



## **CODICE ETICO**

---

# Sommario

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

# **1. PREMESSE**

## **1.1 MISSIONE**

Opocrin S.p.A. (“Opocrin” o la “Società”) è una società italiana dedita alla ricerca, produzione, lavorazione e commercializzazione di materie prime ad uso farmaceutico derivate da organi e tessuti animali, il cui obiettivo finale è ottenere per i propri soci e dipendenti, tramite la gestione in forma associata dell'azienda, continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali. Ciò antepoendo nell'attività quotidiana la sicurezza e la salute dei propri lavoratori secondo la politica di sicurezza condivisa, nonché la salvaguardia delle risorse ambientali e il benessere della collettività.

La missione trova una sua corretta 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 nel perseguimento dei propri obiettivi, rappresentando tutto ciò valore primario ed essenziale per la Società.

L'attività di Opocrin e, in particolare, la sua missione richiedono che i rapporti con tutti coloro che collaborano a diverso titolo con la Società siano improntati a una puntuale 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”) quei valori e 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 assunti da chiunque – singolo o organizzazione – per conto di Opocrin che costituiscono 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.

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 3 DI 13
---	--------------	-------------------------------	----------------

La buona reputazione favorisce gli investimenti da parte dei soci, degli investitori esterni e istituzionali, attrae le migliori risorse umane, 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 si ispira Opocrin, 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 che, sebbene risultino tali da non 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 come 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.

In ogni rapporto d'affari, tutti coloro che operano per conto/con Opocrin devono essere informati dell'esistenza e dei contenuti delle disposizioni di cui al presente Codice Etico e sono tenuti a osservarle e a farle rispettare.

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 4 DI 13
---	--------------	-------------------------------	----------------

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

## **1.6 GLI STAKEHOLDER**

Opocrin si è posta 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', IMPARZIALITA' 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 vigenti nazionali e internazionali, i regolamenti, i codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

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

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 5 DI 13
---	--------------	-------------------------------	----------------

## **2.2 NON DISCRIMINAZIONE**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri *Stakeholder*, Opocrin non consente alcun tipo di discriminazione 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**

Opocrin, nella conduzione delle proprie attività, vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di lederne l'imparzialità e l'autonomia di giudizio.

A tal fine si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dall'art. 25 del Decreto.

A tal riguardo, Opocrin non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze, secondo i protocolli approvati.

## **2.4 SALUTE, SICUREZZA E VALORE 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; garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

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**

Opocrin garantisce che, nell'applicazione di regole gerarchiche nei rapporti con il Personale, non si manifestino 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.

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 6 DI 13
---	--------------	-------------------------------	----------------

## **2.6 CONFLITTI D'INTERESSE**

Opocrin si impegna a mettere in atto misure idonee ad evitare che i soggetti che partecipano all'attività sociale siano in 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 quello 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 astrattamente, un conflitto di interesse.

Per tutti i soggetti 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, sussiste inoltre il divieto di avvalersi di rapporti diretti con:

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

## **2.7 REGOLE DI GOVERNO DELLA SOCIETA' (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.

## **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 di 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 e finanziari.

### **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 varie attività aziendali, in conformità ai valori cui si ispira la Società.

#### **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 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) deve essere 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 da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

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

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 8 DI 13
---	--------------	-------------------------------	----------------

### 3.2.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il Personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti 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.

All'atto dell'assunzione, il soggetto viene altresì esaurientemente informato dalla Società riguardo: (i) le caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; (ii) gli elementi normativi e contributivi del contratto; (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; (iv) le regolamentazioni interne esistenti 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 prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della Società e i profili dei lavoratori, nonché su considerazioni di merito. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

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 nel caso 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, soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori impegnati nell'espletamento dell'attività aziendale. A tal fine si adopera a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza.

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.

## 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.

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 9 DI 13
---	--------------	-------------------------------	----------------

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 continuamente 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.

La Società, riconoscendo la centralità della persona, si adopera affinché le persone fisiche possano avere il controllo dei propri dati personali, ritenendo che l'identificazione e l'adozione di adeguate misure di protezione di tali dati possa contribuire alla generazione di valore.

### **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.

#### **3.6.3 FORNITORI, APPALTATORI, SUBAPPALTATORI E COLLABORATORI**

Opocrin richiede ai propri fornitori, appaltatori, subappaltatori e Collaboratori dei quali si avvale il rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente documento.

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 10 DI 13
---	--------------	-------------------------------	-----------------

Nella scelta dei suelencati soggetti Opocrin, pur operando al fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tiene conto – oltrech  della convenienza economica – anche della capacit  tecnico/economica dei propri contraenti, valutandone globalmente l'affidabilit , con riferimento alla specificit  delle prestazioni da rendere.

Le relazioni con i fornitori, con gli appaltatori, con i subappaltatori e con i Collaboratori sono regolate sempre (fatti salvi eventuali limiti minimi d'importo stabiliti dalle procedure aziendali) da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Fornitori, appaltatori, subappaltatori e Collaboratori che violassero le norme previste dalla vigente legislazione e i principi del presente Codice Etico incorreranno nell'immediata cessazione del rapporto in essere con Opocrin.

#### 3.6.4 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'assunzione d'impegni con Pubbliche Amministrazioni e Istituzioni Pubbliche   di competenza delle funzioni aziendali preposte e autorizzate.

Opocrin non promette, richiede, offre a o riceve da pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, sia italiane che estere, alcuna forma di regalo o altra utilit  gratuita eccedente le normali pratiche di cortesia in occasione di particolari ricorrenze (es. festivit  natalizie), o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attivit  aziendale.

#### 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 imparzialit  attraverso i canali di comunicazione a ci  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 d  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, PARTITI E ALTRE ASSOCIAZIONI

L'eventuale finanziamento da parte di Opocrin a organizzazioni *no profit*, fondazioni, comitati, partiti e candidati politici o ad altre associazioni, deve avvenire nel rispetto della legge e delle norme vigenti.

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 11 DI 13
---	--------------	-------------------------------	-----------------

La corresponsione di detti finanziamenti deve essere comunque espressamente autorizzata dall'Amministratore Delegato e, per quanto riguarda partiti politici o candidati alle elezioni, dal Consiglio di Amministrazione.

Opocrin può aderire alle richieste di contributi, nel limite delle proposte provenienti da enti o associazioni, destinati a iniziative di valore culturale, benefico, sociale e umanitario.

#### **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.

A tal fine effettua controlli sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Codice Etico ed è libero di accedere a tutte le fonti di informazione di Opocrin; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; propone agli organi competenti eventuali aggiornamenti del Modello e delle procedure interne che ne fanno parte.

L'Organismo di Vigilanza opera in piena autonomia e con la completa collaborazione dei vertici di Opocrin; relaziona con cadenza almeno annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

#### **5. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI**

I casi di violazione del presente Codice Etico potranno essere segnalati da ogni Destinatario in forma riservata direttamente all'Organismo di Vigilanza di cui al Decreto.

Le procedure di segnalazione e di verifica delle violazioni sono improntate a criteri di massima riservatezza e tutela della confidenzialità, al fine di prevenire ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti dell'autore della segnalazione ma anche al fine di garantire l'accertamento dell'effettiva realtà dei fatti.

#### **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, quale Datore di Lavoro, 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.

Chiunque porrà 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

	CODICE ETICO	APPROVATO IL 30 MARZO 2020	PAGINA 12 DI 13
---	--------------	-------------------------------	-----------------

dell'infrazione commessa, con le sanzioni alternative e non cumulative previste dalle specifiche norme disciplinari contenute nel CCNL di settore, ovvero il richiamo orale, l'ammonizione scritta, la multa non superiore al controvalore di quattro ore di retribuzione, la sospensione dal lavoro non superiore a otto giorni e il licenziamento per mancanze.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico forma altresì parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di coloro che intrattengono rapporti con Opocrin e di conseguenza l'eventuale violazione da parte di tali Destinatari delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle stesse obbligazioni contrattuali 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.

A tutti i Destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservarlo.