali e in presenza.

La Ferrero University adotta un approccio orientato al business e focalizzato sulle persone, sfruttando una rete di professionisti (SUBJECT MATTER EXPERTS) che supportano la progettazione, lo sviluppo e l'erogazione dell'apprendimento.

Come descritto nel nostro Valore fondante dell'*Imprenditorialità*, coltiviamo una cultura dell'"imparare facendo" (Learning by doing). Tutti i dipendenti hanno l'opportunità di migliorare le proprie competenze e conoscenze attraverso attività di formazione sul posto di lavoro

Come dipendenti, è importante individuare opportunità di apprendimento rilevanti per voi e utili per l'organizzazione sulla piattaforma digitale *Your Learning @ Ferrero University*. È importante partecipare attivamente ai

programmi di formazione e a condividere e applicare quanto appreso. I programmi di formazione identificati come obbligatori per alcuni dipendenti devono essere completati (ad esempio, Ferrero Fundamentals che copre diverse aree essenziali applicabili a tutta la nostra attività).

Come line manager, è importante garantire la corretta identificazione delle esigenze di apprendimento e l'implementazione di soluzioni adeguate, sia sotto forma di formazione formale sia di attività sul posto di lavoro.



Come dipendenti è importante

Partecipare a tutti i programmi di formazione obbligatori

Individuare le opportunità di apprendimento sulla piattaforma digitale *Your Learning @ Ferrero University*



Come line manager è importante

Discutere le esigenze di apprendimento con i dipendenti

Implementare soluzioni adeguate a soddisfare le esigenze di formazione dei dipendenti





Crediamo che le nostre persone facciano la differenza

Le persone al centro (People Centricity) è la chiave della crescita della nostra azienda. Crediamo che le nostre persone facciano la differenza e incoraggiamo tutti i dipendenti ad adottare un approccio proattivo allo sviluppo professionale.

Valorizziamo il contributo di ogni persona e garantiamo pari opportunità di crescita. Forniamo una valutazione dei risultati per promuovere una responsabilità coerente con il ruolo. Il nostro obiettivo è consentire ai dipendenti di progredire e sfruttare al meglio le competenze acquisite. In caso di riorganizzazione del lavoro, ci impegniamo a salvaguardare le competenze dei dipendenti fornendo formazione e/o riqualificazione, secondo necessità.

Inoltre, forniamo una struttura organizzativa completa, abbinando ogni persona alla posizione più adatta per massimizzare l'efficacia dell'organizzazione. Nella gestione degli orari e dei turni, ove possibile, Ferrero cercherà di promuovere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata per i propri dipendenti.

Nell'ambito dell'approccio di *People Centricity*, Ferrero ha messo in atto diverse iniziative per supportare le proprie persone lungo tutto il percorso professionale in azienda.

Quindi, per beneficiare delle opportunità di sviluppo, siete invitati a registrare le vostre esperienze, certificazioni e competenze sulla piattaforma digitale *My Profile*. Ove applicabile, ci aspettiamo che partecipiate in modo attivo e costruttivo ai processi annuali *Valutazione delle prestazioni (Performance Evaluation)* e *Piano di sviluppo individuale (Individual Development Plan)*. Per molte famiglie professionali, Ferrero ha sviluppato e pubblicato un Career Development Framework che può aiutare a

identificare le competenze e le esperienze necessarie per lo sviluppo professionale e la crescita in Ferrero. Per individuare le opportunità di carriera, le posizioni vengono pubblicate sul sito *Internal Job Posting*. Laddove sia vantaggioso per il dipendente e per l'azienda, sosteniamo la mobilità interna.

Il *Total Reward System* è a disposizione di tutti i dipendenti per migliorare la conoscenza e la comprensione dei compensi e dei benefit tangibili e intangibili.

In qualità di dipendenti, siete tenuti ad assumervi la responsabilità dei compiti che vi vengono assegnati e a partecipare in modo cooperativo per tutto il periodo in cui lavorate per l'Azienda. È necessario rispettare gli orari e i turni di lavoro assegnati e segnalare tempestivamente le assenze. Con il supporto del vostro line manager dovrete acquisire un livello adeguato di conoscenza di tutte le policy e procedure relative al vostro ruolo e al luogo di lavoro.

Se siete un line manager, avete la responsabilità di garantire l'esecuzione corretta e tempestiva di tutti i processi di gestione del personale. Al centro di questi processi ci sono i colloqui con i membri del team per fornire un feedback sulle loro performance, identificare le opportunità di sviluppo e sostenere il loro percorso di carriera. Siete un elemento fondamentale della People Centricity Strategy e avete il supporto dell'azienda attraverso le iniziative del programma *Line Managers Excellence*. Ci aspettiamo che siate responsabili nella gestione dei ruoli e dei risultati dimostrando proattività, responsabilità e impegno.



Come dipendenti è importante

Rispettare le responsabilità che derivano dal proprio ruolo

Essere a conoscenza di tutte le politiche e le procedure relative al proprio ruolo e luogo di lavoro



Come line manager è importante

Fornire feedback sulle prestazioni dei dipendenti

Identificare le opportunità di sviluppo per i dipendenti

Sostenere i dipendenti nella loro progressione di carriera





Rispettiamo e proteggiamo la privacy e i dati personali

Il nostro obiettivo è quello di migliorare continuamente le misure, al fine di garantire la sicurezza di tutte le informazioni che transitano nel nostro Gruppo e di proteggere le informazioni da accesso, uso, divulgazione, interruzione, modifica e distruzione non autorizzati.

Rispettiamo la privacy dei nostri consumatori, collaboratori, fornitori, venditori e altri soggetti con cui lavoriamo. Trattiamo ed elaboriamo i dati personali con cura e in conformità alle leggi sulla privacy applicabili. Aspiriamo a soddisfare gli standard più elevati della nostra Policy di Gruppo.

In qualità di dipendenti, siete tenuti a prestare attenzione alle questioni relative alla privacy e a conoscere le responsabilità e gli obblighi legali del vostro ruolo durante l'elaborazione dei dati per preservare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati nei nostri sistemi e reti informatiche. Siete tenuti a partecipare al corso Ferrero Fundamental sulla protezione dei dati e alla formazione specifica in base alla vostra area di responsabilità, nonché a rispettare la [Data Protection & Privacy Policy](#), [Personal Data Breach Management Policy](#) e altre procedure rilevanti come la [Privacy for Procurement Operating Manual](#).

Se siete un line manager, dovete assicurarvi che i membri del vostro team comprendano e rispettino in modo appropriato queste misure gestendo senza indugio qualsiasi potenziale violazione.



Come dipendenti è importante

- Partecipare a corsi di formazione specifici su sicurezza e privacy in base alla propria area di responsabilità
- Fare attenzione ai problemi di privacy



Come line manager è importante

- Assicurarvi che i membri del vostro team abbiano una comprensione adeguata della privacy e delle misure relative ai dati personali
- Affrontare tempestivamente qualsiasi potenziale violazione





Preserviamo il nostro patrimonio aziendale

Forniamo risorse per garantire che i dipendenti svolgano le loro attività in modo corretto. Le nostre risorse comprendono beni tangibili (ad esempio, i sistemi aziendali) e intangibili (ad esempio, le informazioni e l'immagine del marchio aziendale, la proprietà intellettuale) che l'azienda possiede o utilizza.

Alcuni esempi di beni materiali e immateriali della nostra azienda che dovrete preservare nel vostro lavoro quotidiano sono:

■ **SISTEMI AZIENDALI** Vi forniamo sistemi progettati per migliorare le prestazioni lavorative. I sistemi di telecomunicazione appartengono alla Società e comprendono telefono, accesso alla posta elettronica, Internet e software Intranet.

Come dipendenti, è importante utilizzare questi sistemi in modo corretto e sicuro per gli scopi aziendali. In questo, dovrete rispettare le politiche e le procedure pertinenti in base alla vostra sede di lavoro per proteggere la nostra azienda dai rischi correlati, quali minacce interne o esterne, attacchi, compromissione di sistemi e servizi di rete e interferenze illegali.

■ **INFORMAZIONI SULL'AZIENDA E DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE** Ferrero custodisce un patrimonio di informazioni di inestimabile valore che ognuno, in quanto dipendente, deve tutelare. In caso di diffusione impropria di queste informazioni, potremmo subire danni di natura patrimoniale e reputazionale. Nello svolgimento del vostro lavoro, avete accesso a informazioni e comunicazioni su una piattaforma interna, *Forward*, e potete entrare in

possesso di informazioni riservate riguardanti l'Azienda, il nostro know-how, le nostre attività e i nostri prodotti.

In qualità di dipendenti, è importante assicurarvi che le informazioni siano gestite in modo appropriato e in linea con la *Policy di classificazione e protezione delle informazioni*. Dovete certificare la corretta classificazione delle informazioni dal punto di vista della sicurezza, per mantenerle protette durante tutto il loro ciclo di vita. Inoltre, la diffusione pubblica di informazioni riservate riguardanti Ferrero o i nostri settori specifici da parte di dipendenti autorizzati a qualsiasi livello, è sempre soggetta al previo consenso delle Funzioni Corporate Communications e Institutional Affairs, che otterranno l'autorizzazione dalla Funzione Legal al fine di evitare conseguenze legali. È importante informare le Funzioni Corporate Communications e Institutional Affairs di qualsiasi richiesta di divulgazione di informazioni sulla nostra Società. Nelle comunicazioni alle autorità pubbliche, non dovrete fare dichiarazioni non veritiere sulla situazione economica e finanziaria o nascondere fatti. Quando utilizzate i social media, è importante fare sempre riferimento alle [Social Media Guidelines per i dipendenti Ferrero](#) e alla [Group External Communications Policy](#). L'immagine dell'azienda e del marchio deve essere tutelata facendo riferimento alla [Ferrero Corporate Style Guide and Workplace Style Guide](#).

■ **PROPRIETÀ INTELLETTUALE (IP)** I marchi Ferrero sono al centro della nostra identità, come Gruppo e come dipendenti, durante il nostro lavoro quotidiano. Quando si ha a che fare con i nostri prodotti in qualità di dipendenti - che si tratti di sviluppo, innovazione, promozione o vendita - è importante proteggere i nostri diritti di proprietà intellettuale e segnalare alla

nostra funzione legale le pratiche sospette che possano violare la nostra proprietà intellettuale, il copyright, i marchi, i brevetti e il design industriale. Allo stesso tempo, è importante prestare la massima attenzione a non violare i diritti di proprietà intellettuale di terzi ed eseguire tutte le verifiche necessarie con la funzione legale.



Come dipendenti è importante

Utilizzare con cura le risorse e i sistemi aziendali in modo corretto, responsabile e sicuro

Essere a conoscenza delle politiche e delle procedure pertinenti



Come line manager è importante

Assicurarvi che i membri del vostro team abbiano le conoscenze adeguate su come proteggere le risorse aziendali





Promuoviamo la sicurezza informatica

Il nostro obiettivo è costruire un ambiente di Cybersecurity olistico e solido che protegga la nostra azienda e garantisca la continuità operativa, promuovendo al contempo l'innovazione e sostenendo nuovi modelli di business.

In un contesto dove le minacce sono in rapida evoluzione e in un mondo aziendale sempre più digitale, ci impegniamo a mitigare i rischi di Cybersecurity e a migliorare la protezione delle informazioni, del know-how aziendale, dei processi aziendali, degli asset digitali e delle tecnologie in tutta la nostra azienda.

La sicurezza rappresenta un impegno che coinvolge tutta l'azienda e una responsabilità condivisa che implica la partecipazione e il supporto di tutti i dipendenti e i terzi Ferrero che gestiscono le informazioni e/o i sistemi informatici.

In qualità di dipendenti, è importante:

- Garantire la conformità con le politiche di Cybersecurity relative al vostro ruolo e svolgere le vostre attività di conseguenza.
- Utilizzare responsabilmente gli strumenti aziendali, non installando software non autorizzati sui vostri dispositivi e assicurandovi che siano aggiornati.
- Essere diligenti nel trattare le informazioni aziendali, soprattutto quando sono riservate e quando devono essere condivise con colleghi interni o collaboratori esterni.

- Contattare Cybersecurity e segnalare qualsiasi evento strano o insolito per sostenere attivamente la protezione della nostra azienda dalle minacce informatiche.
- Completare tutti i corsi di formazione obbligatori di Cybersecurity.
- Seguire i canali e le comunicazioni di Cybersecurity per essere al corrente di ogni potenziale minaccia.

Se siete un line manager, dovrete verificare e richiedere un livello adeguato in materia di Cybersecurity di potenziali terze parti prima di impegnarvi con loro, e assicurarvi che non rappresentino un rischio aggiuntivo, ma che siano partner affidabili per Ferrero.

👁️ Per maggiori informazioni, consultate le nostre [Policy e procedure di Cybersecurity](#).



Come dipendenti è importante

Essere consapevoli delle politiche di Cybersecurity relative al vostro ruolo e svolgere le vostre attività di conseguenza

Essere responsabili nell'utilizzo degli strumenti aziendali al fine di preservare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati Ferrero



Come line manager è importante

Verificare e richiedere un livello adeguato in materia di Cybersecurity di potenziali terze parti prima di impegnarvi con loro





Proteggiamo l'ambiente

Per Ferrero è fondamentale riconoscere il valore del nostro capitale naturale. Ci impegniamo a gestire e ridurre il nostro impatto ambientale.

Ferrero ha sempre adottato un approccio responsabile per offrire esperienze di prodotto di alta qualità che contribuiscano positivamente alla società di oggi e di domani. Questa convinzione continua a spingerci verso una catena del valore più sostenibile, attraverso un approvvigionamento responsabile e una produzione efficiente. Promuoviamo e investiamo fortemente in un'economia circolare a basse emissioni di carbonio, collegando l'intera catena del valore, dai fornitori a monte ai consumatori, in collaborazione con associazioni e governi.

La nostra strategia di sostenibilità ambientale è in continua evoluzione: ci teniamo aggiornati sulle principali questioni ambientali che la società si trova ad affrontare; promuoviamo la consapevolezza interna e coinvolgiamo i nostri stakeholder esterni in modo trasparente; rendicontiamo le nostre prestazioni e qualsiasi problema ambientale legato ai nostri prodotti, alle nostre attività e alla nostra catena del valore.

Investiamo nella tecnologia e nella ricerca e sviluppo di soluzioni innovative e sostenibili, nonché nello sviluppo professionale del nostro personale e della nostra organizzazione. Sviluppiamo le conoscenze e le competenze necessarie per svolgere efficacemente il nostro ruolo di gestione ambientale e di sostenibilità.

In qualità di dipendenti, non dovete intraprendere attività o contribuire a comportamenti che possano danneggiare l'ambiente, sia a livello locale sia globale. È importante sostenere i principi ambientali di Ferrero nel vostro lavoro quotidiano in aree quali: la gestione ambientale, la

conformità alle leggi ambientali, le fonti e l'uso dei materiali e dell'energia, la gestione dell'acqua, dei rifiuti e dell'economia circolare e la protezione della biodiversità, per le nostre attività industriali e logistiche, nonché nella nostra catena del valore e nello sviluppo dei prodotti.

In qualità di line manager, dovete essere un modello in questo senso e prestare molta attenzione al rispetto dei principi ambientali di Ferrero nel vostro lavoro quotidiano.

👁️ Per saperne di più, consultate il nostro [sito web sulla sostenibilità aziendale](#).



Come dipendenti è importante

Non impegnarvi in attività o contribuire a comportamenti che possano danneggiare l'ambiente locale e globale



Come line manager è importante

Promuovere la consapevolezza interna sulle questioni ambientali (ad esempio, le fonti e l'uso di energia, il consumo di acqua, ecc.)

Rispettare i nostri principi ambientali nel lavoro quotidiano

Sosteniamo le comunità locali

Sulla base del nostro patrimonio e del motto Lavorare, Creare, Donare, ci impegniamo per fornire un contributo di valore alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui operiamo. Il nostro obiettivo è quello di promuovere lo sviluppo del capitale umano e delle capacità locali e, allo stesso tempo, di condurre le nostre attività aziendali in modo compatibile con le buone pratiche commerciali.

Siamo impegnati a sostenere le comunità attraverso iniziative e donazioni con l'obiettivo di migliorare le relazioni del Gruppo Ferrero con queste comunità e con la società in generale.

👁️ Per saperne di più, consultate la nostra [Policy sulle Donazioni](#).





Operiamo all'insegna dell'integrità

Agiamo nel rigoroso rispetto delle norme di legge applicabili ai diversi Paesi in cui operiamo. Questi obblighi si riflettono nelle nostre Policy e procedure interne, nel modo in cui conduciamo le nostre attività ogni giorno e nei principi di prassi generale che ispirano le nostre decisioni legate al business e i nostri comportamenti aziendali.

Come dipendenti siete tenuti a svolgere tutte le vostre attività con integrità.

Come line manager dovete promuovere tra i membri del vostro team la corretta diffusione di tutte le politiche di integrità aziendale e la partecipazione alle sessioni di formazione obbligatorie.

Le aree di conformità comprendono:

■ **CONFLITTO DI INTERESSI** Un conflitto di interesse si verifica quando un interesse, un'attività o una relazione personale interferisce o sembra interferire con gli interessi di Ferrero. Siamo consapevoli che i conflitti di interesse possono verificarsi, ma lavoriamo attivamente per identificarli e prendere decisioni aziendali basate sul miglior interesse della nostra azienda.

In qualità di dipendenti, è importante non impegnarvi in attività che potrebbero essere percepite come compromettenti per la capacità di svolgere il vostro ruolo in Ferrero o in attività che potrebbero essere in conflitto con gli interessi di Ferrero. È importante divulgare in modo proattivo e tempestivo qualsiasi conflitto di interesse reale o percepito, in linea con le politiche locali applicabili.

■ **OMAGGI E OSPITALITÀ** Riconosciamo che alcune iniziative sono parte legittima dell'attività quotidiana al fine di costruire e mantenere relazioni, promuovere l'immagine o la reputazione del Gruppo Ferrero e commercializzare efficacemente i prodotti del Gruppo.

Come dipendenti, potete ricevere o elargire omaggi, ospitalità e altri tipi di favori, ma con trasparenza, in buona fede e in modo ragionevole e proporzionato. Non si devono accettare omaggi e ospitalità se ciò può compromettere, sembrare compromettere o influenzare impropriamente la capacità di prendere decisioni obiettive nel migliore interesse di Ferrero. Gli omaggi a rappresentanti del Governo, funzionari pubblici e dipendenti pubblici sono consentiti, se ammessi dalla legislazione nazionale in questione e di valore modesto, in modo tale che non sia compromessa in ogni caso l'integrità e la reputazione di una delle parti e non sia influenzata l'indipendenza di giudizio del destinatario. Per saperne di più, consultate la nostra [Policy di Gruppo Anti-Bribery and Corruption](#) e le relative politiche locali.

■ **ANTIRICICLAGGIO** Il "riciclaggio di denaro" è il processo attraverso il quale individui o un gruppo di persone cercano di nascondere i proventi di attività illegali o tentano di far sembrare legittime le fonti dei loro fondi illegali. Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi antiriciclaggio applicabili e miriamo a impedire che le transazioni finanziarie vengano utilizzate per riciclare denaro.

In qualità di dipendenti, è importante assicurarvi di intrattenere rapporti commerciali con clienti affidabili, per scopi commerciali legittimi e con fondi legittimi. È importante segnalare qualsiasi problema che possa

riguardare attività di riciclaggio di denaro.





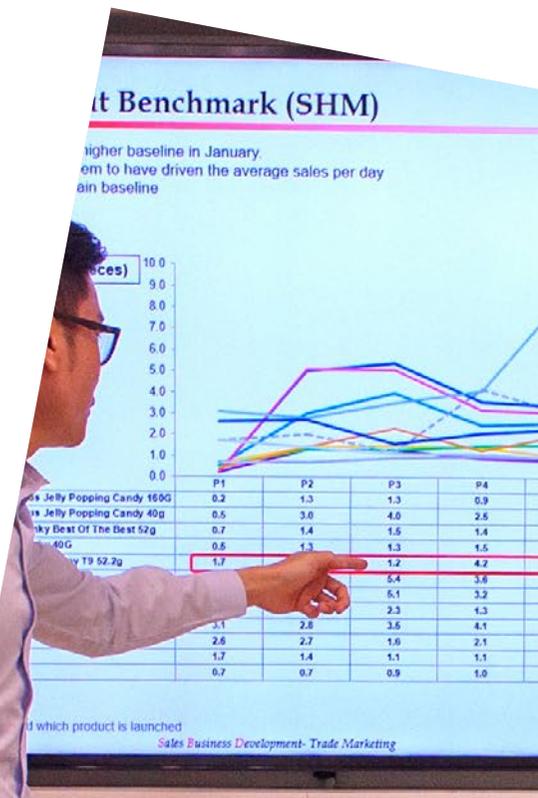
ANTICORRUZIONE Per "corruzione" si intende l'ottenimento, o il tentativo di ottenere, un beneficio personale o un vantaggio commerciale attraverso mezzi impropri o illegali. La corruzione comprende le tangenti, i pagamenti agevolanti, utilità di tipo diverso, ecc. Corruzione significa dare, offrire o promettere qualcosa di valore a un'altra persona, come ad esempio, ma non solo, a un pubblico ufficiale o a un partito politico, al fine di ottenere un vantaggio commerciale improprio. Per "pagamento agevolante" si intende un piccolo pagamento non ufficiale a un funzionario pubblico di basso livello effettuato per accelerare o ottenere un processo amministrativo di routine. Ferrero rispetta tutte le leggi, le norme e i regolamenti che disciplinano la corruzione in tutto il mondo. Gli accordi di corruzione sono severamente vietati, osserviamo un approccio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di tangente e corruzione.

Come dipendenti, è importante agire con professionalità, correttezza e integrità in tutti i vostri rapporti di lavoro. Non dovrete offrire o accettare una tangente per nessun motivo, direttamente o tramite terzi, da parte di un'altra persona nel settore privato o pubblico a vostro vantaggio o a vantaggio di un'altra persona. Non dovrete mai effettuare pagamenti agevolanti, traffico d'influenza e donazioni politiche o permettere ad altri di effettuarli per vostro conto. È importante segnalare qualsiasi problema che possa riguardare tangenti e corruzione.

Per saperne di più, consultate la nostra [Policy di Gruppo Anti-Bribery and Corruption](#) e le relative politiche locali.

LIBRI E REGISTRI AZIENDALI ACCURATI Ferrero si impegna a raggiungere gli obiettivi aziendali in modo efficiente e sano. Ogni documento aziendale interno è supportato da una documentazione specifica che deve essere archiviata secondo criteri precisi ed essere disponibile, facilmente comprensibile e verificabile, per diversi scopi, tra cui: contenziosi, indagini governative, audit legali, interni o esterni. I bilanci previsti dalla legge devono essere redatti in modo chiaro e rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione finanziaria ed economica della Società, nel rispetto della non divulgazione di informazioni sensibili secondo le linee guida del Gruppo. Anche "I documenti aziendali" (cioè qualsiasi tipo di documento utilizzato nel corso degli affari, come presentazioni, fogli di calcolo, accordi, fatture, ordini di acquisto) devono sempre essere accurati, completi, corretti e devono riflettere i fatti.

In qualità di dipendenti, siete responsabili dell'integrità, dell'affidabilità e della correttezza dei documenti e delle informazioni utilizzate. Non dovrete mai falsificare, alterare o nascondere alcuna informazione o travisare in altro modo i fatti su un registro aziendale, né incoraggiare o permettere che qualcuno lo faccia. È importante fare affidamento su un'informativa finanziaria documentata e sottoposta a revisione periodica, basata su una solida serie di norme di controllo interno. Se necessario, è importante supportare il lavoro dei revisori interni ed esterni e di altre autorità. Nei rapporti con i partner commerciali, siete responsabili dell'integrità, dell'affidabilità e della correttezza dei documenti e delle informazioni utilizzate.





■ LEGGE ANTITRUST E SULLA CONCORRENZA

Crediamo nel valore della concorrenza e ci impegniamo a rispettare le leggi antitrust e sulla concorrenza.

Come dipendenti, non dovete scambiare informazioni riservate o sensibili alla concorrenza con i concorrenti. È vietato discutere o stipulare accordi o intese anticoncorrenziali con i concorrenti. È vietato influenzare in modo inappropriato fornitori, distributori o clienti al fine di distorcere la concorrenza e non dovete abusare di una posizione dominante sul mercato imponendo pratiche che distorcano la concorrenza. È importante assicurarvi di avere familiarità con le leggi antitrust applicabili, partecipando regolarmente a corsi di formazione antitrust in base al vostro ruolo e alle vostre responsabilità all'interno del Gruppo Ferrero. Per saperne di più, consultate la nostra [Policy antitrust del Gruppo](#).

■ CONFORMITÀ AL COMMERCIO

INTERNAZIONALE Ferrero agisce in conformità alle leggi economiche e commerciali vigenti che regolano la circolazione di prodotti e servizi, beni, tecnologie o informazioni a livello internazionale. Ci impegniamo a rispettare le normative internazionali e i requisiti nazionali dei Paesi in cui operiamo.

Come dipendenti, quando operate per conto di Ferrero, è necessario agire nel rigoroso rispetto delle sanzioni commerciali ed economiche applicabili, dei controlli commerciali esistenti a livello transfrontaliero, degli embarghi e delle restrizioni commerciali. È necessario segnalare i problemi riguardanti la conformità delle sanzioni commerciali o potenziali violazioni delle leggi commerciali.



Come dipendenti è importante

Portare a termine tutte le attività lavorative senza compromettere la vostra integrità

Agire in stretta conformità con le normative legali e con le Policy e le procedure interne

Partecipare a tutti i corsi di formazione obbligatori relativi all'integrità aziendale



Come line manager è importante

Promuovere tutte le politiche di integrità aziendale e garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione obbligatori





Modalità di interazione con i consumatori e con gli stakeholder esterni

Ogni giorno, nel nostro lavoro, interagiamo - in forme e con mezzi diversi - con tutti i tipi di stakeholder esterni, in particolare con i nostri consumatori e partner commerciali. Un'interazione positiva e significativa è fondamentale per il nostro successo. Per questo motivo, ci impegniamo a sviluppare e mantenere rapporti di fiducia con tutti i nostri interlocutori, caratterizzati da correttezza, collaborazione e fiducia reciproca.





Ci impegniamo a creare un rapporto unico con i nostri consumatori

In tutto il mondo i nostri consumatori apprezzano i prodotti Ferrero per il loro gusto e la loro qualità unici e per gli speciali momenti di condivisione che creano. Per questo motivo, la lealtà, il rispetto e l'attenzione costante verso le esigenze di coloro che apprezzano i nostri prodotti sono alla base delle nostre attività quotidiane in Ferrero.

Le aspettative dei consumatori, per quanto riguarda la sostenibilità dei nostri prodotti e l'accesso a informazioni trasparenti e veritiere, condizionano il nostro modo di lavorare. Preservare e costruire la fiducia delle persone nei nostri prodotti è quindi l'obiettivo finale di ogni dipendente e deve essere alimentato, custodito e comunicato ai nostri interlocutori esterni.

Ci proponiamo di prestare piena attenzione, cortesia e rispetto ai nostri consumatori, che svolgono un ruolo centrale nel successo di Ferrero, applicando i seguenti chiari principi per rispettare e servire al meglio gli interessi dei consumatori:

■ ELEVATI STANDARD DI PRODOTTO La qualità è al centro di tutto ciò che facciamo in Ferrero. Ci impegniamo a raggiungere l'eccellenza nella sicurezza e nella qualità dei prodotti lungo tutta la catena del valore, dall'approvvigionamento degli ingredienti ai prodotti finiti, aderendo ai nostri elevati standard interni che spesso superano gli standard di sicurezza alimentare, le leggi e le normative vigenti. Miglioriamo e innoviamo continuamente i nostri prodotti per soddisfare le esigenze dei nostri consumatori, ricercando, sviluppando, producendo e commercializzando prodotti in modo sostenibile, etico e socialmente responsabile. In tutta l'azienda, il vostro lavoro quotidiano ha un impatto sui nostri consumatori. Per adempiere a questo impegno, è importante conoscere e seguire tutte le politiche aziendali in materia.

👁 Per una guida, consultate i nostri documenti [Policy sulla qualità e sicurezza alimentare](#), [Politica sulla gestione della qualità commerciale](#) e i relativi manuali e procedure sulla qualità; il nostro [Codice di condotta commerciale](#), [Codice di condotta dei fornitori](#) e le [Commodity Charters](#).

Per saperne di più, consultate il nostro [sito web sulla sostenibilità aziendale](#).

■ COMUNICAZIONE TRASPARENTE, VERITIERA E COERENTE Ci impegniamo a fornire ai nostri consumatori e stakeholder informazioni trasparenti, veritiere e coerenti, facilmente accessibili e comprensibili. Tutte le nostre comunicazioni con i consumatori, compresa la pubblicità, sono in linea con i nostri principi morali ed etici. Trasmettiamo informazioni o dichiarazioni accurate e basate sui fatti attraverso un'etichettatura chiara.

Spesso andiamo oltre i requisiti normativi e ci impegniamo a rispettare i principi concordati del settore.

In qualità di dipendenti, è importante conoscere e seguire tutte le politiche e le linee guida aziendali in materia.

👁 Per saperne di più, si rimanda al nostro impegno nei confronti dei Principi dell'*International Food & Beverage Alliance* per un [Approccio Globale ad una Informazione Nutrizionale basata sui fatti](#).





PUBBLICITÀ RESPONSABILE Applichiamo rigorosi principi di pubblicità e marketing che guidano le nostre affermazioni sui prodotti e aiutano i consumatori a prendere decisioni informate sul loro consumo. Questi principi sono applicati a livello globale e vanno oltre la legislazione applicabile. Inoltre, sottoscriviamo volontariamente il Codice di Condotta del settore sul marketing responsabile. Appliciamo un "quadro normativo per la pubblicità responsabile nell'industria alimentare", adottato dalla Camera di Commercio Internazionale, nonché codici di autoregolamentazione sviluppati localmente, a livello nazionale o regionale, sulla base di questo quadro normativo.

In qualità di dipendenti, è importante conoscere e rispettare i nostri principi di pubblicità e marketing e le relative politiche e linee guida.

Per saperne di più, consultate i nostri [Principi di pubblicità e marketing](#), il nostro impegno nei confronti dell'[iniziativa EU Pledge sul marketing rivolto ai bambini](#) e, di International Food & Beverage Alliance, la [Policy Globale di Marketing responsabile per i bambini](#).

Per ulteriori indicazioni, consultate le nostre [Linee guida per marketing e comunicazione responsabile](#), [Linee guida per gli influencer](#) e [Linee guida sulle pubblicità qualificate di Sostenibilità](#).

DIALOGO Le voci, i feedback, le richieste e i reclami dei consumatori sono strumenti importanti per rafforzare la fiducia. Miriamo a ottenere un miglioramento continuo attraverso un impegno e una collaborazione trasparenti. Ci impegniamo in un dialogo continuo con i consumatori e ascoltiamo attivamente le loro opinioni attraverso ricerche, servizi ai consumatori e molteplici canali di comunicazione, proteggendo al contempo i dati e le informazioni personali che condividono con noi, in conformità e al di là delle leggi vigenti.

In qualità di dipendenti, quando dialogate con i consumatori, l'interesse reputazionale dell'azienda deve rimanere una priorità. È importante conoscere e seguire le nostre linee guida sulla comunicazione e sul coinvolgimento dei consumatori.

Per ulteriori indicazioni, potete fare riferimento alle nostre [Policy di gestione dei processi di contatto con i consumatori](#), [Social Media Guidelines per i dipendenti Ferrero](#) e [Policy su Privacy e Data Protection](#).



Come dipendenti è importante

Essere consapevoli e agire secondo tutte le policy e le linee guida relative alla gestione dei rapporti con i consumatori e al coinvolgimento degli stakeholder esterni



Come line manager è importante

Promuovere e rendere consapevoli i dipendenti di tutte le policy e le linee guida relative alla gestione dei rapporti con i consumatori e al coinvolgimento degli stakeholder esterni





Ci impegniamo a interagire in modo significativo con tutti i nostri stakeholder esterni

Riteniamo che mantenere una buona rete di stakeholder esterni sostenga la nostra attività, rafforzi la nostra reputazione e la nostra influenza e crei fiducia nella nostra azienda e nel suo ruolo nella società.

La co-creazione e l'impegno in partnership strategiche sono fondamentali per le nostre iniziative di advocacy e comunicazione con gli stakeholder: ci aiutano a identificare e ad adattarci alle richieste di un ambiente economico in rapida evoluzione, a rimanere attenti alle esigenze delle comunità e a partecipare a un dialogo trasparente.

Definiamo i nostri principali stakeholder come coloro che hanno un impatto diretto o indiretto sul nostro successo aziendale e coloro che sono direttamente o indirettamente influenzati dalle nostre attività. Oltre che con i consumatori e i partner commerciali, interagiamo regolarmente con i governi e le autorità di regolamentazione, le istituzioni, le imprese, le associazioni commerciali e industriali, le ONG, la comunità scientifica e di ricerca, il mondo accademico e il settore dei media in alcuni dei seguenti modi:

- Ci impegniamo con i **governi**, le autorità di regolamentazione e le istituzioni direttamente o attraverso le associazioni di categoria e industriali per difendere le nostre posizioni che contribuiscono al processo decisionale.
- Partecipiamo e rivediamo regolarmente la nostra adesione ad **associazioni imprenditoriali** per condividere le migliori pratiche, apportare continui miglioramenti e collaborare con i colleghi del settore in modo collettivo.
- Stabiliamo partnership con **ONG, organizzazioni internazionali ed esperti** per stimolare le nostre iniziative commerciali sostenibili, oltre a collaborare con i governi e le federazioni sportive per sostenere la salute dei bambini.
- Collaboriamo con **scienziati, centri di ricerca e università** per innovare continuamente e cercare ispirazione e idee per migliorare i nostri prodotti.
- Interagiamo con i **giornalisti** e ci impegniamo sui **canali dei social media** per migliorare e proteggere la reputazione di Ferrero.





Ci assicuriamo di essere consapevoli delle tendenze e delle questioni rilevanti per noi e per i nostri stakeholder attraverso un monitoraggio dedicato ed effettuando valutazioni di materialità su base regolare, con l'obiettivo di adeguare la nostra strategia, le nostre iniziative e i nostri programmi per soddisfare le esigenze della comunità esterna.

Ci impegniamo inoltre a riferire e divulgare regolarmente i nostri sforzi aziendali in modo trasparente e fattuale, in conformità con le leggi applicabili e con le evidenze della ricerca, ove pertinenti.

Come dipendenti, siete incoraggiati a interagire con le parti interessate per sostenere le priorità del business come ambasciatori dell'azienda. Quando interagite con gli stakeholder, è necessario essere consapevoli delle sensibilità e dei rischi associati, dimostrare gli stessi standard etici che si applicano ai colleghi, aderendo ai principi di coinvolgimento degli stakeholder e alla governance, non negoziabili, di Ferrero:

- **ONESTÀ** La reputazione dell'azienda deve essere considerata una priorità, è importante essere onesti e agire con integrità nel rispetto delle leggi vigenti. È importante essere responsabili delle vostre azioni e non impegnarvi in interazioni illegali con gli stakeholder che violino i nostri principi di integrità aziendale.
- **CHIAREZZA** Prima di impegnarsi all'esterno su questioni critiche per l'azienda, è importante avere piena comprensione e chiarezza della posizione dell'azienda.
- **COERENZA** Parliamo con una sola voce a nome di Ferrero. È importante che vi assicurate che tutto ciò che comunicate e divulgate sia pienamente in linea con ciò che l'azienda rappresenta.

■ **TRASPARENZA** Quando rappresentate Ferrero in occasione di eventi esterni, è importante comunicare le nostre esigenze aziendali in modo accurato, aperto e onesto ed essere pronti a rivelare le nostre interazioni con gli stakeholder rilevanti.

■ **DIALOGO** È importante ascoltare i feedback e i diversi punti di vista, senza imporre le vostre opinioni agli stakeholder e alle comunità.

Per ogni interazione con le autorità, i media, le ONG e per le richieste critiche da parte di altri stakeholder esterni, consultate e chiedete consiglio ai rappresentanti delle Funzioni Corporate Communication e Institutional Affairs e Legal.

Forniamo policy e linee guida pertinenti per informare i casi più frequenti di coinvolgimento degli stakeholder.

👁️ Per ulteriori indicazioni, potete fare riferimento alle nostre [Linee Guida sui rapporti con Funzionari Governativi, Stakeholder esterni, Partnership e Associazioni di Categoria, Media, Social Media Guidelines per i dipendenti Ferrero](#) e la [Group External Communications Policy](#). Per il nostro impegno in materia di trasparenza, potete fare riferimento al nostro [Rapporto annuale di Sostenibilità](#) e a qualsiasi altro documento pubblicato su *Forward* e sul nostro [sito web di sostenibilità aziendale](#).



Come dipendenti è importante

Interagire con gli stakeholder per supportare le priorità aziendali

Essere consapevoli delle sensibilità e dei rischi associati, dimostrare gli stessi standard etici di quando trattate con i colleghi, aderendo ai principi non negoziabili di Ferrero in materia di coinvolgimento degli stakeholder e di governance



Come line manager è importante

Promuovere e sensibilizzare i dipendenti sui principi non negoziabili di Ferrero relativi al coinvolgimento degli stakeholder e alla governance





Messaggio del nostro
Presidente Esecutivo

Messaggio
del nostro CEO

I nostri Valori fondanti

Come leggere il Codice

Come lavoriamo

Modalità di interazione
con i consumatori e con
gli stakeholder esterni

Le nostre aspettative
e i meccanismi
di rendicontazione



Le nostre aspettative e i meccanismi di rendicontazione





Il Codice rafforza la forte cultura dell'integrità e della conformità di Ferrero, spiegando quali sono i nostri impegni e cosa ci aspettiamo da voi, in quanto dipendenti.

Ci aspettiamo che agiate sempre in conformità alla legge, al nostro Codice e alle politiche e procedure sottostanti. Laddove le leggi, i regolamenti o gli accordi di autoregolamentazione siano più restrittivi, essi avranno la precedenza.

Ci aspettiamo inoltre che i nostri partner commerciali siano realmente allineati con i nostri valori e che adottino un'attenzione analoga nelle loro attività e catene del valore, aderendo agli stessi principi enunciati nel nostro [Codice di Condotta dei Fornitori](#) e nel [Codice di Condotta Commerciale](#) per garantire l'allineamento con gli impegni di Ferrero in materia di responsabilità sociale, etica e ambientale.

Come dipendenti, è importante che vi impegniate con i partner per trasmettere questo messaggio. Dovete selezionare con cura i partner commerciali di Ferrero, comunicare i nostri principi etici, sociali e ambientali, condurre una due diligence sulle nostre controparti e sfruttare tutte le linee guida, gli strumenti e le piattaforme offerte dal Gruppo per valutare la conformità dei nostri partner ai nostri valori e principi.

Ferrero offre regolarmente sessioni informative e di formazione a tutti i dipendenti per sensibilizzarli sui sistemi di sviluppo, di *onboarding* e di *due diligence* dei partner.

👁️ Per ulteriori informazioni, consultate la [Dichiarazione sui diritti umani](#), [Codice di condotta commerciale](#), il [Codice di condotta dei Fornitori](#) e i [Commodity Charters](#).

Dato l'ambiente mutevole in cui operiamo, è possibile che vi troviate di fronte a una situazione non descritta qui o che richieda ulteriori chiarimenti. In caso di dubbio o di sospetta violazione di questi principi, anche se di lieve entità, è importante evidenziare tempestivamente il problema per dare a Ferrero l'opportunità di affrontarlo e correggerlo prima che causi danni duraturi.





I Codici e le Policy non coprono tutte le situazioni che possono verificarsi, né eliminano la necessità di usare il buon senso e il giudizio professionale. Se siete in dubbio su cosa fare, ponetevi le seguenti domande:

- Vi sembra che sia la cosa giusta da fare?
- È legale e sembra coerente con i nostri valori e il nostro Codice?
- Si riflette bene sulla nostra azienda?
- Se leggessi questo argomento sui media, mi assumerei comunque la piena responsabilità di questa decisione?
- Sto agendo nel migliore interesse dell'azienda?
- Sarei a mio agio se le mie azioni fossero rese pubbliche?
- Proteggerà la reputazione di Ferrero come azienda etica?
- Le mie decisioni mettono a rischio i nostri consumatori?

Se la risposta è "no" a una di queste domande o se siete incerti, fermatevi e chiedete consiglio.





Il servizio Ferrero Integrity Helpline è a disposizione dei dipendenti e di altre persone che lavorano con noi per evidenziare questioni in modo confidenziale e, nei Paesi in cui è consentito, anonimo nei confronti di Ferrero. La linea è gestita da un fornitore di servizi esterno.

È possibile porre una domanda o segnalare un problema online all'indirizzo www.ferrerointegrityhelpline.com o tramite i numeri telefonici locali disponibili sullo stesso sito web.

Se avete domande o avete bisogno di assistenza durante il processo, potete rivolgervi a:

- Il vostro line manager di riferimento e/o, se necessario, al membro del Group Leadership Team (GLT)/Group Management Team (GMT) della vostra funzione
- Un membro della funzione Human Resources & Organization Improvement (HR&OI) della vostra sede lavorativa.

I team Ferrero dedicati esaminano le domande e le relazioni del fornitore di servizi e possono informare gli stakeholder interni pertinenti in base alla necessità e proporre attività di indagine, se necessario. Se richiesto, il fornitore di servizi fornirà all'utente una risposta alla sua domanda o un feedback sulla sua segnalazione, mantenendo la riservatezza richiesta dalle indagini.

Porre domande e segnalare potenziali problemi è il modo in cui tutti noi possiamo contribuire a proteggere la nostra azienda. Ci impegniamo a garantire che nessuno subisca alcun trattamento pregiudizievole per essersi rifiutato di partecipare a una violazione dei nostri principi o per aver segnalato in buona fede il sospetto che una violazione effettiva o potenziale abbia avuto luogo o possa aver luogo in futuro. Il trattamento pregiudizievole comprende il licenziamento, le azioni disciplinari, le minacce o altri trattamenti sfavorevoli legati alla segnalazione di un problema. Se ritenete di aver subito un trattamento così dannoso, dovete segnalare immediatamente le vostre preoccupazioni al servizio di Ferrero Integrity Helpline. Se la questione non viene risolta, è necessario segnalare formalmente il problema a un membro della funzione Legale, GRC, Internal Audit o HR&OI.

Se siete un line manager, dovete dare l'esempio creando un ambiente confortevole in cui le domande e le preoccupazioni possano essere segnalate senza timore di ritorsioni. È inoltre necessario intervenire tempestivamente per risolvere la questione senza dover attendere la presentazione di un reclamo formale e rivolgersi a un membro della funzione HR&OI o alla Ferrero Integrity Helpline se la questione non può essere risolta.





Non viene tollerato l'abuso della Ferrero Integrity Helpline (ad es. segnalazioni fatte in mala fede per incriminare intenzionalmente altri senza alcuna base).

■ **MISURE DISCIPLINARI** I comportamenti non in linea con il modo di fare business di Ferrero - dettagliatamente descritti nel presente Codice - comprometteranno i rapporti tra la Società e i trasgressori e potranno comportare sanzioni di vario genere. In relazione alla gravità delle violazioni, al tipo di norma violata, al tipo di rapporto di lavoro, alle modalità dei fatti, agli eventuali precedenti e a ogni altra circostanza, saranno applicate - in conformità alla legge - specifiche sanzioni (ad esempio, richiamo verbale, richiamo scritto, ammenda, sospensione, ecc.) Inoltre, qualsiasi manager che diriga, approvi o ignori qualsiasi comportamento che violi il Codice, o che sia a conoscenza di tale comportamento e non lo riferisca immediatamente, sarà soggetto ad azioni disciplinari.

■ **DIFFUSIONE** Il presente Codice è promosso attraverso adeguati canali di comunicazione interna, tra cui l'Intranet del Gruppo Ferrero, *Forward*. I nuovi assunti sono invitati a prendere visione del Codice come parte del processo di pre-onboarding. I line manager sono tenuti a rafforzare la comprensione del Codice con i membri del loro team, utilizzando il materiale di comunicazione. Ci impegniamo a sensibilizzare costantemente il pubblico sui contenuti del Codice.

■ **APPLICAZIONE** Il presente Codice è in vigore dal 1° dicembre 2022 e sostituisce qualsiasi edizione precedente.

La versione attuale del Codice è disponibile anche su *Forward* e sui siti web di Ferrero Corporate, Sustainability e Countries. Tutte le politiche menzionate nel presente Codice sono disponibili per la consultazione su *Forward*. In caso di discrepanze tra la versione inglese del presente documento e una versione tradotta, prevale il documento inglese.

■ **MODIFICHE** Il presente Codice etico è approvato dal Consiglio di amministrazione della Società e sarà aggiornato di volta in volta. Qualsiasi variazione e/o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dal GLT/GMT.



CODICE

Etico