



OROPAN

S.p.A.

CODICE ETICO
(effective 01/09/2018)

SOMMARIO

PARTE PRIMA – La Via della INTEGRITÀ

- 1. Lettera dell'Amministratore**
- 2. Premessa e breve presentazione**
- 3. Cos'è l'Etica?**
- 4. Perché adottiamo il Codice Etico?**
- 5. I nostri valori - I nostri principi - La nostra filosofia**
- 6. L'Etica del cibo**
- 7. Quali sono i principi alla base dell'integrità?**
- 8. La responsabilità Sociale di Impresa**
- 9. L'Ambiente**
- 10. Chi sono i destinatari del Codice Etico?**
- 11. Diffusione del Codice Etico**

PARTE SECONDA – i Nostri PRINCIPI, i Nostri PARTNERS, i Nostri DIPENDENTI e i Nostri COLLABORATORI

- 1. La tutela delle nostre persone**
 - a. **Le persone in Oropan**
 - i. Un ambiente di lavoro sicuro
 - ii. Un ambiente di lavoro positivo
 - iii. Discriminazione e molestie
 - iv. La promozione e la tutela dell'occupazione
 - v. La contrattazione e la rappresentanza dei lavoratori
 - vi. La selezione e l'inserimento in Oropan
 - vii. La formazione e lo sviluppo
 - viii. La riservatezza dei dati personali
 - b. **Le norme di comportamento in azienda**
 - i. La tutela dei beni di proprietà aziendale
 - ii. Divieto di uso di informazioni riservate e obbligo di confidenzialità
 - iii. Uso corretto dei sistemi di telecomunicazioni
 - iv. Le comunicazioni esterne
 - v. Regali, omaggi e benefici
 - vi. Organizzazione del lavoro
- 2. Quali sono le mie responsabilità?**
- 3. Quali comportamenti possono essere oggetto di sanzioni disciplinari?**
- 4. Come devo valutare il mio comportamento e quello degli altri?**
- 5. Che cosa succede quando viene segnalata una violazione al codice?**
- 6. Quali sono le sanzioni irrogabili?**
- 7. Attività di presidio e controllo**
- 8. Quali sono i doveri specifici per i responsabili?**
- 9. Dove posso trovare informazioni e supporto aggiuntivi?**

i Nostri FORNITORI

- 10. L'approvvigionamento**
- 11. I rapporti con i produttori**
- 12. La scelta del fornitore**
- 13. integrità e indipendenza nei rapporti**
- 14. Conflitto di interesse**
- 15. Attività commerciali illecite**
- 16. Il diritto della concorrenza e della proprietà intellettuale**
- 17. Acquistare beni e servizi in modo sostenibile**
- 18. Il rispetto della legalità nella gestione degli affari**

i Nostri CLIENTI

- 19. Imparzialità nei rapporti**
- 20. I controlli e le comunicazioni**
- 21. Il controllo della qualità e massima soddisfazione del cliente**
- 22. Le leggi sull'embargo e il controllo delle esportazioni**
- 23. La prevenzione del riciclaggio del denaro**

le ISTITUZIONI e le COMUNITÀ LOCALI

- 24. I rapporti istituzionali**
- 25. I rapporti con le associazioni e ONLUS**
- 26. Il sostegno alle comunità locali**
- 27. Le scritture contabili e controllo interno**
- 28. Garantire la regolarità delle operazioni contabili**



OROPAN
S.p.A.

PARTE PRIMA

la Via della **INTEGRITÀ**

OROPAN S.p.A.
CODICE ETICO

1. Lettera dell'Amministratore

Tutto il Gruppo Forte, in ciascuna sua risorsa, interna o esterna allo stesso, è tenuto al rispetto di una corretta cultura di impresa, tesa al perseguimento e al raggiungimento dei più alti livelli di etica e integrità.

Il nostro Codice di Condotta definisce gli *standard* di comportamento posti a fondamento della garanzia di integrità nel rispetto dei nostri valori. Pertanto, a ciascuno è richiesto di aderire al nostro Codice, così contribuendo alla esaltazione di una cultura aziendale di qualità e di integrità quale *modus operandi*.

Il valore dell'integrità implica che tutti i processi decisionali e le azioni derivanti, siano improntati al puntuale rispetto dell'etica. Il Codice rappresenta la bussola di orientamento di ciascuna azione, coerentemente ai principi etici a cui ci ispiriamo. Ognuno di noi è responsabile della tutela dei valori e della reputazione del Gruppo Forte. In ogni situazione sarà tanto possibile, quanto necessario, individuare la strada che più funzionalmente consenta il conseguimento di tale prezioso obiettivo.

Per meglio tutelare la nostra Azienda, chi lavora nel o con il Gruppo, sarà tenuto a segnalare qualsiasi attività che ritenga essere contraria ai principi del nostro Codice. A tali fini è possibile indirizzare le segnalazioni al Comitato etico, anche in forma anonima. Ciascuna segnalazione sarà fonte di opportune verifiche, con l'impegno a garantire che nessuno possa essere fatto oggetto di ritorsioni sul lavoro per aver effettuato una segnalazione secondo buona fede.

Non sono ammessi percorsi facilitati contrari all'etica nel nostro cammino. Voglio ringraziare ciascuno di voi per l'impegno e il contributo concreto nell'adesione e nell'applicazione del nostro Codice, agendo con integrità secondo i valori che contraddistinguono tutto quello che quotidianamente fate per il Gruppo Forte.

OROPAN
S.p.A.
Lucia Forte
(Amministratore Delegato OROPAN S.p.A.)



2. Premessa e breve presentazione

Oropan è azienda di produzione di prodotti da forno tipici della propria terra di origine, "Altamura", in Puglia. E' *leader* nel panorama agroalimentare italiano nel settore dei prodotti da forno, tra le prime cinque aziende italiane d'eccellenza per fatturato, dimensioni strutturali, numero di addetti, quote di mercato possedute, grado di innovazione tecnologica introdotta nel segmento dei prodotti da forno.

Oropan si propone sul mercato con una mission semplice ma di grande impegno e valore: farsi "cultrice della sana ed equilibrata alimentazione, per offrire solo il meglio della natura nei prodotti da forno dalle ricette tipiche e tradizionali della sua terra d'origine: Altamura".



OROPAN S.p.A.
CODICE ETICO

La *vision* e la filosofia sono incentrate nel:

- perseguire obiettivi volti alla massima soddisfazione di tutti gli *stakeholders*;
- contribuire a diffondere nel mondo la cultura alimentare e la tradizione dei prodotti da forno tipici del territorio di origine (terra dal grande valore storico, culturale e gastronomico), offrendo prodotti ad elevata distintività e in linea con le specifiche esigenze dei singoli mercati raggiunti. I suoi prodotti sono espressione della tradizione e innovazione, idonei a soddisfare gli stili di vita moderni ed i trend emergenti di un mercato nazionale e internazionale attento alla ricerca del buono, del salutistico e funzionale. Il tutto finalizzato alla cura della salute del consumatore, attraverso una sana ed equilibrata alimentazione. Oropan impiega nei suoi prodotti solo ingredienti semplici e naturali come la preziosa semola rimacinata di grano duro e l'esclusivo lievito madre, DNA e impronta digitale di suoi prodotti. Dedica il suo impegno e tutta la sua passione per raggiungere l'eccellenza in tutto quello che fa, con il costante obiettivo di offrire ai propri clienti e consumatori i prodotti da forno della migliore qualità.



I fattori di successo competitivo di Oropan, i suoi punti di forza e gli elementi distintivi del valore d'impresa sono rappresentati da:

- ricerca e innovazione costanti, finalizzate al miglioramento continuo di prodotto e processo;
- differenziazione per tipicità ed origine;
- valorizzazione delle risorse umane che trova compimento mediante la ricerca e la formazione continua di talenti, di capitale umano di alto profilo e motivazione, inseriti in ruoli e funzioni strategiche, così generando ricadute positive sul livello di managerialità.

I valori portanti, frutto di una forte e riconosciuta identità culturale, sono tipicamente rappresentati da:

- Onestà e Integrità;
- Assunzione di Responsabilità;
- Senso di Appartenenza;
- Cura della Soddisfazione del Cliente;
- Sicurezza Alimentare;
- Innovazione e Tradizione;
- Responsabilità Sociale e Ambientale.



La *policy* della Oropan è governata dalla responsabilità sociale di impresa che garantisce il giusto equilibrio nel perseguire obiettivi di carattere economico-impresoriale, con obiettivi etici, sociali e ambientali, ponendo come fine il benessere della collettività.

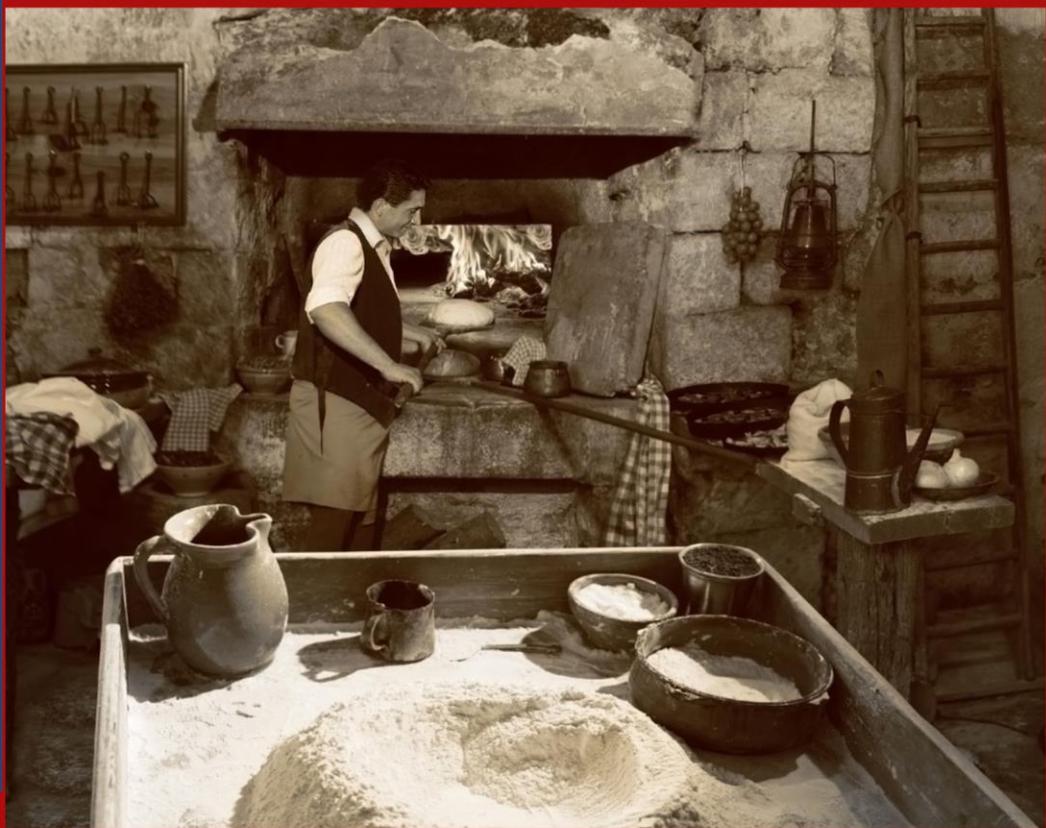
La soddisfazione dei clienti avviene nel rispetto delle generazioni future, con la salvaguardia dell'ambiente, a partire dalla comunità di Altamura.

L'identità, nata dallo stile imprenditoriale di Vito Forte, fondatore di Oropan S.p.A, si identifica nella cultura, passione e applicazione. E' questa la mappatura

genetica di Oropan, che ne è al contempo il propellente del motore imprenditoriale. Invero, Vito Forte è anima, cuore pulsante e motore di questa realtà: basti pensare che a soli 13 anni già lavorava come garzone in un forno, “*U’ furn da’ chiisa ranne*” (il forno della chiesa grande), il più antico di Altamura e in attività sin dal 1300. Vito passava di casa in casa, a bordo di una bicicletta, ritirando il pane preparato dalle massaie, per portarlo a cuocere. Quel forno oggi è di proprietà di Oropan: Vito Forte a 19 anni lo acquistò, dopo aver risparmiato su ogni cosa. In quello stesso forno iniziò la sua attività imprenditoriale con l’aiuto di sua moglie Ninetta.

Oggi, la crescita del business fa sì che Oropan si trovi a operare in una molteplicità di contesti in continua e rapida evoluzione. Per via della complessità di questo scenario, è importante che Oropan rivendichi con forza la propria cultura, definendo con chiarezza l’insieme dei valori che l’Azienda riconosce e condivide: strumento portante del processo di divulgazione dei principi aziendali è il presente «Codice Etico».





OROPAN S.p.A.
CODICE ETICO

3. Cos'è l'Etica?

L'etica attiene alla condotta degli esseri umani, indagando ed esprimendo l'insieme di norme di condotta e di valori alla base dei comportamenti della persona: riguarda il vivere quotidiano e si traduce in norme di comportamento. Declinare il concetto di etica muovendo dall'agire del singolo collaboratore per giungere all'ambito organizzativo e di business, implica che il concetto di responsabilità e consapevolezza individuale si leghi intimamente a quello di «Responsabilità Sociale d'Impresa». Per Oropan la Responsabilità Sociale d'Impresa si sostanzia nell'attitudine a integrare le attività di *business* con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i *partner* e di tutti gli individui con cui si relaziona, con la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future.

Segnatamente, l'azione di Oropan è volta a condurre il proprio *business* nel costante rispetto nei confronti degli esseri viventi, con una sensibilità particolare ai temi della sostenibilità e della salvaguardia ambiente: ciò come fine del proprio agire, e non come mezzo per raggiungere il profitto.

**Non esiste qualità senza etica:
non c'è sicurezza senza regola**

**Non c'è consapevolezza
senza corretta e trasparente
informazione**



4. Perché adottiamo il Codice Etico?

Oropan richiede ad amministratori, manager, dipendenti, fornitori e qualsiasi altro soggetto destinatario del Codice di svolgere la propria attività coerentemente ai valori espressi nel codice di condotta. Tutti i soggetti destinatari del Codice debbono avere consapevolezza di rappresentare la Società e pertanto essere responsabili delle loro azioni che incidono sulla reputazione del Gruppo e sulla cultura d'impresa interna allo stesso.

A tutti è perciò richiesto di condurre l'attività d'affari nel rispetto delle politiche enucleate in questo Codice.

5. I nostri valori – I nostri principi – La nostra filosofia

Oropan è sin dalla fondazione guidata dalla stessa famiglia. E' anche per questo che ha una forte identità caratterizzata da uno «stile» umano e professionale improntato a correttezza di comportamenti, di perfetto equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse per l'Azienda. Lo «stile» di Oropan, basato sul reciproco arricchimento umano e professionale di quanti vi lavorano, resterà salvaguardato laddove tutti continueranno a rispettarne gli irrinunciabili valori e i principi di riferimento. Oropan considera come punti inderogabili nella definizione dei propri valori le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (*International Labour Organization*), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, la Carta della Terra redatta dall'*Earth Council* e i principi richiamati nel *Global Compact* predisposto dall'ONU.



L'ONESTÀ E LA TRASPARENZA

L'onestà è il principio guida di Oropan. Le sue iniziative, i suoi prodotti, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni costituiscono elemento fondamentale della gestione aziendale. Le relazioni con gli *stakeholder*, a tutti i livelli, debbono essere incentrate su comportamenti ispirati a correttezza, lealtà, dialogo, coerenza e rispetto reciproco.

Oropan si esprime in maniera chiara, accurata, puntuale e trasparente con i propri *stakeholder*.

LA CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Oropan si prefigge di ottimizzare il valore di ogni persona, salvaguardandone incolumità, integrità culturale e morale, nel rispetto del diritto a interagire e ad associarsi con gli altri. Grande attenzione viene quindi riposta a tutti i profili afferenti alla vita delle persone, poiché è la vita umana a dare ispirazione a tutte le attività della società. Oropan concede uguali opportunità per lo sviluppo delle sue persone, proteggendone al contempo la *privacy*.

Oropan non accetta alcuna forma di discriminazione o esclusione, relativamente a etnia, nazionalità, razza, credo religioso, orientamento politico, età, cultura, stato civile, gravidanza, genere e orientamento sessuale, salute o disabilità. Oropan è fermamente convinta che fare la cosa giusta sia sempre opportuno e corretto per il *business*. Il pieno rispetto delle diversità, agevolando l'inclusione, accresce il vantaggio competitivo generando una forza lavoro più determinata e motivata all'adozione delle decisioni migliori, incentrate sulla piena comprensione di coloro i quali acquistano e consumano i prodotti della Società a livello globale.



LA TUTELA DEL LAVORO

Oropan riconosce il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo la libertà di associazione dei lavoratori. Si impegna a non consentire alcuna forma di lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio. Esclude e rigetta qualsiasi discriminazione legata al sesso, allo stato di salute, all'età, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. Inoltre non ammette né consente alcuna discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane. Oropan assume l'impegno a evitare qualsivoglia forma di *mobbing* e di sfruttamento del lavoro, a premiare la meritocrazia nelle prestazioni lavorative e nelle potenzialità professionali, agevolando la crescita dei dipendenti, tenendo il merito in debito conto ai fini della determinazione dei criteri alla base degli sviluppi retributivi e di carriera.

LA TUTELA DELL'AMBIENTE E IL RISPETTO PER LA VITA DEGLI ANIMALI

L'impegno di Oropan nei riguardi della Terra, mira a proteggerne la bellezza e l'integrità a beneficio delle generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasferire a queste ultime la preziosità dei valori e delle origini, essenziali allo sviluppo e alla salvaguardia nel tempo delle comunità umane e ambientali.

Oropan si impegna a operare mantenendo un approccio rispettoso all'ambiente nella sua intima essenza, attivando iniziative mirate alla diffusione di una crescente responsabilità ambientale aziendale, e sviluppando, nel tempo, l'impiego di tecnologie e competenze che non minaccino, o anche astrattamente possano ledere, l'integrità dell'ambiente.

Già nella selezione delle materie prime, come pure nella distribuzione dei propri prodotti, Oropan agisce nella consapevolezza che la responsabilità etico-sociale opera a livello globale. L'impegno a salvaguardare il pianeta e il benessere delle generazioni presenti e future include il benessere degli animali. Per i propri prodotti e le materie prime, Oropan non effettua alcun tipo di sperimentazione sugli animali.

LE NOSTRE PERSONE

Una grande componente della crescita di Oropan è dovuta alla qualità e alla dedizione delle persone che vi lavorano. Un significativo livello di soddisfazione dei dipendenti è una condizione per Oropan irrinunciabile. Da sempre, la componente umana rappresenta una componente di assoluto rilievo e importanza per Oropan, che sin dalla fondazione si impegna nel dedicare alle "proprie" persone il massimo livello di attenzione. Promuovere e stimolare la creazione e l'innalzamento di un ambiente di lavoro positivo, all'interno del quale ciascuno possa sviluppare e accrescere le proprie capacità e competenze, essendo remunerato secondo meritocrazia, è un naturale fattore chiave per Oropan, che tuttavia non prescinde, in alcun modo, dal rispetto di questo Codice di condotta e dei valori etico-morali del fondatore Vito Forte. Ciascuna risorsa umana è considerata parte integrante di un unico processo in grado di generare valore e benessere per sé stesso e per gli altri.

I NOSTRI PRODOTTI

La *mission* di Oropan è incentrata nel garantire una sana ed equilibrata alimentazione, offrendo solo il meglio della natura nei prodotti da forno dalle ricette tipiche e tradizionali di Altamura, al fine di salvaguardare la salute e il gusto della clientela. Nel tempo Oropan ha affinato la propria capacità, dotando i propri prodotti di caratteristiche intrinseche riconosciute come differenzianti ed in alcuni casi uniche (ad esempio caratteristiche organolettiche e sensoriali, servizio aggiunto derivanti da *packaging* innovativo, velocità d'uso, elementi che agevolano la sua pronta disponibilità al bisogno). Inoltre, sempre in ossequio alla *mission* di Oropan e perseguendo l'obiettivo della cura della salute con la sana ed equilibrata alimentazione, nel rispetto della tradizione, Oropan è da tempo protagonista di progetti di ricerca industriale clinico scientifica, in collaborazione con il mondo universitario e scientifico. A tal fine ha progettato, sperimentato e proposto al mercato una linea di prodotti della panificazione salutistici e funzionali.



L'IMPEGNO AMBIENTALE E SOCIALE

Oropan è parte integrante della comunità in cui si sviluppa e tra le politiche di responsabilità sociale vi è la tutela e la valorizzazione dell'ambiente, nonché la valorizzazione del territorio.

La conservazione dell'ambiente è essenziale per la qualità della vita e per lo sviluppo sostenibile al fine di garantire un futuro sicuro. Oropan ha deciso di adottare un sistema di gestione ambientale in conformità ai requisiti previsti dalle norme UNI EN ISO 14001, quale *standard* internazionale, modello che integra nell'organizzazione aziendale la salvaguardia dell'ambiente, la prevenzione dell'inquinamento, la riduzione dei rifiuti e dei consumi di energia e risorse.

La responsabilità ambientale è fattore chiave della strategia di business al fine di garantire un futuro sicuro e sostenibile.

L'approvvigionamento delle materie prime non è esente da scelte socialmente responsabili: infatti, oltre all'impegno per l'utilizzo di materie prime di altissima qualità, Oropan si impegna per la loro certificazione di sostenibilità, non mancando di implementare una serie di progetti di sostegno e sviluppo a livello locale. Le aree principali per assicurare un futuro sostenibile sono:

- uso efficiente delle risorse;
- gestione corretta dei rifiuti;
- efficientamento energetico nelle fasi di produzione e distribuzione;
- implementazione di un sistema di economia circolare che poggia i suoi concetti chiave nella rigenerazione, recupero energetico, riciclo e riuso perseguendo altresì la finalità di estendere la vita dei prodotti, riducendo la produzione di rifiuti e lo spreco alimentare.

L'INNOVAZIONE

Innovazione, elemento chiave del vantaggio competitivo, è pensare in modo creativo superando gli schemi consolidati, non solo nel prodotto e nel confezionamento, ma anche nella selezione e nel trattamento delle materie prime, nella comunicazione pubblicitaria, nella distribuzione, nei processi produttivi e gestionali. Se il prodotto si distingue per la sua qualità eccellente e il consumatore distingue Oropan con il suo giudizio, allora l'innovazione e la ricerca verso il miglioramento continuo saranno possibili grazie all'impegno quotidiano e alla passione delle persone in Oropan. Innovare annulla le distanze: il pane, prodotto naturale altamente deperibile, è distribuito oggi sulle tavole di tutto il mondo grazie all'azzeramento delle distanze tra Oropan, collocata nel sud Italia, e il resto del mondo. Oropan riduce le distanze allungando la *shelf life* con metodi naturali e altamente tecnologici. In particolare, ciò avviene mediante il metodo della surgelazione, che consente di mantenere inalterate le proprietà organolettiche e sensoriali del pane appena sfornato, garantendo, altresì, l'igiene e la sicurezza alimentare.



6. L'etica del cibo

Come evidenziato da Francesca Rigotti¹, il cui pensiero è totalmente condiviso da Oropan, l'etica è fondamentale nelle nostre vite e persino sulla nostra tavola, e il pensiero morale ha sempre dedicato attenzione al cibo, in particolare alla sua distribuzione, benché soltanto di recente abbia preso corpo una vera e propria «etica del cibo». Oggi essa si articola soprattutto lungo le coordinate di «scarsità» ed «eccesso», o, con termini analoghi ma non identici, «fame» e «spreco», o anche «carestia» e «abbondanza», benché in questo caso il secondo termine della coppia presenti valenza positiva. Non così negli altri casi, dove entrambi i termini delle coppie sono negativi e evocativi del «male». Di recente un forte impulso a pensare al cibo in maniera etica è venuto dall'Expo 2015, tenutasi a Milano e dedicata a «Nutrire il pianeta, Energia per la Vita». Da tale iniziativa è nato il manifesto etico chiamato Carta di Milano, nel quale l'accesso al cibo sano viene proclamato diritto umano fondamentale. Anche in questo caso sono previste regole di comportamento equo, da seguire sia da parte dei singoli in quanto membri della società civile, sia da parte di imprese, governi e istituzioni, a livello nazionale e internazionale.

In Oropan non esiste qualità senza etica, né sicurezza senza regole; non c'è consapevolezza senza corretta e trasparente informazione. L'uomo è posto al centro e solo l'uomo con il suo intelletto, il suo sapere, la sua voce, la sua anima e le sue scelte consapevoli diventa artefice di uno straordinario percorso di evoluzione e intervento su sé stesso, assecondando la natura. Solo l'uomo potrà dare una valida risposta, attraverso scelte ponderate e consapevoli. Dopo averci nutrito per millenni il pianeta Terra ha bisogno di nutrimento, quel nutrimento fatto di rispetto, di atteggiamenti sostenibili, di *vision* e politiche nuove, scelte strategiche e quotidiane improntate a un nuovo *concept* per individuare un giusto equilibrio tra risorse e consumi: quel nutrimento si fonde sull'etica.



¹ Francesca Rigotti è una saggista e filosofa italiana premiata nel 2016 con il "Outstanding Woman Award"

7. Quali sono i principi alla base dell'integrità?

La storia di Oropan è una storia di famiglia, con principi e valori di quotidiana ispirazione nel rapporto con il consumatore. I principi aziendali orientano la Società sin dalla sua creazione e la loro applicazione si evolve con essa attraverso le sfide che affronta.

Oropan ha al suo interno un patrimonio di risorse che le consente di superare le difficoltà e di proseguire il suo cammino verso un futuro di solidità e di crescita. Sono risorse che derivano dalla forza dei suoi prodotti e dallo spirito che unisce tutti i Collaboratori.

I principi guida della Oropan sono i seguenti:

LEALTÀ E FIDUCIA

La costante attenzione alle esigenze del consumatore costituisce la premessa e la base della politica aziendale di Oropan, ispirata alla massima trasparenza e all'eccellenza nella qualità.

La lealtà verso i consumatori e la fiducia che essi ripongono quotidianamente in Oropan con i loro acquisti, rappresentano le fondamenta della relazione duratura che li unisce alla Società. L'attenzione al consumatore, non è solo un valore ma una pratica che va realizzata quotidianamente, basata su un senso di responsabilità ben oltre gli obiettivi di natura commerciale. Tale responsabilità si concretizza attraverso:

- innovazione continua di prodotto;
- qualità e freschezza dei prodotti;
- sicurezza alimentare e salubrità;
- comunicazione responsabile e trasparente.

I comportamenti in Azienda si basano sulla reciproca fiducia e rispetto tra colleghi, sulla piena disponibilità e trasparenza verso il Gruppo e verso tutte le parti interessate con le quali, quotidianamente, Oropan interagisce.

RISPETTO E RESPONSABILITÀ

Oropan sostiene la tutela della dignità umana e il totale incondizionato rispetto dei diritti umani, ovunque la Società operi.

In particolare, Oropan sostiene con vigore l'abolizione dello sfruttamento del lavoro minorile e del lavoro forzato e coercitivo, nell'ambito della propria sfera di influenza e lungo tutta la catena produttiva, mediante strumenti giuridici e strette relazioni con le comunità locali.

Oropan si adopera per evitare qualsiasi discriminazione nella disciplina del rapporto di lavoro sin dal momento dell'assunzione. Obiettivo primario della strategia occupazionale di Oropan è di stabilire legami duraturi nel tempo, ispirati ai principi di crescita professionale e di riconoscimento del merito.

Basandoci sul rispetto dell'eguaglianza, Oropan valorizza le proprie risorse umane mediante la loro realizzazione personale e professionale. In tal modo, Oropan contribuisce anche allo sviluppo delle comunità locali, rafforzando il forte vincolo che la unisce al territorio in cui è presente.

La tutela della salute umana e il rispetto dell'ambiente sono al centro del modo di operare del Gruppo; la gestione degli impianti avviene mediante un uso sostenibile delle risorse idriche, delle materie prime, dei materiali e dell'energia, compreso l'utilizzo di fonti rinnovabili; il miglioramento dell'impatto ambientale viene perseguito in tutte le sue forme, in particolare mediante la riduzione delle emissioni, l'eliminazione degli sprechi e una corretta gestione dei rifiuti.

INTEGRITÀ E SOBRIETÀ

Il modo con cui Oropan comunica all'esterno, compresa la pubblicità, è rispettoso della dignità umana, in linea con i principi etici e morali del Gruppo: poggia sull'uso ottimale dei propri prodotti, essendo ispirato alla promozione e divulgazione di uno stile di vita sano ed equilibrato.

8. La responsabilità sociale di impresa

Oropan crede fermamente che la propria attività imprenditoriale, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli di produzione che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della Terra e il benessere delle comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo e sostenibile. In tal senso, i principi di responsabilità sociale di impresa prescelti hanno guidato Vito Forte sin dai suoi primi passi, 50 anni or sono, restando invariati sino ad oggi, con il *management* di Oropan a garantirne applicazione ed evoluzione.

Il valore competitivo di un'impresa di eccellenza si fonda sulla catena del valore. Ciascuna scelta imprenditoriale deve perseguire obiettivi finalizzati a conseguire valore aggiunto, che si ottiene se e quando ciascun portatore di interesse ne percepisce il valore e ne è soddisfatto.

9. L'Ambiente

La politica ambientale

Oropan è costantemente impegnata a migliorare le prestazioni ambientali delle proprie attività, ponendo, allo stesso tempo, la necessaria attenzione alle esigenze di sicurezza e di qualità dei propri prodotti. Questa attenzione è comprovata dalla costituzione di uno specifico Dipartimento "Sostenibilità Ambientale Prodotto" con lo scopo di definire un programma di sostenibilità che consiste in sette aree strategiche che coprono tutta la catena del valore del prodotto.

Le azioni di sensibilizzazione dei collaboratori alla conduzione in regime di massima efficienza dei propri processi produttivi così come dalle specifiche progettuali dei propri impianti sono costantemente improntate al raggiungimento dei migliori *standard* di efficienza.

L'impegno della Oropan si esprime attraverso l'attuazione delle seguenti azioni:

- riduzione dei consumi energetici nonché l'uso razionale e sempre più efficiente dell'energia;
- riduzione dei consumi idrici nonché l'applicazione di tecniche di risparmio in tutti i siti;
- riduzione di emissioni di gas serra;
- riduzione di ogni forma di spreco delle risorse privilegiando le azioni di prevenzione e recupero;
- sviluppo di iniziative integrate con il territorio volte al conseguimento delle maggiori sinergie nel settore energetico e ambientale oltre che di positivi rapporti con la comunità locale;
- ottimizzazione dei processi di supply chain attraverso la minimizzazione dei km percorsi e l'utilizzo di mezzi a minor impatto;
- partecipazione a progetti di ricerca e innovazione tecnologica in collaborazione con Università, Istituti di Ricerca e aziende private per l'individuazione e la realizzazione di soluzioni tecnologiche innovative.

Oropan ricerca, nello sviluppo dei nuovi prodotti, la massima compatibilità con l'ambiente anche nel packaging. In particolare, Oropan supporta lo sviluppo di soluzioni di packaging rispettose dell'ambiente, considerando l'intero ciclo di vita dell'imballo, dalla fonte primaria al fine vita inteso come riciclaggio e/o riutilizzo e/o recupero energetico, nonché l'impatto che questo può avere in relazione all'alimento, ottimizzandone la conservazione e riducendo al massimo il "foodwaste".

Oropan si impegna a contenere l'impatto ambientale della componente *packaging*, adottando nelle fasi di progettazione e sviluppo dell'imballaggio una strategia finalizzata ad ottimizzare le principali variabili che influenzano il profilo di ecosostenibilità dei materiali:

Riduzione: riduzione dell'utilizzo di materiali, attraverso la sgrammatura, la riduzione degli eccessi di imballaggio e l'ottimizzazione del design;

Rimozione: diminuzione del numero di elementi del packaging delle confezioni;

Riciclabilità: uso, ovunque sia tecnicamente e qualitativamente possibile, di materiali riciclati e di materiali altamente recuperabili a fine vita;

Rinnovabilità: uso di materiali ottenuti da risorse rinnovabili (evitando di attingere dalla filiera alimentare);

Riutilizzo: sviluppo e implementazione di soluzioni che possono essere destinate ad altri usi funzionali o re-introdotte nel ciclo produttivo.

OROPAN monitora il continuo miglioramento dei risultati di politica ambientale lungo tutta la filiera degli approvvigionamenti, dalla produzione e acquisto di materie prime, ai processi produttivi, al confezionamento, alla distribuzione, fino al consumo. I collaboratori ricevono informazioni e formazione adeguate, con l'obiettivo del massimo coinvolgimento di ognuno nella applicazione delle procedure aziendali.

In particolare, è richiesto a tutti i collaboratori di:

- **adoperarsi** per un corretto uso delle risorse energetiche ed evitarne lo spreco, attraverso semplici comportamenti quotidiani quali: spegnere la luce e le apparecchiature elettriche quando si lascia il posto di lavoro, controllare la chiusura dei rubinetti dell'acqua, stampare i documenti solo ove strettamente necessario;
- **provvedere** ad una adeguata separazione dei materiali di rifiuto per consentirne il corretto smaltimento e recupero.

Gli strumenti e la strategia da adottare

La strategia di Oropan è improntata a un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile.

Oropan si impegna, in particolare a:

- implementare azioni e progetti volti ad aumentare l'efficienza energetica dei processi produttivi;
- autoprodurre l'energia, laddove possibile, esclusivamente da impianti di cogenerazione ad alta efficienza o da fonti rinnovabili;
- destinare una quota degli investimenti all'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili;
- implementare sistemi di gestione ambientale, certificati secondo lo *standard* internazionale ISO 14001 per il miglioramento continuo delle prestazioni e dell'organizzazione ambientale;
- garantire e adottare il monitoraggio dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale;
- effettuare attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, finalizzati alla divulgazione interna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità.

10. Chi sono i destinatari del Codice Etico?

Il Codice si applica a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, ai *manager*, ai dipendenti di Oropan S.p.A. e a tutti i soggetti o Società che agiscono in nome e per conto della Società. Si tratta quindi di un'alleanza ideale che l'azienda stringe con le proprie risorse umane e con i principali interlocutori esterni. Il Codice è chiamato a svolgere le seguenti funzioni:

- individuare i principi guida per le risorse che operano in azienda e per l'azienda;
- definire gli impegni fondamentali che l'azienda assume nei confronti dei dipendenti e viceversa;
- esprimere la posizione aziendale nei confronti delle parti interessate con cui Oropan dialoga.

In particolare, a tutti i collaboratori è richiesta un'attenta conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza. Nessuno, a qualsiasi livello dell'Azienda, ha l'autorità di richiedere o consentire la violazione di alcuno degli *standard* di comportamento qui esposti.

Ogni collaboratore ha l'obbligo di:

- osservare diligentemente le norme del Codice, astenendosi da comportamenti ad esso contrari;
- rivolgersi ai propri Responsabili o alla funzione Risorse Umane in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente al Superiore diretto qualsiasi notizia appresa in merito a possibili violazioni del Codice e qualsiasi richiesta ricevuta di violare il Codice stesso;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni.

SEP

11. Diffusione del Codice Etico

Oropan si impegna a diffondere adeguatamente tra tutti i collaboratori il contenuto del Codice ed i principi che lo ispirano. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Società predispone la consegna all'assunzione a tutti i dipendenti, piani periodici di diffusione e informazione e la pubblicazione sul sito istituzionale, oltre a ogni azione volta a favorirne la conoscenza. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori. Con riferimento ai neo-assunti è previsto un apposito programma formativo che illustri i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza. In particolare, ogni collaboratore sarà opportunamente informato che il rispetto e l'osservanza del Codice, nonché delle regole e procedure aziendali, costituiscono precisi obblighi contrattuali, con ogni conseguente provvedimento sanzionatorio in caso di violazione degli stessi, sulla base delle normative nazionali applicabili.



OROPAN
S.p.A.

PARTE SECONDA

i Nostri PRINCIPI, i Nostri PARTNERS

OROPAN S.p.A.
CODICE ETICO

I NOSTRI DIPENDENTI E I NOSTRI COLLABORATORI

1. La tutela delle nostre persone

a. Le persone in Oropan

I. Un ambiente di lavoro sicuro

Oropan si impegna a implementare, diffondere e consolidare la cultura della sicurezza idonea alla piena consapevolezza dei rischi, unitamente alla promozione di comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Oropan agisce e monitora costantemente per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche attraverso la definizione e l'implementazione di adeguati *standard* di riferimento.

Oropan si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

A tal fine il Gruppo realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie, fin dalla progettazione dei posti di lavoro;
- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- la definizione e lo sviluppo di interventi formativi e di comunicazione rivolti a tutti i livelli dell'organizzazione.

Tutti i collaboratori sono costantemente chiamati al puntuale rispetto delle norme e procedure per la tutela della loro sicurezza, nonché all'adeguato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, essendo tenuti a segnalare tempestivamente al proprio Superiore diretto qualsiasi anomalia riscontrata.

II. Un ambiente di lavoro positivo

Oropan si prefigge di implementare, mantenere e incentivare un ambiente di lavoro positivo, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché ai principi di correttezza e rispetto reciproco nei rapporti interpersonali, che consenta a tutti i collaboratori di svolgere al meglio l'attività lavorativa.

Oropan è aperta all'impiego dei familiari di dipendenti, nel rispetto delle procedure di selezione, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica o funzionale tra collaboratori legati da relazioni di parentela o sentimentali. In particolare, ogni collaboratore è tenuto a segnalare, in via riservata, alla funzione Risorse Umane la sussistenza o l'insorgere di situazioni di conflitto di interesse che lo riguardi.

III. Discriminazione e molestie

Oropan assicura pari opportunità a tutti i dipendenti, a tutti i livelli, e condanna qualsiasi forma di discriminazione o molestia. Oropan promuove e ricompensa i propri collaboratori unicamente in funzione dei risultati e dei comportamenti. Promuove inoltre il realizzarsi e il consolidarsi di un clima aziendale incline al rispetto della dignità umana.

È fatto espresso divieto di:

- tenere comportamenti che possano instaurare un clima di tipo intimidatorio oppure offensivo nei confronti di colleghi o collaboratori;
- tenere comportamenti che possano ledere la sensibilità altrui, ivi inclusi atteggiamenti a sfondo sessuale (quali contatti fisici indesiderati, gesti e affermazioni con connotazioni sessuali e/o ostentazione anche di immagini);
- dar corso ad azioni ritorsive contro qualsiasi dipendente che in buona fede si opponga o denunci eventuali casi di discriminazione, molestia o offesa alla persona.

IV. La promozione e la tutela dell'occupazione

Oropan si impegna ad adottare strategie che coniughino la crescita e la redditività d'impresa con la tutela e lo sviluppo dell'occupazione - sia diretta che indotta - e a promuovere la qualità del lavoro, compatibilmente con i vincoli dello scenario economico esterno, salvaguardando al contempo la Comunità di appartenenza.

V. La contrattazione e la rappresentanza dei lavoratori

Oropan assume le decisioni e ispira i propri comportamenti verso i dipendenti attenendosi alla rigorosa osservanza delle normative in materia.

VI. La selezione e l'inserimento in Oropan

In Oropan il processo di selezione si realizza nel rispetto delle pari opportunità e della persona. Il candidato viene reso edotto con informazioni corrette ed esaustive ai fini dell'organizzazione e della posizione per la quale verrà valutato. Al candidato è richiesto di trasmettere in maniera trasparente e tempestiva al selezionatore tutte le informazioni utili a rendere il processo di selezione efficace ed efficiente. Oropan si impegna a predisporre tutte le attività tese a favorire e semplificare l'inserimento del neo-assunto in un ambiente collaborativo che lo accompagni e favorisca la crescita professionale.

VII. La formazione e lo sviluppo

Oropan si impegna a mettere a disposizione dei collaboratori gli strumenti conoscitivi, di aggiornamento e di miglioramento professionale funzionali allo svolgimento consapevole delle relative attività. Viene individuata e implementata un'accurata programmazione di attività formative, consentendo a tutti i collaboratori di accedervi, secondo opportunità e a seguito della puntuale analisi delle potenzialità e dei bisogni. I collaboratori, dal canto loro, devono concorrere a tale impegno, partecipando attivamente alle iniziative formative, applicando e condividendo i contenuti appresi.

Oropan valorizza il contributo di ciascuno, garantendo pari opportunità di crescita in funzione della valutazione dei risultati e attribuendo responsabilità coerenti con il ruolo e i percorsi professionali dei singoli. La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione Risorse Umane e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato, attraverso sistemi equi, trasparenti e noti ai collaboratori valutati.

I collaboratori si impegnano a porsi in modo partecipativo e propositivo nel processo di valutazione.

VIII. La riservatezza dei dati personali

Nell'ambito della conduzione del proprio *business*, Oropan potrebbe raccogliere dati personali e/o informazioni (relativi, ad esempio, a dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori), che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nella giurisdizione in cui opera e alle *best practices* per la protezione della riservatezza, anche alla luce del Regolamento UE 2016/679, noto come GDPR (General Data Protection Regulation) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla libera circolazione dei dati personali. A tal fine, Oropan garantisce un elevato livello di sicurezza nella scelta e nell'uso di sistemi di *information technology* destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

In tal senso, ogni collaboratore eventualmente chiamato a processare dati o informazioni di siffatta natura, deve:

- effettuare la raccolta di dati solo se espressamente autorizzato;
- prestare la massima diligenza nella raccolta dei dati e nella loro conservazione, accertandosi del preventivo consenso dell'interessato;
- non comunicare o in qualsiasi modo diffondere a terzi non autorizzati i dati.

b. Le norme di comportamento in azienda

I. La tutela dei beni di proprietà aziendale

Ciascun collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti corretti e responsabili, in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di inefficienza o pregiudizio per l'interesse aziendale;
- assicurare la protezione dei beni affidati, informando tempestivamente le funzioni preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la Società.

II. Divieto di uso di informazioni riservate e obbligo di confidenzialità

In nessuna circostanza gli amministratori, i *manager*, i dipendenti e qualsiasi altro destinatario del Codice devono utilizzare (o divulgare a terzi non autorizzati) informazioni non di dominio pubblico acquisite in ragione della propria posizione all'interno della Oropan, o per la circostanza di essere in relazione d'affari con Oropan stessa, ad eccezione dei casi in cui la divulgazione sia prevista da leggi o da altre disposizioni regolamentari o qualora espressamente disciplinata da accordi contrattuali con controparti le quali si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali tali informazioni sono rese disponibili e a mantenerne la confidenzialità.

I beni immateriali (tra cui il *know-how* e la proprietà intellettuale) realizzati dalla Oropan rappresentano *asset* fondamentali che ciascun destinatario del Codice è tenuto a opportunamente tutelare. Invero, in caso di indebita divulgazione di tali beni immateriali, la Società potrebbe derivare un danno sia patrimoniale che di immagine.

Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

III. Corretto utilizzo dei sistemi di telecomunicazione

I sistemi di telefonia, di accesso a posta elettronica e *Internet* sono di proprietà della Società. La finalità dell'utilizzo di tali sistemi è quella di migliorare la performance dell'attività lavorativa.

Ogni collaboratore deve quindi considerare che:

- l'uso del telefono, della posta elettronica e di *Internet* presso l'Azienda deve avvenire per legittimi fini professionali.
- tutte le informazioni immesse nel sistema informatico sono di proprietà della Società;
- è responsabilità di ciascun collaboratore mantenere riservate tutte le *password* ed i codici identificativi, per impedire l'accesso non autorizzato a dati e informazioni societarie;
- per i *computer* aziendali vanno usati soltanto i programmi *software* autorizzati, le cui licenze d'uso sono state acquistate dalla Società ai fini della conduzione della propria attività;
- è assolutamente vietata la riproduzione o duplicazione di programmi *software*: qualsiasi collaboratore che duplichi, consapevolmente o inconsapevolmente, dati o materiale *software* espone la Società e sé stesso al rischio di gravi sanzioni.

Ogni collaboratore è altresì tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere, sia nella comunicazione scritta che verbale, a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;

- non inviare messaggi di posta elettronica che possano impegnare la Società verso soggetti terzi senza averne titolo;
- avere la massima cura nella custodia dei dispositivi mobili assegnati o in dotazione e non cederli neanche in uso temporaneo a terzi estranei.

IV. Le comunicazioni esterne

Oropan ha ben chiaro il ruolo preminente di una comunicazione puntuale, chiara ed efficace, tanto nelle relazioni interne quanto in quelle esterne. La diffusione al pubblico, da parte di collaboratori a qualsiasi livello, di informazioni attinenti a Oropan, sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione al pubblico, necessita dell'autorizzazione preventiva dal responsabile della funzione aziendale di riferimento.

Nondimeno, la comunicazione ai *mass media* riveste una delicata importanza ai fini del mantenimento dell'immagine aziendale. Tutte le informazioni riguardanti la Società e l'attività della stessa devono essere fornite in modo coordinato e previa verifica dei contenuti, essendo quest'ultima rimessa in via esclusiva ai collaboratori responsabili della comunicazione ai media. Tutti gli altri collaboratori non sono autorizzati a fornire informazioni ai rappresentanti dei media, né ad avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali riservate o comunque non pubblicate, avendo invece cura di comunicare alla funzione aziendale preposta qualsiasi richiesta eventualmente ricevuta, anche verbale.

V. Regali, omaggi e benefici

Regali ed omaggi - di valore Superiore a limiti di ragionevolezza o non coerenti con le normali relazioni di lavoro - sono idonee a creare situazioni di potenziale condizionamento e quindi interferenze nello svolgimento del rapporto di lavoro che deve essere scevro da obblighi di riconoscenza.

Oropan fa espresso divieto ai propri collaboratori, così come ai loro familiari, di accettare, e tantomeno richiedere per sé o altri, regali, benefici o favori offerti da persone con le quali si intrattengono rapporti di lavoro, che possano compromettere l'indipendenza di giudizio degli stessi o quantomeno possano creare il sospetto che la stessa sia venuta meno. Sono considerati benefici: il denaro, i beni tangibili (quali ad esempio viaggi, orologi, gioielli, vini d'eccezione, articoli di pelletteria, oggettistica di valore, abbigliamento, telefoni cellulari, apparecchi *hi-tech*). Sono inoltre considerati benefici i servizi e gli sconti su acquisti di merci o servizi. Rientrano invece nelle normali cortesie d'affari, ad esempio, piccoli omaggi quali *gadget*, libri, dolci. Eventuali inviti a pranzo o a cena ad opera di fornitori o *partner* commerciali non devono mai inficiare la correttezza dei rapporti professionali e devono sempre consentire di tenere separata la sfera dei rapporti personali da quella dei rapporti lavorativi. È ammesso utilizzare, anche per uso personale, i punteggi accumulati durante i viaggi di lavoro, offerti dalle compagnie aeree o catene alberghiere.

Non è tuttavia consentito richiedere o modificare compagnie, voli o altri tipi di prenotazioni al solo fine di accumulare punti o chilometraggi, a prescindere se ciò comporta costi aggiuntivi per l'Azienda. Tutte le prenotazioni devono in ogni caso uniformarsi alle regole generali della politica viaggi aziendale, nel rispetto dei principi generali di sobrietà e auto responsabilità.

L'utilizzo della carta di credito aziendale deve essere limitato alle spese sostenute per conto o nell'interesse dell'Azienda. Ai collaboratori non è consentito, inoltre, concedere benefici o regalare oggetti a terzi che vadano oltre la normale cortesia d'affari, come sopra esplicitata, e possano quindi essere percepiti dal ricevente come tentativi di influenzarne decisioni e comportamenti.

VI. **Organizzazione del lavoro**

Oropan provvede ad una pianificazione complessiva delle attività, che garantisca a ciascuno di occupare il ruolo più adeguato, massimizzando l'utilità dell'organizzazione, nel rispetto delle pari opportunità. A tal fine Oropan aggiorna costantemente il sistema delle responsabilità organizzative, delle competenze e delle funzioni svolte dall'organico in essere.

I collaboratori si impegnano ad assumersi le responsabilità relative alle mansioni affidate e a porsi in modo cooperativo durante tutto il periodo di permanenza in Azienda. Nella definizione e gestione degli orari e dei turni Oropan contempera, per quanto possibile, le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita dei collaboratori. D'altro canto è obbligo di ogni collaboratore rispettare gli orari e i turni assegnati e segnalare tempestivamente l'assenza.

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

2. **Quali sono le mie responsabilità?**

Il Codice Etico è un patrimonio comune: è uno strumento al servizio delle persone, nato dai valori e per consentire a tutti di generare e diffondere valore. Alla base del Codice Etico Oropan vi è il principio imprescindibile del rispetto di leggi e regolamenti vigenti. È pertanto dovere di ogni risorsa, ovunque essa operi, rispettare non solo le leggi e i regolamenti vigenti ma anche il presente Codice Etico il quale deve essere rispettato anche dai consulenti, fornitori, clienti e da chiunque abbia rapporti con la Società, cui viene richiesto un esplicito impegno in tal senso.

Oropan si impegna a:

- garantire la tempestiva diffusione del Codice in tutta la Società e presso tutti i destinatari del medesimo;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di ciascun destinatario del Codice;
- fornire un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione un appropriato supporto in caso di dubbi sulla corretta interpretazione del Codice;
- controllare periodicamente il rispetto delle norme del Codice, incoraggiando commenti e suggerimenti costruttivi da parte di amministratori, *manager*, dipendenti e soggetti terzi sui contenuti del Codice, sulla sua applicazione e su eventuali argomenti correlati;
- garantire che chiunque segnali violazioni del Codice in buona fede non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione;
- adottare provvedimenti sanzionatori che siano equi e commisurati al tipo di violazione del Codice e ad applicare tali sanzioni in modo coerente a tutti gli amministratori, *manager* e altri dipendenti (e, ove applicabile, a terzi) soggetti al rispetto del Codice.

3. Quali comportamenti possono essere oggetto di sanzioni disciplinari?

Il Codice è parte integrante e sostanziale del rapporto di lavoro di ogni *manager* e ogni dipendente di Oropan. Di conseguenza, si esige da tutti una rigorosa osservanza delle disposizioni in esso contenute. Qualsiasi violazione sarà trattata con fermezza, e con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie.

Pertanto tutti i destinatari del Codice sono tenuti a:

- leggerne e comprenderne a fondo i contenuti;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice, astenendosi da ogni condotta che possa ledere la Società o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente e in buona fede eventuali violazioni al Codice con le modalità ivi indicate;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne introdotte dalla Società allo scopo di osservare il Codice o individuare eventuali violazioni dello stesso;
- consultarsi con il diretto Superiore di funzione, secondo quanto indicato per le segnalazioni di violazioni del Codice Etico, per ottenere chiarimenti dai referenti preposti.

4. Come valutare il mio comportamento e quello degli altri?

Chiunque all'interno della Società rivesta il ruolo di Superiore gerarchico, responsabile di settore o dirigente deve essere da esempio e favorire un clima positivo e rispettoso tra i dipendenti, incentivando uno scambio di idee trasparente. Occorre agire per una *leadership* e una guida conformi ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice e, con il suo comportamento, ciascun Superiore gerarchico deve dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale del proprio lavoro, verificando che i dipendenti siano consapevoli che i risultati di *business* non vanno mai disgiunti dal rispetto delle leggi applicabili e del Codice.

5. Che cosa succede quando viene segnalata una violazione del codice?

Se un dipendente o una terza parte destinataria del Codice desidera segnalare una violazione, anche presunta, del Codice, deve comunicarlo al suo diretto Superiore oppure al Comitato Etico.

Nessun collaboratore potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare in caso di segnalazioni errate effettuate in buona fede.

Qualora la segnalazione non generi alcun esito o qualora il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto Superiore per la comunicazione della segnalazione, lo stesso potrà per un verso riferire al competente Comitato etico o per altro verso utilizzare un qualsiasi meccanismo di segnalazione anonimo prestabilito.

6. Quali sono le sanzioni irrogabili?

L'inosservanza delle regole di condotta contenute nel presente Codice Etico avrà rilevanza per l'irrogazione di sanzioni disciplinari fino al licenziamento, secondo le norme nazionali applicabili e fatta comunque salva l'eventuale adozione di misure sanzionatorie diverse connesse a responsabilità di altra natura. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale o civile, in quanto le regole di condotta imposte dal Codice Etico sono efficaci indipendentemente dal reato e/o illecito che eventuali condotte improprie possano determinare.

Nessun comportamento illecito, o comunque in violazione di disposizioni del presente Codice, o anche solo illegittimo o scorretto potrà essere giustificato o considerato meno grave, anche se compiuto nell'interesse o vantaggio di Oropan.

7. Attività di presidio e controllo

Ogni funzione aziendale presidia e garantisce l'aderenza delle proprie azioni e attività ai principi e alle regole di comportamento contenute nel presente Codice Etico, anche attivando una fattiva e costante attività di controllo al suo interno. Ciascuna funzione, infatti, è responsabile dell'esecuzione dei controlli di linea nel proprio ambito di competenza, della rilevazione delle inosservanze verificatesi al proprio interno e della segnalazione delle stesse.

8. Quali sono i doveri specifici per i responsabili?

Chiunque rivesta il ruolo di capo, responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio, svolgendo la propria attività in conformità ai principi e alle regole di comportamento contenuti nel Codice e, con il suo operato, deve dimostrare agli altri collaboratori che il rispetto del Codice sottende un profilo fondamentale del proprio lavoro, accertandosi che tutti siano consapevoli che i risultati di business non vanno mai disgiunti dal rispetto dei principi del Codice. Gli impegni assunti nell'ambito del presente Codice con riferimento a "Oropan", si intendono riferiti ai doveri e responsabilità di tutti i capi, responsabili e dirigenti che collaborano a vario titolo nell'ambito della Società.

9. Dove posso trovare informazioni e supporto aggiuntivi?

Il Codice riflette i valori etici fondamentali come tali condivisi da tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, dai *manager* e dagli altri dipendenti della Società. Esso va letto e interpretato unitamente alle politiche e alle Linee Guida (codice di comportamento) della Oropan, che sono parte integrante del presente Codice.

I NOSTRI FORNITORI

10. L'approvvigionamento

Tutte le materie prime destinate alla produzione delle specialità Oropan devono soddisfare una serie di requisiti specifici di freschezza, qualità e sicurezza.

L'approvvigionamento avviene attraverso una funzione interna specializzata, che opera congiuntamente con fornitori e produttori rigorosamente selezionati, nel rispetto dei principi generali sviluppati in questo Codice. Oropan predilige l'approvvigionamento diretto delle materie prime strategiche poiché assicura ai produttori e/o fornitori una chiara comprensione delle specifiche esigenze in materia di qualità e sicurezza, consentendo una valutazione diretta e obiettiva. In particolare, la procedura di acquisto, non può prescindere dai seguenti criteri:

- rigorosa selezione dei fornitori sulla base delle competenze specifiche;
- azioni di monitoraggio lungo tutta la filiera con ispezioni e controllo dei sistemi di prima trasformazione;
- analisi di conformità delle materie prime in arrivo presso i siti produttivi prima di immetterle nel ciclo produttivo.

Per rafforzare le relazioni con i fornitori di materie prime è stato creato un piano di condivisione con gli attori interni ed esterni alla catena produttiva, attraverso cui l'Azienda promuoverà, tra l'altro, l'impegno a favore delle buone pratiche agricole, così definite:

"l'applicazione della conoscenza disponibile per l'uso delle risorse naturali in modo sostenibile per la produzione di alimenti sani e sicuri, nel rispetto dell'essere umano per garantire produttività economica e stabilità sociale".

11. I rapporti con i produttori

Oropan costruisce con i propri fornitori di materie prime strategiche una partnership commerciale fondata sul dialogo, trasparenza e rispetto, nell'ambito della reciproca equità.

Oropan, in particolare:

- richiede il rispetto di condizioni di lavoro e di salario adeguate alle normative nazionali;
- sostiene meccanismi commerciali, quali contratti di lungo termine, che contribuiscono ad assicurare un reddito più stabile;
- fornisce, laddove è necessario e/o possibile tramite progetti dedicati alla sostenibilità nella filiera, formazione e assistenza per garantire la migliore qualità dei prodotti agricoli;
- favorisce una politica dei prezzi trasparente che costituisca un riferimento sui prezzi delle materie prime;
- prevede premi alla qualità e/o certificazione, che incoraggino gli agricoltori a raggiungere e mantenere elevati *standard* qualitativi;
- sostiene un sistema di produzione agricola economicamente vitale, socialmente accettabile e rispettoso dell'ambiente, incoraggiando buone pratiche agricole e sociali.

12. La scelta del fornitore

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi (ivi inclusi i servizi finanziari e di consulenza) sono effettuati dalle competenti funzioni aziendali nel rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza e sulla base di obiettivi di integrità, qualità, efficienza ed economicità. Con particolare riferimento ai servizi di consulenza o fornitura specialistica viene attribuito adeguato valore, nella scelta, anche al rapporto fiduciario esistente con il fornitore.

Gli elenchi dei fornitori istituiti in Azienda non devono mai costituire un motivo di preclusione per le imprese fornitrici che non siano in essi inserite, se tali imprese possano comunque vantare il possesso dei requisiti necessari per soddisfare le aspettative di Oropan.

Oropan richiede ai propri fornitori:

- di rispettare le leggi e le regolamentazioni in materia di lavoro secondo gli *standard* internazionali;
- di non effettuare, nei confronti del proprio personale, discriminazioni di razza, nazionalità, sesso e religione;
- di non fare ricorso, nell'espletamento della propria attività, allo sfruttamento di manodopera minorile o di detenuti non consenzienti (lavoro forzato);
- di prendere visione del Codice Etico e di impegnarsi al rispetto dello stesso.

Oropan non avvia forme di collaborazione con i fornitori che non accettino tali condizioni e si riserva contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura, ivi compresa la risoluzione del contratto, nel caso in cui il fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto di Oropan, violi le norme di legge, di contratto o del Codice Etico.

13. Integrità e indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori sono disciplinate da procedure aziendali e sono oggetto di un costante monitoraggio. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando qualsiasi forma di dipendenza reciproca. Inoltre, per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, Oropan prevede:

- il monitoraggio degli assetti proprietari dei propri fornitori;
- la rotazione periodica dei collaboratori preposti agli acquisti, laddove questa pratica sia consigliabile e comunque nel rispetto delle competenze e professionalità degli stessi;

- la separazione dei ruoli tra il responsabile richiedente la fornitura e il responsabile stipulante il contratto;
- la ricostruibilità delle scelte adottate.

Tutti i collaboratori coinvolti nel processo di acquisto:

- devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori: eventuali rapporti personali dei dipendenti con i fornitori devono essere segnalati al Superiore diretto prima di ogni trattativa;
- sono tenuti a segnalare immediatamente al Superiore diretto qualsiasi tentativo di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- osservano le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori mantenendo un dialogo franco e aperto con i fornitori in linea con le buone consuetudini commerciali senza precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura;
- adottano, nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- lavorano per ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna.

Oropan corrisponde ai fornitori un compenso esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non possono in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, fatti salvi i casi di cessione del credito.

14. Conflitto di interesse

Oropan riconosce e rispetta il diritto di tutti i collaboratori a partecipare a investimenti o affari al di fuori dell'ambito lavorativo, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi contrattualmente assunti. In particolare, tutti i collaboratori Oropan devono evitare situazioni in cui i loro interessi possano entrare in conflitto con gli interessi della Società.

Le determinazioni assunte per conto della Oropan devono essere improntate al miglior interesse per la Società. Ciascuno è pertanto tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini o conviventi di fatto, siano titolari di interessi economici e finanziari in conflitto (compresa la mera parvenza di un conflitto di interesse) con gli interessi di Oropan nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti o delle relative Società controllanti o controllate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo le situazioni che possono causare conflitto di interessi sono:

- partecipare a decisioni che riguardano affari con imprese, Società od enti in cui il dipendente o un familiare del dipendente abbiano interessi o anche quando da tali decisioni possa derivare un vantaggio personale per un dipendente od un familiare dello stesso;
- usare il nome della Società per l'ottenimento di vantaggi personali o per terzi;
- utilizzare la propria posizione in Azienda o le informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio proprio o di terzi.

Ciascuna situazione idonea a dar luogo a conflitto di interesse deve essere tempestivamente riportata al Comitato etico. Inoltre, ciascun dipendente deve comunicare per iscritto al responsabile delle risorse umane, se ricopre un'attività lavorativa su base continuativa, o se ricopre il ruolo di amministratore o dirigente, in qualsiasi altra azienda o se intercorre una relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole con enti o persone che hanno in corso, o alle quali sono state proposte, relazioni d'affari con Oropan o che potrebbe comunque influenzare

(o che possa essere avvertita come idonea a influenzare) l'imparzialità e l'indipendenza nella valutazione di quale sia il miglior interesse della Oropan, unitamente alla modalità più idonea al perseguimento di tale interesse.

15. Attività commerciali illecite

Oropan e i suoi collaboratori approfondono il massimo impegno e prestano estrema attenzione a non essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

Ogni collaboratore deve verificare in via preventiva le informazioni disponibili, incluse le informazioni finanziarie, su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti commerciali.

È richiesto ai collaboratori Oropan:

- di effettuare pagamenti per i beni e i servizi forniti all'Azienda solo tramite mezzo di trasferimento approvato dalle procedure interne e documentato;
- di non destinare pagamenti a persone o entità in Paesi diversi da quello in cui queste risiedono o svolgono attività economica o hanno consegnato i beni o fornito i servizi;
- di intrattenere rapporti commerciali solo con clienti disposti a fornire le informazioni necessarie per verificare la legittimità delle loro attività economiche e della provenienza dei fondi utilizzati;
- di non accettare assegni di terzi in pagamento dai clienti. Le vendite devono essere rimosse tramite assegno, trasferimento elettronico o mandato di pagamento in cui come pagatore sia indicato il cliente e ove possibile deve essere limitato il ricorso ai contanti;
- di non effettuare spedizioni delle merci ai clienti in modo difforme dalle procedure *standard*.

16. Il diritto della concorrenza e della proprietà intellettuale

Oropan è consapevole delle complessità di un mercato competitivo, impegnandosi, altresì, a debitamente osservare le norme sulla concorrenza nonché le leggi a tutela del consumatore applicabili laddove opera. La Società e i suoi amministratori, *manager* e dipendenti non intraprenderanno pratiche scorrette e lesive delle leggi sulla concorrenza. Nell'ambito della leale concorrenza, Oropan rispetta i diritti di proprietà intellettuale di terzi. E' fatto espresso divieto ai collaboratori di porre in essere violazioni di tali diritti: marchi, disegni e modelli, modelli di utilità, brevetti, diritti di autore.

Oropan si impegna e richiede l'impegno di tutti i collaboratori per la tutela dei marchi aziendali che rappresentano un patrimonio inestimabile per la Società e per la continuità del lavoro, così come di tutti gli altri diritti di proprietà intellettuale. Devono pertanto essere tassativamente evitati comportamenti o iniziative che possano recare pregiudizio ai marchi.

17. Acquistare beni e servizi in modo sostenibile

Oropan considera la tutela ambientale un fattore chiave da promuovere nell'approccio generale alle attività aziendali e si impegna a migliorare continuamente la performance ambientale dei suoi processi produttivi e a soddisfare tutti i principali requisiti legislativi e regolamentari in materia. Questo comprende lo sviluppo e l'estensione di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) efficace e certificato, che si basa sui principi fondamentali della riduzione al minimo dell'impatto ambientale e sull'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse.

Oropan stimola e incoraggia i dipendenti a partecipare attivamente all'attuazione di questi principi tramite la divulgazione di informazioni e regolari corsi di formazione e si aspetta che i dipendenti svolgano un ruolo attivo nell'applicazione di tali principi nella loro attività lavorativa. L'Azienda si impegna a produrre e vendere, in piena osservanza dei requisiti legislativi e

regolamentari, prodotti che rispondano ai più elevati *standard* in termini di prestazione ambientale e di sicurezza. Inoltre, la Società si adopera per sviluppare e implementare soluzioni tecniche innovative che riducano al minimo l'impatto ambientale e garantiscano la sicurezza ai massimi livelli.

18. Il rispetto della legalità nella gestione degli affari

Oropan, richiede che i suoi amministratori, *manager*, dipendenti e qualunque altro destinatario del Codice si impegnino al rispetto dei più elevati *standard* di integrità, onestà e correttezza in tutte le relazioni, all'interno e all'esterno della Società, in conformità con le leggi nazionali e internazionali. Oropan non tollera alcun tipo di corruzione (accettando o offrendo denaro per ottenere un vantaggio commerciale improprio) nei confronti di pubblici ufficiali, o rappresentanti di organizzazioni internazionali o altri terzi correlati a un pubblico ufficiale, o nei confronti di persone giuridiche o individui, o altri soggetti diversamente indicati dalle leggi applicabili.

Nessun amministratore, *manager*, dipendente, agente o altro rappresentante può direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità (inclusi i regali, ad eccezione di oggetti commerciali di modico valore economico comunemente accettati a livello internazionale, consentiti dalle leggi applicabili) anche a seguito di pressioni illecite.

Dove obbligatorio per legge o dove opportuno, la Società stabilisce modelli organizzativi (i.e. *compliance programs*) per valutare e garantire l'osservanza della legge applicabile e del Codice.

INOSTRI CLIENTI

19. Imparzialità nei rapporti

La vocazione di Oropan è quella di garantire al consumatore finale la disponibilità del prodotto in condizioni di freschezza ed eccellenza qualitativa. I clienti sono i partner per la garanzia di un livello di servizio sempre adeguato e rispettoso del consumatore.

Oropan sostiene una relazione trasparente ed equa con tutti i clienti in modo tale da non offrire ad alcuno un vantaggio competitivo sleale su un cliente concorrente.

Oropan adotta politiche specifiche in base alle dimensioni, al tipo, al canale o alla strategia commerciale del cliente, al fine di servire sempre al meglio il consumatore finale e senza mai porre in essere azioni discriminatorie.

Per questo, Oropan:

- offre a clienti tra loro concorrenti entro un dato canale di vendita eguali opportunità nelle relazioni commerciali;
- non cessa una relazione con un cliente in base a informazioni generiche o ad accordi con altri clienti;
- non stringe accordi che impediscano al cliente l'acquisto di prodotti da concorrenti Oropan.

20. I controlli e le comunicazioni

I contratti tra Oropan e i propri clienti sono accurati e completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente e formulati con un linguaggio chiaro e facilmente comprensibile.

21. Il controllo della qualità e massima soddisfazione del cliente

Oropan si impegna a garantire *standard* elevatissimi di qualità dei prodotti offerti e dei servizi collegati agli stessi sulla base di livelli superiori predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

22. Le leggi sull'embargo e il controllo delle esportazioni

Oropan si impegna al pieno rispetto delle leggi nazionali o internazionali in materia di embargo e controllo delle esportazioni, applicabili nei Paesi nei quali opera. La pur complessa legislazione in materia è scrupolosamente seguita dall'Ufficio amministrativo, e costantemente al vaglio dell'Amministratore Delegato di Oropan.

23. La prevenzione del riciclaggio del denaro

Oropan e i suoi amministratori, *manager* e altri dipendenti non dovranno consentire o essere coinvolti in attività idonee a implicare il riciclaggio (i.e. l'accettazione o il trattamento) di proventi derivanti da attività criminali di qualsivoglia tipologia.

La Società, attraverso i suoi *manager* e dipendenti, ancor prima di instaurare relazioni d'affari con i terzi deve verificare le informazioni disponibili sulle potenziali controparti commerciali, al fine di accertarsi della loro rispettabilità nonché della legittimità della loro attività.

Oropan si impegna ad ottemperare all'applicazione delle disposizioni antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente, in modo scrupoloso e con formula piena.

LE ISTITUZIONI E LE COMUNITÀ LOCALI

24. I rapporti istituzionali

Oropan intrattiene relazioni con le Istituzioni Pubbliche, oltre che nel rispetto della normativa vigente, in uno spirito di lealtà, correttezza e trasparenza. I contatti con le Istituzioni Pubbliche sono riservati alle funzioni di Oropan a ciò delegate e a coloro che abbiano ricevuto espresso mandato in materia.

Oropan si impegna a instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e locale e rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in modo trasparente, rigoroso e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Tutti questi rapporti devono essere condotti con trasparenza in ottemperanza ai valori di Oropan. Gli omaggi o cortesie, laddove ammessi dalla legge, nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e appropriati e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire o a cercare di acquisire indebiti vantaggi.

Oropan agisce in piena collaborazione con organismi normativi e governativi nel contesto del loro legittimo ambito di attività. Qualora la Società sia oggetto di legittime ispezioni condotte da autorità pubbliche, Oropan coopererà pienamente.

Qualora un'istituzione pubblica sia cliente o fornitore della Oropan, quest'ultima deve agire nel rigoroso rispetto delle leggi e norme che regolano l'acquisto o la vendita di beni e/o servizi a quella particolare istituzione pubblica.

Qualsiasi attività di *lobby* può essere svolta soltanto ove permesso dalla legge vigente e nel rigoroso rispetto di tale legge e, in ogni caso, in assoluta conformità al Codice e alle eventuali procedure specificamente prescritte dall'Azienda.

Oropan intende dare un contributo positivo al futuro sviluppo di normative e *standard* per l'industria alimentare e per tutti gli altri settori collegati ed è inoltre impegnata a contribuire al progresso tecnologico della società e a collaborare con istituzioni pubbliche, università e altre organizzazioni per la ricerca e lo sviluppo di soluzioni innovative.

25. I rapporti con le associazioni e ONLUS

Oropan è da anni impegnata nel recupero e nella donazione di eccedenze alimentari agli indigenti, attraverso Onlus e enti caritatevoli, in ossequio alla normativa vigente in materia di sicurezza e conformità del prodotto e conformemente alla Legge n.166 del 2016.

26. Il sostegno alle comunità locali

È impegno di Oropan contribuire positivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico della Comunità in cui opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.

Oropan rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e contribuisce, ove possibile, alla loro realizzazione.

27. Le scritture contabili e controllo interno

Tutti i collaboratori e ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione e delle informazioni trattate. Per ciascuna rilevazione contabile che concerne una transazione societaria deve essere conservata adeguata documentazione di supporto, agevolmente reperibile e archiviata consentendone la facile consultazione. Oropan, al fine di assicurare la regolare tenuta delle scritture contabili obbligatorie, la corretta predisposizione del bilancio di esercizio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali in genere, delle attività di controllo degli organi interni, esterni e delle Autorità Pubbliche, obbliga i suoi amministratori, collaboratori e soggetti terzi che agiscono in rappresentanza dello stesso, al rispetto, in particolare, dei seguenti principi:

- redigere con chiarezza i bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale, economica e finanziaria;
- non impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soggetti preposti;
- nelle comunicazioni alle Autorità Pubbliche, non esporre fatti non veritieri sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria, ovvero occultarne altri che abbiano ad oggetto la predetta situazione.

Ciascun collaboratore che venga a conoscenza di omissioni, manomissioni, falsificazioni o trascuratezza della contabilità o della documentazione di supporto sulla quale le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a riferire i fatti al Superiore diretto o ai preposti organismi di controllo (*Audit Committee* e *Internal Audit department*).

Oropan riconosce l'importanza primaria del controllo interno per una corretta gestione e per l'affidabilità e la credibilità dell'informazione societaria. Ciascun collaboratore è responsabile del buon funzionamento del sistema di controllo interno, nell'ambito del suo ruolo e delle sue competenze, ed è tenuto a collaborare affinché tutti i fatti di gestione siano correttamente rappresentati e documentati. Oropan si impegna a mantenere una efficiente funzione di *Internal Audit* che operi con indipendenza e obiettività. In particolare, tutti i documenti contabili ed amministrativi devono essere archiviati in modo tale da consentirne l'agevole reperibilità e la facile consultazione da parte dei soggetti autorizzati. Alla società di revisione contabile esterna, in particolare, sarà garantito libero accesso ai documenti e alle informazioni necessari per l'espletamento della loro attività.

L'impegno di Oropan è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli *stakeholder*. Per tenere fede a questo impegno, vengono adottati elevati *standard* di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili alla Società e rispettosi delle leggi vigenti. Nell'espletare tale prassi, Oropan opera con la massima trasparenza coerentemente con le migliori pratiche d'affari.

Oropan ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza nelle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni poste in essere, pertanto, richiede a tutti i dipendenti relazioni accurate, tempestive e dettagliate sulle operazioni finanziarie e altre transazioni d'affari.

28. Garantire la Regolarità delle Operazioni Contabili

I dipendenti devono effettuare le registrazioni in modo veritiero e accurato di tutte le operazioni finanziarie e altre transazioni d'affari, accompagnate da adeguata documentazione di supporto. L'irregolare tenuta dei libri contabili costituisce una violazione del Codice ed è considerata illegale in quasi tutti gli ordinamenti giuridici. È quindi fatto divieto a tutti i dipendenti di adottare comportamenti o dar luogo a omissioni che possano condurre a informazioni inaccurate o incomplete, comprendendo:

- la registrazione di operazioni fittizie;
- l'errata registrazione di operazioni o non sufficientemente documentata;
- la mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni di Oropan.

L'**Internal Audit**, nell'ambito di un programma di verifiche o su richiesta dei vertici delle Società, del Preposto al Sistema di Controllo Interno o dei **Compliance Officers** di Settore, esamina la qualità e l'efficacia del Sistema di Controllo Interno e riferisce al Preposto al Sistema di Controllo Interno, al **Compliance Officers** di Settore e agli altri organi deputati. I dipendenti della Società sono tenuti a fornire supporto nell'attività di verifica della qualità e dell'efficacia del Sistema di Controllo Interno. L'**Internal Audit**, i sindaci, i revisori esterni, il Preposto al Sistema di Controllo Interno ed i **Compliance Officers** di Settore hanno pieno accesso a tutti i dati, informazioni e documenti necessari allo svolgimento delle loro attività.

Tutti i *manager* e dipendenti a cui è richiesto di collaborare alla preparazione e presentazione di documenti assicurano, per quanto di loro competenza, che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

Allegato: Modello D. Lgs. 231/2001

Il presente Codice entra in vigore dal 1 settembre 2018.
Esso è periodicamente rivisto e aggiornato.



OROPAN
S.p.A.

OROPAN S.p.A.
CODICE ETICO