



ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A.

CODICE ETICO AZIENDALE

REV 00 APPROVATA DAL C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A. IL 17 DICEMBRE 2010

REV 01 APPROVATA DAL C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A. IL 18 DICEMBRE 2012

REV 02 APPROVATA DAL C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A. IL 30 MARZO 2017

REV 03 APPROVATA DAL C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A. IL 29 MARZO 2022

REV 04 APPROVATA DAL C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A. IL 30 MARZO 2023

REV 05 APPROVATA DA A.D. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA IL 04 LUGLIO 2023 E

RATIFICATA DA C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA IL 27 NOVEMBRE 2023

REV 06 APPROVATA DA C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A. IL 31 MARZO 2025

REV 07 APPROVATA DA C.D.A. DI ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.P.A. IL 07 SETTEMBRE 2026

INDICE

Art.	1	Premessa - Definizioni	pag	1
Art.	2	Obiettivi e valori	pag	2
Art.	3	Doveri degli esponenti aziendali	pag	2
Art.	4	Rapporti con i clienti e i fornitori	pag	3
Art.	5	Rapporti con la Comunità	pag	4
Art.	6	Risorse umane, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	pag	4
Art.	7	Molestie e violenza sul luogo di lavoro	pag	5
Art.	8	Ambiente	pag	6
Art.	9	Informazione	pag	7
Art.	10	Conflitti di interesse	pag	7
Art.	11	Mass Media	pag	7
Art.	12	Rispetto del Codice	pag	7
Art.	13	Violazioni del Codice Etico	pag	7

ARTICOLO 1 – PREMESSA - DEFINIZIONI

ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.p.A. (in seguito la Società) imposta la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice.

Per la Società è fondamentale che tutte le diverse realtà con cui collabora direttamente e indirettamente per la realizzazione dei propri articoli condividano gli stessi principi e le stesse pratiche per garantire una produzione sostenibile e portare avanti una collaborazione di valore – oltre al mero rispetto delle normative nazionali e internazionali in materia di diritti dei lavoratori, ambiente, salute e sicurezza, relazioni commerciali e con le Autorità pubbliche, nonché interazione con le comunità locali ospitanti.

Nel presente Codice con il termine la Società si deve intendere la struttura di persone, formata da soci, amministratori, dirigenti, funzionari ed ogni altro dipendente o collaboratore della Società stessa (di seguito indicati per brevità “esponenti aziendali”).

	ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.p.A.	Pagina 2 di 8
		Rev. 07 CDA 07/09//2026

Ogni esponente aziendale deve impegnarsi al rispetto delle leggi vigenti in ogni Paese in cui la stessa opera, nonché delle prescrizioni contenute in questo documento e nei regolamenti interni.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Società (partners).

Quest'ultima non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio. La mancata conoscenza delle leggi non esonera da alcuna responsabilità.

I dipendenti e i collaboratori devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti.

ARTICOLO 2 – OBIETTIVI E VALORI

L'obiettivo primario della Società è la creazione di valore attraverso efficienti strategie industriali e finanziarie basate su una ragionevole logica di adesione ai principi della sostenibilità.

Tale obiettivo dovrà essere perseguito attenendosi ai seguenti irrinunciabili principi di comportamento:

- **LEGALITA'** - il rispetto, al proprio interno e nei rapporti con il mondo esterno, delle leggi vigenti negli Stati in cui è svolta l'attività e dei principi etici comunemente accettati e sanciti negli *standards* internazionali per la conduzione degli affari: trasparenza, correttezza, buona fede e lealtà;
- **CORRETTEZZA** - la condanna di ogni comportamento illegittimo, o comunque scorretto verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, gli investitori ed i concorrenti, finalizzato a raggiungere i propri obiettivi economici;
- **PERFORMANCE** – Garantire la massima qualità dei prodotti e dei processi perseguendo esclusivamente la ricerca dell'eccellenza, sostenibilità, qualità e *performance*, fondata sull'esperienza, sull'attenzione al cliente e sull'innovazione;
- **LEALTA'** - l'impegno a promuovere una competizione leale con gli altri operatori del mercato e ad agire professionalmente nei rapporti interni all'impresa;
- **ECCELLENZA PROFESSIONALE** - la volontà di perseguire i valori dell'eccellenza e della competitività nel mercato, la ricerca e l'utilizzo del know how tecnico, per formulare un'offerta ai clienti di servizi di qualità, che rispondano in maniera efficiente alle loro esigenze;
- **VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE** - la tutela e la valorizzazione delle risorse umane di cui la Società si avvale; l'accettazione dei diversi punti di vista e lo stimolo del confronto, anche manifestando dissenso rispetto a decisioni dei superiori, ove finalizzato a possibili scelte alternative più idonee;
- **TRASPARENZA** - la rappresentazione in modo chiaro, preciso e puntuale dei risultati economici all'interno ed all'esterno della Società. Lo scambio periodico di informazioni a tutti i livelli dell'organizzazione e con gli organi esterni di controllo nominati (Collegio dei Sindaci, Organismo di Vigilanza, Società di Revisione, Data Protection Officer);
- **CRESCITA SOSTENIBILE** - l'impiego responsabile delle risorse naturali e finanziarie, nonché del capitale umano secondo un'organizzazione "ESG oriented" del business e della governance, avendo quale traguardo uno sviluppo sostenibile di lungo periodo, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.



La Società si impegna pertanto:

- a porre sempre al primo posto i valori fondanti di etica, legalità, trasparenza, anticorruzione, salute e sicurezza, privacy, rispetto dell'ambiente, delle persone e dei diritti umani;
- coinvolgere la propria catena del valore nell'applicazione delle iniziative attuali e future;
- comunicare e rendicontare le proprie iniziative in modo corretto, completo e trasparente;
- promuovere la consapevolezza e la formazione sul tema della sostenibilità nei confronti dei propri dipendenti e, per quanto possibile, dei fornitori e delle comunità locali in cui opera.

ARTICOLO 3 – DOVERI DEGLI ESPONENTI AZIENDALI

Ciascun esponente aziendale, nello svolgimento delle proprie mansioni, deve rispettare i principi di correttezza, buona fede, trasparenza, fedeltà e lealtà, nei confronti sia dei colleghi, sia dei terzi, pubblici e privati, con cui viene in rapporto e deve astenersi dallo svolgere qualsiasi attività o dal perseguire comunque interessi in conflitto con quelli della Società.

Ciascun esponente aziendale deve altresì astenersi dal divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi, qualsiasi notizia o informazione riservata attinente le attività aziendali; ciò in particolare a fronte del fatto che la riservatezza è considerata un patrimonio fondamentale della Società nei confronti dei clienti.

In applicazione della policy anticorruzione approvata dalla Società, e salve le eccezioni ivi previste, nessun esponente aziendale dovrà offrire denaro, beni, servizi o benefici di qualsiasi genere, né in nome e per conto della Società, né a titolo personale, a dipendenti di persone, società, organizzazioni o enti, né a persone da questi utilizzate, allo scopo di indurre, impedire o comunque influenzare qualsiasi atto o fatto nell'interesse della stessa Società.

Nessun esponente aziendale è autorizzato ad erogare, direttamente od indirettamente, per conto della Società alcun finanziamento, contributo o omaggio, anche di tenue entità, a partiti, organizzazioni o candidati politici o sindacali.

Gli esponenti aziendali e le altre persone o entità con possibilità oggettiva di influenzare le scelte della Società devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualsiasi natura essi siano.

ARTICOLO 4 – RAPPORTI CON I CLIENTI E I FORNITORI

La Società ha l'obiettivo di raggiungere l'alta qualità nei prodotti e nei servizi offerti, anche grazie all'attenzione alla clientela ed alla disponibilità a soddisfarne le richieste. La risposta alle esigenze dei clienti dovrà essere tempestiva, qualificata e competente.

I comportamenti con i clienti saranno improntati alla trasparenza, correttezza, cortesia e collaborazione per quanto riguarda gli ambiti previsti dai rispettivi Modelli 231 e dalla normativa in tema sostenibilità, salute e sicurezza e annessi.

Tutti i fornitori e partners, quale adesione al nostro Modello 231 e Policy ESG sono invitati a rispettare i requisiti di responsabilità sociale e di salute e sicurezza dei lavoratori



tra i quali in particolare: divieto di lavoro forzato; divieto di lavoro minorile; rapporto di lavoro formale; libertà di associazione; remunerazione equa; orario di lavoro nel rispetto della legislazione di riferimento; divieto di discriminazione; divieto di maltrattamento e abusi sul luogo di lavoro; benessere organizzativo e miglioramento continuo; lavoro in ambiente sicuro e salubre; riservatezza/privacy.

ARTICOLO 5 – RAPPORTI CON LA COMUNITA'

La Società intende contribuire al benessere economico e alla crescita delle comunità nelle quali svolge la propria attività.

In coerenza con tali obiettivi e con le responsabilità assunte, la Società mantiene con le pubbliche Autorità locali, nazionali e sovranazionali, relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione ed alla trasparenza, nel rispetto delle reciproche autonomie, degli obiettivi economici e dei valori contenuti in questo Codice.

La Società considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali, culturali ed educative orientate alla promozione della persona e al miglioramento delle sue condizioni di vita

ARTICOLO 6 – RISORSE UMANE – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La Società riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

A tal fine tutela la sicurezza, la salute e l'igiene nei luoghi di lavoro si ritiene fondamentale, nell'espletamento dell'attività economica, oltre al rispetto dei diritti dei lavoratori, l'osservanza di tutta la legislazione nazionale posta a tutela dei lavoratori, anche minori, che, tra l'altro, ha recepito i principi fondamentali di responsabilità ed etica sociale dettati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro - ILO e dallo standard Social Accountability 8000. La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a perseguire i seguenti principi, richiedendo ai propri partners analogo comportamento:

- **Divieto di lavoro forzato:** È severamente vietata qualsiasi forma di lavoro forzato e schiavitù. I lavoratori non possono essere soggetti a trattamenti degradanti, punizioni corporali e coercizione mentale e/o fisica.
- **Divieto di lavoro minorile:** L'impiego di lavoro minorile è severamente vietato. Con lavoro minorile si intende il lavoro svolto da bambini al di sotto dell'età minima (14, 15 o 16 anni) stabilita per le varie tipologie di attività dalla legislazione nazionale in conformità alla normativa internazionale e, comunque, il lavoro suscettibile di compromettere l'istruzione e il pieno sviluppo del minore.
- **Rapporto di lavoro formale:** La relazione tra il datore di lavoro e il dipendente deve essere formalizzata tramite un contratto redatto in forma scritta, che includa i diritti e i doveri del dipendente e definisca i termini per la cessione del contratto stesso.
In nessuna circostanza può essere chiesto ai lavoratori di pagare un importo o lasciare una caparra per essere assunti. I lavoratori stranieri vengono impiegati in conformità alle norme di immigrazione e del lavoro del paese in cui si lavora.
- **Libertà di associazione:** La Società assicura ai lavoratori il diritto alla contrattazione collettiva, alla creazione di o all'iscrizione a strutture sindacali di propria scelta, senza per questo ricevere dal datore di lavoro sanzioni, discriminazioni o abusi.



- **Salute e sicurezza dei lavoratori:** tutti i lavoratori devono operare in un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nel rispetto delle normative applicabili. La Società attua misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivino da, siano connessi a, o avvengano nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro al fine di prevenire e gestire incidenti e danni alla salute.
- **Remunerazione equa:** La Società garantisce a tutti i lavoratori un salario minimo definito sulla base degli standard di legge nazionali o degli standard di riferimento del settore, a seconda della prevalenza, nonché il rispetto del diritto a una retribuzione appropriata, sufficiente a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori e delle relative famiglie ed eventualmente a riconoscere una quota addizionale di retribuzione.
- **Orario di lavoro standard:** La Società rispetta le leggi nazionali e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, festività e ferie. Il numero di ore lavorate non dovrà in alcun modo eccedere i limiti previsti da tale normativa e dal CCNL di settore, secondo anche quanto definito dall'International Labour Organization (ILO).
- **Divieto di discriminazione:** La Società tratta in modo equo tutti i lavoratori, evitando qualsiasi pratica discriminatoria – con particolare riferimento a remunerazione, assunzioni, accesso a formazione, promozioni, licenziamenti o pensionamenti – basata su sesso, razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.
- **Divieto di maltrattamenti e abusi sul luogo di lavoro:** La Società garantisce a tutti i lavoratori il diritto a un trattamento rispettoso e dignitoso. Non deve essere attuata nei loro confronti alcuna forma di abuso fisico, psichico, verbale, sessuale, punizioni corporali e altre forme di intimidazione.
- **Benessere organizzativo e miglioramento continuo:** La Società valuta forme di lavoro più agili, applicando modalità che migliorino l'organizzazione del lavoro, la sua conciliazione con la vita privata e la riduzione degli spostamenti, valutando anche nuovi modelli di lavoro, per aumentare la produttività e migliorare il benessere di lavoratori.

In conformità agli obiettivi di protezione tutti sopra espressi dalla normativa di cui sopra, la Società comunica ai Fornitori la propria Carta dei Valori, richiedendone l'adesione anche a prevenzione dei reati presupposto ex Modello 231.

ARTICOLO 7 – MOLESTIE E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO

La Società fa propri i contenuti dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro".

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Per l'Accordo 26 aprile 2007:

- le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro;
- la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in un contesto di lavoro;
- le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

	ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.p.A.	Pagina 6 di 8
		Rev. 07 CDA 07/09//2026

In attuazione di detto Accordo, la Società ribadisce quindi che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è pertanto riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurino molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nei luoghi di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

La Società si impegna quindi a prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza in contesto di lavoro, adottando misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

ARTICOLO 8 – AMBIENTE

Fermo il rispetto delle specifiche normative applicabili, la Società crede in una crescita globale sostenibile nel comune interesse di tutti, attraverso scelte di investimento ed imprenditoriali che siano informate al rispetto dell'ambiente e della salute pubblica.

- La Società tende a privilegiare l'adozione di tecnologie e metodi di produzione – ove operativamente ed economicamente proponibili e sostenibili – che consentano di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività. A tale proposito, la Società si impegna:
- ad agire sempre in conformità alle leggi internazionali, transnazionali e nazionali in materia ambientale, ottenendo i permessi richiesti dalla legislazione vigente (es. autorizzazione alle emissioni in atmosfera, autorizzazione allo scarico, ecc.) e applicando le adeguate pratiche di gestione dei rifiuti.
- a misurare i propri consumi energetici e le relative emissioni per valutare politiche e progetti di riduzione degli stessi, in conformità all'impegno comune per la lotta al cambiamento climatico e la riduzione del relativo impatto ambientale.
- ad eliminare progressivamente le sostanze chimiche tossiche e nocive per l'uomo e per l'ambiente dai processi produttivi (interni e/o esterni), attraverso l'applicazione di un sistema di valutazione e gestione dei rischi in linea con il programma ZDHC.

Pertanto, in uno spirito aderente ai principi di sostenibilità, al Fornitore è richiesto di:

- ridurre l'impatto ambientale derivante dall'attività propria e da quella della propria filiera
- agire sempre in conformità alle leggi internazionali, transnazionali e nazionali in materia ambientale,
- misurare i propri consumi energetici e le relative emissioni per valutare politiche e progetti di riduzione degli stessi
- eliminare progressivamente le sostanze chimiche tossiche e nocive per l'uomo e per l'ambiente dai processi produttivi interni e/o esterni

In accordo alla "Carta dei Valori, al Modello 231 e ai principi di sostenibilità espressi dalla normativa di riferimento, ai fornitori viene richiesto il rispetto della legislazione ambientale.

	ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.p.A.	Pagina 7 di 8
		Rev. 07 CDA 07/09//2026

ARTICOLO 9 – INFORMAZIONE

La Società è consapevole dell'importanza che riveste un'informazione corretta sulle proprie attività. Alla luce di ciò, pur avuto riguardo alle esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione dell'impresa, la trasparenza nei rapporti è considerata come un obiettivo.

ARTICOLO 10 – CONFLITTI DI INTERESSE

Una situazione di conflitto di interessi si manifesta qualora gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse della Società.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

In particolare gli esponenti aziendali e gli organi di controllo esterni, nell'esercizio delle proprie funzioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, anche solo potenziale, che veda coinvolti interessi personali o di altre persone ad essi collegate.

Nell'esclusivo interesse della Società i medesimi devono garantire decisioni neutre e imparziali. Devono altresì rendere noti tutti i conflitti di interesse.

Specificamente gli amministratori sono altresì sottoposti alle regole di tutela previste a norma dell'art. 2391 c.c.

ART. 11 – MASS MEDIA

Tutti i rapporti con i mass media verranno gestiti mediante un'apposita struttura, la quale nel fornire comunicazioni all'esterno, si attiene ai principi di veridicità, trasparenza e chiarezza, garantendo che le informazioni prodotte siano coerenti, accurate e sempre conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I dipendenti e i collaboratori devono, pertanto, astenersi, salva espressa autorizzazione, dal rilasciare dichiarazioni riguardanti le attività della Società ad organi di stampa o ad altri mezzi di comunicazione di massa, nonché attraverso l'uso di profili social personali o aziendali.

ART. 12 - RISPETTO DEL CODICE

Al rispetto del presente Codice sono tenuti oltre a tutti gli esponenti aziendali e gli organi di controllo come sopra identificati, anche tutti i collaboratori esterni ed i fornitori. I collaboratori esterni ed i fornitori dovranno adoperarsi a promuovere il rispetto del presente Codice anche da parte dei loro dipendenti, fornitori e collaboratori.

I principi del Modello 231, policy aziendali e documentazione annessa vengono inoltre condivisi con i propri Clienti nell'ambito di una più ampia sinergia in tema di aderenza ai criteri di sostenibilità.

ART. 13 - VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

La Società considera il proprio Codice Etico quale strumento fondamentale di regolazione del business e delle inerenti relazioni interpersonali e commerciali.

A presidio dei valori ivi espressi, è stata predisposta piattaforma on-line, ove i Dipendenti e gli altri interlocutori aziendali (Clienti, Fornitori, Collaboratori, Azionisti ed in generale tutti gli Stakeholders portatori di un interesse) possono inviare, anche in forma anonima, segnalazioni rispetto a presunte violazioni dei principi fondamentali.

	ZEGNA BARUFFA LANE BORGOSESIA S.p.A.	Pagina 8 di 8
		Rev. 07 CDA 07/09//2026

È importante che le segnalazioni siano fondate su fatti concretamente verificabili. La Società, inoltre, si riserva di adire azioni legali nei confronti di chi abbia compiuto segnalazioni non veritiere ovvero volte a creare pregiudizio a terzi o alla Società stessa. La Società, in piena conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023, offre massima tutela al Segnalante da ritorsioni o discriminazione, assicurandone la riservatezza, fatta eccezione per gli obblighi di legge.

Per maggiori informazioni, si rimanda alla procedura whistleblowing pubblicata sul sito web aziendale.