



CODICE ETICO

approvato da **OPOCRIN S.P.A.** il 24 ottobre 2024

Revisione n. 01	Approvata dal C.d.A.	2 aprile 2012
Revisione n. 02	Approvata dal C.d.A.	31 marzo 2015
Revisione n. 03	Approvata dal C.d.A.	30 marzo 2020
Revisione n. 04	Approvata dal C.d.A.	24 ottobre 2024

Sommario

1. <u>PREMESSE</u>	3
1.1 MISSIONE.....	3
1.2 IMPOSTAZIONE ETICA DELL'ATTIVITA'.....	3
1.3 COMPOR TAMENTI NON ETICI E VALORE DELLA REPUTAZIONE	4
1.4 EMANAZIONE DEL CODICE ETICO	4
1.5 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI.....	4
1.6 GLI <i>STAKEHOLDER</i>	5
1.7 STRUTTURA DEL CODICE ETICO.....	5
2. <u>PRINCIPI ETICI</u>	6
2.1 ONESTA' E RISPETTO DELLE NORME.....	6
2.2 NON DISCRIMINAZIONE	6
2.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	6
2.4 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE.....	6
2.5 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON I LAVORATORI	7
2.6 CONFLITTI D'INTERESSE	7
2.7 <i>CORPORATE GOVERNANCE</i>	8
2.8 PATRIMONIO SOCIALE E INTERESSI DEI TERZI	8
3. <u>LINEE GUIDA E <i>STANDARD</i> GENERALI DI COMPORTAMENTO</u>	8
3.1 GLI ORGANI DELLA SOCIETA'	8
3.1.1 RELAZIONI CON I SOCI.....	8
3.1.2 GLI ORGANI SOCIALI.....	9
3.1.3 GLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO - I DOVERI DEI SINGOLI.....	9
3.2 PERSONALE E COLLABORATORI	9
3.2.1 SELEZIONE DEL PERSONALE	9
3.2.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	9
3.2.3 GESTIONE DEL PERSONALE	10
3.2.4 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI	10
3.2.5 SALUTE E SICUREZZA	10
3.3 TRASPARENZA, COMPLETEZZA E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	11
3.4 TUTELA DEI DATI PERSONALI.....	11
3.5 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	12
3.6 COLLETTIVITA'	12
3.6.1 RESPONSABILITA' VERSO LA COLLETTIVITA'	12
3.6.2 RISPETTO DELL'AMBIENTE.....	12
3.6.3 FORNITORI, APPALTATORI, SUBAPPALTATORI E COLLABORATORI.....	12
3.6.4 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	13
3.6.5 CORRETTA INFORMATIVA ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	13
3.6.6 <i>ANTITRUST</i> , ORGANI REGOLATORI E DI CONTROLLO	13
3.6.7 CONTRIBUTI A ORGANIZZAZIONI, FONDAZIONI E ALTRE ASSOCIAZIONI.....	14
4. <u>ORGANISMO DI VIGILANZA <i>EX</i> D.LGS. 231/2001</u>	14
5. <u>SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI</u>	16
6. <u>SANZIONI</u>	17
7. <u>DISPOSIZIONI FINALI</u>	17

1. PREMESSE

1.1 MISSIONE

Opocrin S.p.A. (“**Opocrin**” o la “**Società**”) è una società italiana operante nella ricerca, produzione, lavorazione e commercializzazione di materie prime ad uso farmaceutico derivate da organi e tessuti animali, che mira a ottenere per i propri soci e dipendenti continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali, antepoendo nell’attività quotidiana la sicurezza e la salute dei propri lavoratori, nonché la salvaguardia delle risorse ambientali e il benessere della collettività.

Tale missione trova la sua identificazione nello Statuto sociale.

1.2 IMPOSTAZIONE ETICA DELL'ATTIVITA'

È convincimento di Opocrin che l'etica nella conduzione degli affari favorisca il successo dell’attività imprenditoriale, contribuendo a diffondere una immagine aziendale di affidabilità, correttezza e trasparenza delle attività poste in essere.

L'attività e la missione di Opocrin richiedono che i rapporti con tutti coloro che collaborano a diverso titolo con la Società siano improntati all’osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale, nel rispetto dei legittimi interessi di cui sono portatori gli *stakeholder* della Società, come *infra* identificati al paragrafo 1.6.

Opocrin, ritenendo che un’impresa sia valutata, oltre che per la qualità dei prodotti che è in grado di offrire, anche sulla base della capacità di produrre valore e creare benessere per la collettività rispettando i principi etici, si è costantemente dedicata al raggiungimento di una sempre maggiore Responsabilità Sociale di Impresa, intesa come capacità di integrare la propria attività di *business* con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i *partner* e individui con cui si relaziona.

In tale ottica, la Società ha inteso individuare e definire nel presente documento (il “**Codice Etico**”) i valori e i principi fondamentali in cui si riconosce, che devono essere diffusi e condivisi da tutti coloro che a vario titolo e con differente responsabilità cooperano, direttamente o indirettamente, alla realizzazione della sua missione, accettando responsabilità, ruoli e modelli di condotta nell'agire in nome e/o per conto della Società stessa.

1.3 COMPORTAMENTI NON ETICI E VALORE DELLA REPUTAZIONE

Non sono etici quei comportamenti da chiunque assunti – singolo o organizzazione – per conto di Opocrin in violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

Nella conduzione degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia e possono favorire atteggiamenti ostili nei confronti della Società.

La buona reputazione favorisce gli investimenti da parte dei soci, degli investitori esterni e istituzionali, attrae risorse umane migliori, favorisce i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, consolida l'affidabilità nei confronti dei creditori e la serenità dei rapporti con i fornitori.

1.4 EMANAZIONE DEL CODICE ETICO

L'emanazione del Codice Etico da parte di Opocrin è uno degli strumenti posti in essere dalla Società al fine di garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e *standard* generali di comportamento atti alla salvaguardia dei valori etici di riferimento.

Il presente Codice Etico rappresenta, inoltre, uno degli elementi sui quali si fonda il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo adottato da Opocrin (il “**Modello**”) di cui la Società ha deciso di dotarsi fin dal 2 aprile 2012 a seguito dell'emanazione del d. lgs. 231/2001 e sue successive modifiche e integrazioni (il “**Decreto**”).

Il Codice Etico, oltre a esprimere i principi etici cui Opocrin si ispira, enuncia le regole di condotta tese specificamente a prevenire la commissione dei reati considerati dal Decreto.

In questa prospettiva, i principi e le regole di condotta espressi nel Codice Etico costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello, nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali.

Tutti coloro che operano in nome e per conto della Società devono, in ogni caso, astenersi dal porre in essere, contribuire o dare causa alla realizzazione di comportamenti o condotte che, sebbene non risultino tali da costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle richiamate nel Decreto, possano anche solo favorirli.

1.5 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il Codice Etico è vincolante per tutti i lavoratori subordinati, parasubordinati e in somministrazione, a qualunque livello e senza alcuna eccezione (il “**Personale**”), i lavoratori autonomi e i consulenti esterni (i “**Collaboratori**”), i soci, gli amministratori, i sindaci e i revisori della Società, e tutti coloro

che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Opocrin e operano per perseguirne gli obiettivi (complessivamente i “Destinatari”).

Il Codice Etico deve orientare la condotta di tutti i Destinatari in Italia e all'estero, in quanto enuncia i valori che ispirano l'operato di Opocrin nel mondo.

Opocrin si impegna alla diffusione, verifica, monitoraggio e aggiornamento del presente Codice Etico e tutti coloro che operano per conto/con la Società devono essere informati dell'esistenza e dei contenuti delle disposizioni dello stesso e sono tenuti a osservarle e a farle rispettare.

Opocrin si impegna, altresì, ad adottare e promuovere le misure utili e opportune affinché il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e attuato dai Destinatari.

1.6 GLI STAKEHOLDER

Opocrin si pone quale primaria finalità la tutela di tutti quei soggetti il cui apporto concorre alla realizzazione della sua missione sociale o che, comunque, hanno interesse al suo perseguimento, essendo influenzati dagli effetti diretti o indiretti dell'attività della Società (Personale, Collaboratori, clienti, fornitori, soci, istituzioni, cittadini, *partner* commerciali *etc.*, complessivamente gli “Stakeholder”).

Il mantenimento, lo sviluppo di rapporti fiduciari e la reciproca cooperazione con gli *Stakeholder* costituisce, quindi, interesse primario della Società, anche al fine della reciproca soddisfazione delle parti coinvolte.

1.7 STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico si compone delle seguenti sezioni:

- Premesse: inquadrano la missione di Opocrin e il valore attribuito dalla Società a una impostazione etica dell'attività;
- Principi etici: definiscono i valori etici di riferimento;
- Linee guida e *standard* generali di comportamento;
- Organismo di Vigilanza *ex* d.lgs. n. 231/2001: le funzioni e l'operatività dell'Organismo di Vigilanza;
- Segnalazione di violazioni;
- Sanzioni;
- Disposizioni finali.

2. PRINCIPI ETICI

2.1 ONESTA' E RISPETTO DELLE NORME

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società per il compimento della propria missione.

Nell'ambito della propria attività, i Destinatari sono tenuti a rispettare le leggi nazionali e internazionali vigenti, i regolamenti, i codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso potrà giustificata o tollerata dalla Società una condotta in violazione di tali norme, anche qualora fosse perseguita nell'interesse di Opocrin.

2.2 NON DISCRIMINAZIONE

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri *Stakeholder*, è fatto divieto di porre in essere qualsivoglia comportamento discriminatorio in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza sindacale o alle credenze religiose degli interlocutori medesimi.

2.3 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nella conduzione delle proprie attività, Opocrin vieta qualsiasi azione, nei confronti o da parte di soggetti terzi, in grado di lederne l'imparzialità e l'autonomia di giudizio e si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e/o altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dall'art. 25 del Decreto.

In particolare, è vietato corrispondere o accettare somme di denaro, omaggi, regali e/o altra utilità a/da parte di soggetti terzi, che possa influenzare la discrezionalità o l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società; sono fatti salvi omaggi, regali e/o altre utilità di modico valore che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e in occasione di particolari ricorrenze, secondo i protocolli approvati dalla Società.

2.4 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Il rispetto dell'integrità e del benessere psico-fisico della persona rappresenta un valore etico di riferimento di Opocrin.

Il Personale e i Collaboratori sono una risorsa indispensabile per il successo della missione aziendale.

La Società tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio delle competenze possedute dal Personale, e garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Nel 2024, la Società ha inoltre ottenuto la certificazione per la parità di genere ai sensi delle linee guida UNI/PdR 125:2022 per il proprio sistema di gestione.

Opocrin sostiene e rispetta i diritti umani, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

2.5 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON I LAVORATORI

Nell'applicazione di regole gerarchiche nei rapporti con il Personale, Opocrin garantisce che non si verificano occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del lavoratore.

La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale del Personale.

2.6 CONFLITTI D'INTERESSE

Opocrin si impegna a mettere in atto misure idonee a evitare che coloro che partecipano all'attività sociale siano in una situazione di conflitto di interesse.

Si intende sussistente una situazione di conflitto d'interesse sia nel caso in cui un Destinatario, con il proprio comportamento, persegua interessi diversi da quelli della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti dei Destinatari agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

I Destinatari sono tenuti a segnalare senza ritardo ogni situazione che possa configurare, anche solo potenzialmente, un conflitto di interesse.

Per tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con Opocrin sussiste, pertanto, l'obbligo di non operare in concorrenza o in campi affini all'attività svolta dalla Società, perseguendo interessi in contrasto con la missione della stessa.

Per il Personale che, in relazione alla propria funzione, intrattiene rapporti diretti con clienti o fornitori della Società, sussiste inoltre il divieto di avvalersi di rapporti diretti con:

- a) i propri familiari di primo grado o assimilabili;
- b) società di persone o capitali controllate direttamente o indirettamente dallo stesso lavoratore o dai propri familiari di primo grado o assimilabili.

2.7 CORPORATE GOVERNANCE

Opocrin persegue l'oggetto sociale e assicura il corretto funzionamento degli organi sociali nonché la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei soci, nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali.

A tal fine, sebbene l'adozione di un Codice Etico e di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 costituisca una facoltà e non un obbligo, Opocrin ha deciso di provvedervi, nonché di nominare un Organismo di Vigilanza, in quanto consapevole che tale scelta, oltre a rappresentare un'opportunità per rafforzare e migliorare il proprio sistema di controllo interno costituisce altresì un importante presidio ai sensi dell'art. 2086 c.c., il quale prevede il dovere di istituire (tra gli altri) un assetto organizzativo adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa; in tale ottica, non vi è dubbio che il Codice Etico e il Modello siano un vero e proprio strumento di rafforzamento dei meccanismi di *corporate governance* aziendale.

2.8 PATRIMONIO SOCIALE E INTERESSI DEI TERZI

La tutela dell'integrità del capitale, del patrimonio sociale e degli interessi dei creditori fa parte della tradizione etica di riferimento di Opocrin.

Opocrin assicura la corretta tenuta dei libri sociali, nel rispetto delle norme di legge e dello Statuto.

Opocrin riconosce valore fondamentale alla corretta informazione dei soci, degli organi sociali e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria.

Opocrin assicura il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenziano elementi economici, patrimoniali, finanziari e in tema ESG.

3. LINEE GUIDA E STANDARD GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nella presente sezione vengono riportati le linee guida e gli *standard* generali di comportamento che i Destinatari sono tenuti a osservare nello svolgimento delle attività aziendali, in conformità ai valori cui la Società si ispira.

3.1 GLI ORGANI DELLA SOCIETA'

3.1.1 RELAZIONI CON I SOCI

Opocrin si adopera affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole e che a tutti loro sia riconosciuta parità d'informazione.

3.1.2 GLI ORGANI SOCIALI

L'attività degli organi sociali di Opocrin (Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Società di Revisione) è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai regolamenti aziendali e dalla legislazione vigente nazionale e internazionale.

3.1.3 GLI ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO - I DOVERI DEI SINGOLI

I soggetti eletti o nominati a funzioni amministrative e di controllo (amministratori, sindaci e revisori) sono tenuti: (i) a impegnarsi attivamente affinché la Società possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze; (ii) a una partecipazione continuativa ai lavori degli organi collegiali della Società, denunciando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse che li veda coinvolti; (iii) alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato; (iv) a far prevalere sempre l'interesse della missione sociale rispetto all'interesse particolare del singolo.

3.2 PERSONALE E COLLABORATORI

3.2.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del Personale è effettuata valutando la corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle effettive esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

3.2.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il Personale è assunto con formale contratto di lavoro nelle modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Per la costituzione del rapporto di lavoro il prestatore deve sottoscrivere il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico e dal Modello della Società.

All'atto dell'assunzione, il soggetto viene altresì esaurientemente edotto riguardo: (i) le caratteristiche della funzione e delle mansioni che dovrà svolgere; (ii) gli elementi normativi e contributivi del contratto di lavoro; (iii) la normativa e le procedure in uso presso la Società, per la prevenzione dei possibili rischi per la salute e sicurezza derivanti dall'attività lavorativa specifica; (iv) le regolamentazioni interne e le procedure in essere al momento dell'assunzione.

3.2.3 GESTIONE DEL PERSONALE

Opocrin vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio Personale.

Nell'ambito dei processi di gestione del Personale, le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della Società e i profili dei lavoratori, nonché su considerazioni di merito.

Nel caso di riorganizzazioni aziendali, Opocrin salvaguarda il valore delle risorse umane prevedendo, se possibile, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale.

3.2.4 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Il Personale, nonché, ove previsto, gli amministratori e i Collaboratori di Opocrin, devono adottare comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure operative predisposte per l'utilizzo dei beni aziendali, documentando, ove richiesto, il loro impiego.

3.2.5 SALUTE E SICUREZZA

Opocrin si impegna a preservare, anche con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnati nell'espletamento dell'attività aziendale.

A tal fine, essa si adopera a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza.

Annualmente viene, infatti, predisposto un piano di formazione, informazione e addestramento del Personale, inclusi preposti e dirigenti, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In occasioni di nuove assunzioni il SPP (Servizio di prevenzione e protezione dai rischi) organizza una formazione di primo ingresso nonché una formazione generale e/o specifica ai sensi della normativa applicabile.

La Funzione Sicurezza Ambiente, tra le varie iniziative informative/formative, consegna, inoltre, con cadenza trimestrale al Personale circolari interne volte a informare e aggiornare i lavoratori in merito a temi di interesse per la Società in materia di sicurezza e ambiente e di prevenzione degli incidenti rilevanti ex d.lgs. 105/2015 (c.d. Direttiva Seveso III).

Il Personale, gli amministratori e i Collaboratori della Società si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal presente Codice Etico.

La Società ha ottenuto e mantiene attiva la certificazione di conformità UNI ISO 45001:2018 (ex 18001) concernente il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La conformità a tale standard internazionale assicura l'ottemperanza ai requisiti previsti per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e consente alla Società di meglio valutare i rischi e migliorare le proprie prestazioni, considerando il proprio contesto e i propri interlocutori.

3.3 TRASPARENZA, COMPLETEZZA E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Gli amministratori, i sindaci, i revisori, il Personale e i Collaboratori della Società devono assicurare veridicità, accuratezza e completezza della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Opocrin si impegna a gestire il flusso d'informazioni verso gli *Stakeholder* e l'Organismo di Vigilanza in modo che lo stesso risponda ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche relativamente ai dati a contenuto finanziario, contabile e gestionale.

Opocrin assicura altresì la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, definendo e aggiornando le specifiche procedure aziendali nel rispetto delle normative vigenti.

Tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovano ad avere la disponibilità di informazioni e dati riservati sono tenuti a utilizzare tali dati solo ai fini consentiti dalla legge.

3.4 TUTELA DEI DATI PERSONALI

Opocrin, nell'espletamento della sua attività, tutela i dati personali dei propri *Stakeholder*, evitando ogni uso improprio di tali informazioni, nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale in materia di protezione dei dati personali e delle procedure aziendali vigenti.

Nel corso del 2023 la Società ha intrapreso un progetto di revisione del comparto privacy di Gruppo. In ottica di continua autoanalisi e di un sempre crescente miglioramento, la Società ha infatti ritenuto di rivedere in maniera complessiva la documentazione privacy in uso presso la stessa nonché di sensibilizzare e formare ancor più accuratamente tutto il Personale che potrebbe potenzialmente venire a contatto con dati personali, a effettuare un trattamento corretto e rispettoso delle normative vigenti in materia.

La Società, riconoscendo la centralità della persona, si adopera affinché le persone fisiche i cui dati sono oggetto di trattamento da parte della stessa, possano averne il pieno controllo, ritenendo che l'identificazione e l'adozione di adeguate misure di protezione di tali dati possa contribuire alla generazione di valore.

A tal fine, la Società ha inoltre provveduto alla nomina di un DPO di Gruppo, contattabile agli indirizzi opocringroup-dpo@opocrin.it e opocringroup-dpo@pec.it

3.5 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

L'implementazione di un sistema di controllo interno efficace ai fini del Decreto è affidata a tutta la struttura organizzativa della Società, al fine di rendere partecipi tutti i lavoratori sugli aspetti di propria competenza.

Gli amministratori, il Personale e i Collaboratori, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure aziendali.

3.6 COLLETTIVITA'

3.6.1 RESPONSABILITA' VERSO LA COLLETTIVITA'

Opocrin è consapevole dei riflessi che l'attività posta in essere per il compimento della propria missione ha sullo sviluppo economico e sociale del contesto di riferimento.

3.6.2 RISPETTO DELL'AMBIENTE

Opocrin si impegna, nel compimento delle proprie attività, a contribuire in modo costruttivo alla tutela del patrimonio ambientale, ricercando il necessario equilibrio tra gli obiettivi economici e le imprescindibili esigenze ambientali.

La Società ha ottenuto e mantiene attiva la certificazione di conformità UNI EN ISO 14001:2015, che specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale.

Un sistema di gestione ambientale certificato UNI EN ISO 14001:2015 consente, tra l'altro:

- il controllo e il mantenimento della conformità legislativa e il monitoraggio delle prestazioni ambientali;
- la riduzione degli sprechi (consumi idrici, risorse energetiche, ecc.);
- di garantire un approccio sistematico e preordinato alle emergenze ambientali;
- l'attuazione di modalità definite per la prevenzione dei reati ambientali.

3.6.3 FORNITORI, APPALTATORI, SUBAPPALTATORI E COLLABORATORI

Opocrin richiede ai propri fornitori, appaltatori, subappaltatori e Collaboratori il rispetto dei principi etici e morali di riferimento contenuti nel presente documento e nel Modello della Società; ciò anche in ottica di *compliance* alla Direttiva 2024/1760/UE (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*).

Nella scelta dei suelencati soggetti Opocrin, pur operando al fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tiene conto – oltreché della convenienza economica – anche della capacità professionale

e tecnico/economica dei propri contraenti, valutandone globalmente l'affidabilità e gli elevati standard qualitativi con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Le relazioni con i fornitori, con gli appaltatori, con i subappaltatori e con i Collaboratori sono regolate (fatti salvi eventuali limiti minimi d'importo stabiliti dalle procedure aziendali) da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto. Tali contratti contengono apposite clausole che regolano le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al d.lgs. 231/2001, del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società (es. clausole risolutive espresse, penali, etc.)

3.6.4 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'assunzione d'impegni con Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni Pubbliche è di competenza delle funzioni aziendali preposte e a ciò specificamente autorizzate.

Opocrin vieta la distribuzione di omaggi e/o regali al di fuori di quanto previsto dai regolamenti aziendali, che siano eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque che siano rivolti ad acquisire trattamenti di favore.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di omaggio, regalo e/o altra utilità a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio sia italiani che stranieri, (anche in relazione agli Stati in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a soggetti in qualsiasi modo a loro connessi, che possa influenzarne la discrezionalità o l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società; sono fatti salvi omaggi, regali e/o altre utilità di modico valore, per tali intendendosi quelli inferiori al valore di euro 150,00 o alla diversa minor soglia eventualmente fissata da ciascuna PA.

3.6.5 CORRETTA INFORMATIVA ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Al fine di una corretta informativa con la Pubblica Amministrazione, Opocrin si impegna a: (i) operare con correttezza ed imparzialità attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti, con gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, nazionale e territoriale; (ii) rappresentare gli interessi e le posizioni di Opocrin in maniera trasparente, rigorosa e coerente.

3.6.6 ANTITRUST, ORGANI REGOLATORI E DI CONTROLLO

Opocrin dà piena e scrupolosa osservanza alle regole emesse dalle *Authority* regolatrici del mercato e/o dagli Organismi di vigilanza e controllo.

Per garantire la massima trasparenza Opocrin, tramite il proprio Personale e Collaboratori, si impegna a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi *Authority* od Organismo e loro familiari.

3.6.7 CONTRIBUTI A ORGANIZZAZIONI, FONDAZIONI E ALTRE ASSOCIAZIONI

La Società ha costituito il Comitato OpocrinAID, finalizzato alla gestione di sponsorizzazioni, donazioni e altri atti di liberalità effettuati dalle Società del Gruppo Opocrin nei confronti di soggetti terzi.

Il Comitato, senza fini di lucro, è presieduto dal Presidente di Opocrin S.p.A., e nasce dalla volontà del Gruppo di orientare al meglio le sinergie interne per il raggiungimento di obiettivi comuni di valore culturale, benefico, sociale e umanitario, perseguendo finalità di beneficio comune a favore dei vari stakeholder, considerando anche l'impatto degli aspetti di sostenibilità degli stessi.

Il Comitato si focalizza su diversi progetti, attivando iniziative di solidarietà quali ad esempio finanziamenti, aiuti concreti e tutto ciò che è necessario per supportare fondazioni, associazioni, ospedali, scuole, università, enti pubblici e privati.

Il Comitato opera nel pieno rispetto dei principi di volontarietà, indipendenza, neutralità, oggettività, trasparenza, imparzialità e in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001, nonché dalle Linee guida Confindustria e dal Modello e dal Codice Etico della Società.

Il Comitato opera, altresì, nella tutela dei principi di diversità e inclusione già propri delle Società del Gruppo Opocrin, e nel rispetto della parità di genere secondo la norma UNI PdR125:2022.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001

L'Organismo di Vigilanza, istituito secondo il Decreto, ha il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello per la prevenzione dei reati *ex d.lgs. n. 231/2001*, nonché sul rispetto dei principi etici enunciati nel presente documento.

In particolare, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Codice Etico;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
- analizzare la persistenza nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le funzioni aziendali interessate, il costante aggiornamento del Modello e il sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso,

suggerendo, ove necessario, all'organo di governo della Società le correzioni e gli adeguamenti dovuti;

- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- compiere verifiche e ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e del Codice Etico, nonché della formazione del Personale e della sensibilizzazione dei Destinatari all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e del Codice Etico;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- sollecitare gli organi competenti e coordinarsi con gli stessi in relazione a eventuali procedimenti disciplinari nei confronti dei Destinatari;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

La posizione dell'OdV nell'ambito della Società gli garantisce autonomia d'iniziativa di controllo da ogni forma d'interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società.

Tali requisiti sono assicurati dall'inserimento dell'OdV nella più elevata posizione gerarchica, prevedendo il suo "riporto" diretto al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello è in capo all'organo dirigente stesso.

Inoltre, l'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto.

L'OdV, qualora lo ritenesse opportuno, può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture e funzioni della Società ovvero di consulenti esterni.

5. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

Qualora un Destinatario, nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico o funzione, sulla base di elementi di fatto precisi e concordanti, venga a conoscenza di violazioni del Codice Etico e/o del Modello o di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, può segnalare tali situazioni all'OdV.

Dette segnalazioni potranno essere inviate all'indirizzo di posta elettronica dell'OdV (odv231@opocrin.it).

L'OdV della Società valuterà, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ogni segnalazione ricevuta e gli eventuali provvedimenti conseguenti opportunamente da adottare, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a una indagine interna.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

La Società ha, inoltre, implementato il cd. Sistema di *Whistleblowing*, strumento finalizzato alla prevenzione di comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Tale strumento era già stato adottato dalla Società nelle precedenti edizioni del Codice Etico e del Modello, ed è stato revisionato con alcune misure aggiuntive, per il tramite di una piattaforma di segnalazione nel dicembre 2023, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che recepisce la Direttiva 2019/1937/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

La piattaforma di segnalazione, disponibile alla pagina web <https://opocringroup-opocrin.integrityline.com/>, garantisce alla figura preposta alla sua gestione, che la Società ha ritenuto di individuare nella Funzione Affari Legali e Compliance, la possibilità di coinvolgere gli ulteriori soggetti che risultassero utili nell'analisi della stessa, tra i quali *in primis* l'OdV, nel rispetto dell'assoluta riservatezza del segnalante e del segnalato e delle tempistiche di risposta dettate dalla normativa.

La piattaforma garantisce, inoltre, il pieno rispetto dei requisiti di sicurezza richiesti dal d.lgs. 24/2023: tutte le segnalazioni sono, infatti, criptate e conservate in *data center* europei di altissima sicurezza certificati ISO 27001 nonché conformi alle norme del GDPR.

6. SANZIONI

Il presente Codice Etico contiene principi deontologici e linee guida condivisi la cui violazione da parte del Personale di Opocrin è fatto socialmente rilevante e costituisce inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e al risarcimento dei danni.

Rientra pertanto nel potere regolamentare e organizzativo della Società prevedere che detti comportamenti siano sanzionati nelle forme e nei modi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di settore di tempo in tempo applicabili.

Il Personale che ponga in essere condotte che ledano i principi suesposti sarà punito nelle forme e procedure disciplinate dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, con le sanzioni alternative e non cumulative previste dalle specifiche norme disciplinari contenute nel CCNL di settore.

Le infrazioni, oltre a quanto previsto dal CCNL, potranno essere sanzionate – in base alla loro gravità ed intensità – anche attraverso la decurtazione dei premi, incentivi e bonus e, più in generale, attraverso la riduzione della parte variabile della retribuzione, così da disincentivare ancor più eventuali comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico, del Modello e/o in contrasto con le regole aziendali.

Per quanto concerne i Destinatari, il rispetto dei principi del presente Codice Etico forma parte essenziale delle obbligazioni contrattuali da essi assunte; di conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire grave inadempimento alle stesse con ogni conseguenza di legge, compresi, se del caso, la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni.

7. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico ha effetto immediato dalla data di approvazione con apposita delibera da parte del Consiglio di Amministrazione.

I Destinatari sono tenuti a rispettare e a far rispettare, con la massima diligenza, le disposizioni contenute nel Codice Etico nonché Modello e nelle sue procedure di attuazione.

Ciascun Destinatario è tenuto alla conoscenza e all'osservanza dei principi e delle regole del Codice Etico e del Modello.

La Società rende note le finalità e i contenuti del Codice Etico e del Modello sia attraverso la piattaforma aziendale interna Zucchetti, a cui ha accesso il Personale della Società, sia per il tramite del sito <https://opocrin.it/csr/>, fruibile da parte degli altri Destinatari.