



**OROPAN**

S.p.A.

**CODE D'ÉTHIQUE**

**OROPAN** S.p.A.



## SOMMAIRE

### PREMIÈRE PARTIE – La Voie de l'INTÉGRITÉ

1. Lettre de l'administrateur
2. Avant-propos et brève présentation
3. Qu'est-ce que l'Éthique ?
4. Pourquoi adoptons-nous ce Code d'éthique ?
5. Nos valeurs - Nos principes - Notre philosophie
6. Éthique alimentaire
7. Quels sont les principes de base de l'intégrité ?
8. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise
9. L'environnement et la politique environnementale
10. Quels sont les destinataires du Code d'éthique ?
11. Diffusion du Code d'éthique

### DEUXIÈME PARTIE – Nos EMPLOYÉS, nos PARTENAIRES

#### Nos EMPLOYÉS et nos COLLABORATEURS

#### 1. Protection de nos travailleurs

##### a) Les personnes travaillant à Oropan

- I. Un environnement de travail sûr
- II. Un environnement de travail positif
- III. Discrimination et harcèlement
- IV. Promotion et protection de l'emploi
- V. Négociation et représentation des travailleurs
- VI. Sélection et insertion au sein d'Oropan
- VII. Formation et développement
- VIII. Confidentialité des données personnelles

##### b) Les règles de comportement dans l'entreprise

- I. Protection des biens de l'entreprise
- II. Interdiction d'utiliser des informations réservées et exigence de confidentialité

**III. Utilisation correcte des systèmes de télécommunication**

**IV. Communications externes**

**V. Cadeaux, hommages et avantages**

**VI. Organisation du travail**

2. Quelles sont mes responsabilités ?
3. Quels sont les comportements susceptibles de faire l'objet de sanctions disciplinaires ?
4. Comment évaluer mon propre comportement et celui des autres ?
5. Activités de surveillance et de contrôle
6. Quelles sont les obligations spécifiques des responsables ?
7. Où trouver des informations et un soutien supplémentaires ?
8. Suivi et contrôle de l'application du Code d'éthique
9. Système de sanctions

#### **Nos FOURNISSEURS**

10. Approvisionnement
11. Relations avec les producteurs
12. Choix du fournisseur
13. Intégrité et indépendance dans les relations
14. Conflit d'intérêts
15. Activités commerciales illégales
16. Droit de la concurrence et de la propriété intellectuelle
17. Achat durable de biens et de services
18. Le respect de la légalité dans la gestion des affaires

#### **Nos CLIENTS**

19. Impartialité des relations
20. Contrôles et communications
21. Contrôle de la qualité et satisfaction maximale du client
22. Contrôle des importations et des exportations
23. Prévention du blanchiment d'argent

#### **Les INSTITUTIONS et les COMMUNAUTÉS LOCALES**

24. Relations institutionnelles
25. Relations avec les associations et les organisations sans but lucratif
26. Soutien aux communautés locales
27. Comptabilité et contrôle interne
28. Garantie de la régularité des opérations comptables



**OROPAN**  
S.p.A.

**PREMIÈRE PARTIE**

---

**La Voie de l'INTÉGRITÉ**

---

**OROPAN**<sub>S.p.A.</sub>

## 1. Lettre de l'Administrateur

L'ensemble du Groupe Forte, à travers chacune de ses ressources - internes comme externes - est tenu de respecter une culture d'entreprise correcte, visant à poursuivre et à atteindre les plus hauts niveaux d'éthique et d'intégrité. Notre code de conduite définit les normes de comportement à la base de la garantie d'intégrité, dans le respect de nos valeurs. Par conséquent, chacun est tenu d'adhérer à notre code, contribuant ainsi au renforcement d'une culture d'entreprise fondée sur la qualité et l'intégrité en tant que *modus operandi*. La valeur d'intégrité implique que tous les processus de décision et les actions qui en découlent soient caractérisés par un respect scrupuleux de l'éthique. Le Code représente la ligne directrice de chaque action, en accord avec les principes éthiques dont nous nous inspirons. Chacun d'entre nous est responsable de la préservation des valeurs et de la réputation du groupe Forte. Dans toutes les situations qui se présentent, il est indispensable de déterminer la voie qui permet le mieux d'atteindre cet objectif primordial. Afin de mieux protéger notre Entreprise, les personnes travaillant dans ou avec le Groupe sont tenues de signaler toute activité qu'elles considèrent comme contraire aux principes de notre Code. À cette fin, les rapports peuvent être adressés au conseil de surveillance de la société ([odv@oropan.it](mailto:odv@oropan.it)), également sous forme anonyme. Chaque rapport fera l'objet d'une vérification appropriée, avec l'engagement qu'en aucun cas son auteur ne fera l'objet de représailles au travail pour avoir communiqué des informations de bonne foi. Notre éthique n'admet pas de parcours facilités en désaccord avec les fondements qui orientent celui-ci.

Je tiens à remercier chacun d'entre vous pour son engagement et sa contribution concrète à l'adhésion et à l'application de notre Code, en agissant avec intégrité selon les valeurs qui caractérisent votre action de chaque jour pour le Groupe Forte.

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



## 2. Préambule et brève présentation


Oropan est un producteur de produits de boulangerie typiques de sa région d'origine, Altamura, dans les Pouilles. C'est un leader de l'industrie alimentaire italienne dans le secteur des produits de boulangerie, figurant parmi les premières entreprises italiennes en termes de chiffre d'affaires, dimensions structurelles, nombre d'employés, parts de marché détenues et degré d'innovation technologique introduit dans le segment des produits de boulangerie. Oropan se propose sur le marché avec une mission simple, un engagement précis et concret: être un « adepte de l'alimentation saine et équilibrée, offrir uniquement le meilleur de la nature dans les produits de boulangerie à partir des recettes typiques et traditionnelles de sa terre d'origine: Altamura ».



La vision et la philosophie d'Oropan sont axées sur:

- la poursuite d'objectifs visant à la satisfaction maximale de toutes les parties prenantes;
- la contribution à la diffusion de la culture alimentaire et de la tradition des produits de boulangerie typiques du territoire d'origine (terre de grande valeur historique, culturelle et gastronomique) dans le monde entier, en offrant des produits de qualité supérieure, correspondant aux besoins spécifiques des différents marchés atteints.

Ses produits sont l'expression de la tradition et de l'innovation, aptes à satisfaire les styles de vie modernes et les tendances émergentes d'un marché national et international attentif à la recherche de produits de qualité, salutaires et fonctionnels. Cela dans le but de prendre soin de la santé du consommateur, à travers une alimentation saine et équilibrée. Oropan n'utilise que des ingrédients simples et naturels dans ses produits, comme la précieuse semoule de blé dur remoulue et la levure mère exclusive, qui caractérise ses produits et en est l'empreinte digitale. Oropan consacre toute son énergie et sa passion à la poursuite de l'excellence dans tout ce qu'elle entreprend, dans l'objectif constant d'offrir à ses clients et consommateurs des produits de boulangerie de la meilleure qualité.



**O**ROPAN 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.**

Les éléments permettant à Oropan de se distinguer de la concurrence, ses points forts et les caractéristiques reflétant la valeur de l'entreprise sont constitués de:

- une recherche et une innovation constantes, visant à l'amélioration continue des produits et des processus;
- la différenciation par la typicité et l'origine;
- la valorisation des ressources humaines, qui trouve son accomplissement dans la recherche et la formation continue des talents, d'un capital humain à profil élevé et motivé, placé dans des rôles et des fonctions stratégiques, générant ainsi des effets positifs sur le niveau des compétences managériales.

Nos valeurs fondamentales, issues d'une identité culturelle forte et reconnue, sont les suivantes:

- Honnêteté et intégrité;
- Sens de la responsabilité;
- Sentiment d'appartenance;
- Soucis de la satisfaction du client;
- Sécurité alimentaire;
- Innovation et tradition;
- Responsabilité sociale et environnementale

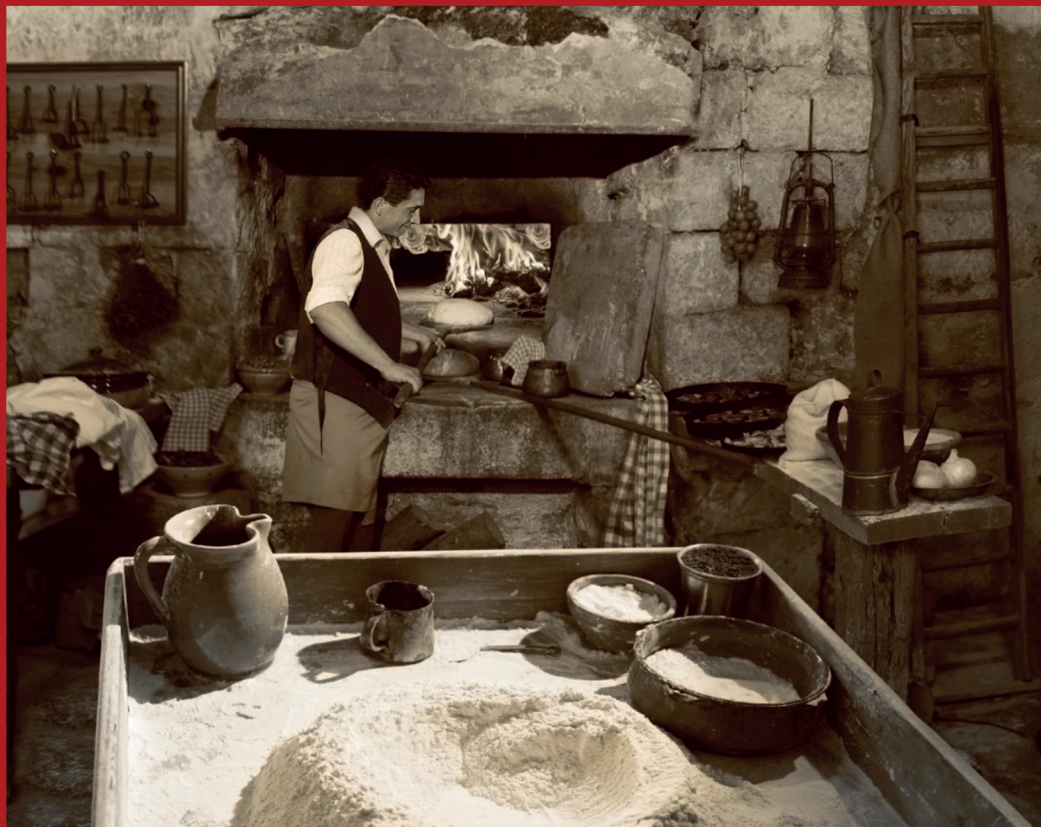


La politique d'Oropan est déterminée par la responsabilité sociale de l'entreprises, qui veille à maintenir un juste équilibre entre la poursuite d'objectifs économiques-entrepreneuriaux et la réalisation d'objectifs éthiques, sociaux et environnementaux, avec pour finalité le bien-être de la collectivité. Nous nous employons à assurer la satisfaction de nos clients tout en veillant au respect des générations futures et à la sauvegarde de l'environnement, à commencer par le territoire d'Altamura. Notre identité, issue du modèle entrepreneurial de Vito Forte, fondateur d'Oropan S.p.A, plonge ses racines dans la culture, la passion et l'engagement à la recherche de la meilleure qualité. Ces éléments constituent le patrimoine génétique d'Oropan, ainsi que le moteur de son activité d'entreprise.



En effet, Vito Forte est l'âme, le cœur battant et la force motrice de cette réalité: rappelons qu'à 13 ans à peine, il travaillait déjà comme apprenti dans une boulangerie, « **U' furn da' chiisa ranne** », (la boulangerie de la grande église), la plus ancienne d'Altamura, en activité depuis 1300. Vito allait de maison en maison, à bicyclette, récupérer le pain préparé par les ménagères, pour l'emmener au four. Cette boulangerie appartient aujourd'hui à Oropan: Vito Forte l'a achetée à l'âge de 19 ans, grâce à son travail et à une sévère politique d'épargne, démarrant ainsi son activité d'entrepreneur avec l'aide de sa femme Ninetta. Cette même boulangerie, depuis le 17 mai 2019, est devenue **MUSEO DEL PANE** (MUSÉE DU PAIN), conformément au souhait de Vito Forte de la transformer en un lieu de « partage des connaissances », expression idéale du lien qui unit depuis toujours la ville d'Altamura à son pain.

Aujourd'hui, la croissance de l'activité oblige Oropan à opérer dans une multiplicité de contextes en constante et rapide évolution. En raison de la complexité de ce scénario, il est important pour Oropan d'affirmer fortement sa culture, en définissant clairement l'ensemble des valeurs qu'elle reconnaît et partage: un outil clé dans le processus de diffusion des principes de l'entreprise est représenté par ce « Code d'éthique ».



### 3. Qu'est-ce que l'Éthique ?

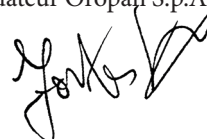
L'éthique est liée à la conduite des êtres humains, elle explore et exprime l'ensemble des règles de conduite et des valeurs qui sous-tendent le comportement d'une personne: elle a trait à la vie quotidienne et se traduit par des normes de comportement. Décliner le concept d'éthique depuis les actions de chaque collaborateur jusqu'à la sphère organisationnelle et commerciale implique que les concepts de responsabilité et de conscience individuelles sont intimement liés à celui de « responsabilité sociale de l'entreprise ». Pour Oropan, la responsabilité sociale de l'entreprise se réalise à travers l'ancrage des activités commerciales dans le respect et la protection des intérêts de tous les partenaires et individus avec lesquels elle est en relation, avec la protection des ressources environnementales et leur préservation pour les générations futures. En particulier, l'action d'Oropan vise à mener ses activités dans le respect constant du vivant, avec une sensibilité particulière aux questions de durabilité et de protection de l'environnement: cela comme finalité de ses actions, et non comme moyen de réaliser des bénéfices..

**Il n'est pas de qualité sans éthique**

**Il n'est de sécurité sans réglementation**

**Il n'est de sensibilisation sans information correcte et transparente**

Vito Forte, Président et Fondateur Oropan S.p.A



### 4. Pourquoi adoptons-nous le Code d'éthique ?

Oropan exige des administrateurs, des dirigeants, des employés, des fournisseurs et de toute autre destinataire du Code, qu'ils exercent leurs activités dans le respect des valeurs exprimées dans le code de conduite. Toutes les personnes concernées par le code doivent être conscientes qu'elles représentent la Société et, par conséquent, qu'elles sont responsables de leurs actions affectant la réputation du groupe Forte et sa culture d'entreprise interne.

Chacun est donc tenu de mener ses activités dans le respect des politiques énoncées dans le présent code.

### 5. Nos valeurs – Nos principes – Notre philosophie

Oropan est dirigée par la même famille depuis sa fondation. C'est aussi la raison pour laquelle elle possède une identité forte, caractérisée par un « style » humain et professionnel basé sur la loyauté des comportements, un équilibre parfait entre le respect des personnes et l'intérêt pour l'entreprise. Le « style » d'Oropan, fondé sur l'enrichissement humain et professionnel mutuel de ceux qui y travaillent, restera préservé dans la mesure où chacun continuera à respecter ses valeurs et principes fondateurs. Oropan considère les conventions et recommandations internationales du travail émises par l'OIT (Organisation internationale du travail), la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, la Charte de la Terre élaborée par le Conseil de la Terre et les principes énoncés dans le Pacte mondial des Nations unies comme autant de repères essentiels pour la définition de ses valeurs.



### **HONNÊTETÉ ET TRANSPARENCE**

L'honnêteté est le principe de base d'Oropán. Ses initiatives, ses produits, ses rapports et ses communications constituent un élément fondamental de la gestion de l'entreprise. Les relations avec les parties prenantes, à tous les niveaux, doivent être fondées sur un comportement inspiré de l'équité, de la loyauté, du dialogue, de la cohérence et du respect mutuel.

Oropán s'exprime de manière claire, précise, ponctuelle et transparente avec ses « intervenants » à tous les niveaux.

### **LA CENTRALITÉ DE LA PERSONNE**

Oropán a pour ambition d'optimiser la valeur de chaque personne, en préservant sa sécurité, son intégrité culturelle et morale, dans le respect de son libre droit d'interagir et de s'associer à d'autres. Une grande attention est donc accordée à tous les profils relatifs à la vie des personnes, car c'est la vie humaine qui est à la base de toutes les activités de la société. Oropán accorde l'égalité des chances pour le développement de ses collaborateurs, tout en protégeant leur vie privée.

Oropán n'accepte aucune forme de discrimination ou d'exclusion liée à l'ethnie, la nationalité, la race, la croyance religieuse, l'orientation politique, l'âge, la culture, l'état civil, la gestation, le genre et l'orientation sexuelle, la santé ou le handicap.

Oropán est fermement convaincu que faire ce qu'agir correctement est toujours juste et bon pour les affaires. Le respect total de la diversité, en facilitant l'inclusion, accroît l'avantage concurrentiel en générant une main-d'œuvre plus déterminée et motivée pour adopter les meilleures décisions, axée sur la pleine compréhension de ceux qui achètent et consomment les produits de la société dans le monde entier.



### LA PROTECTION DU TRAVAIL

Oropan reconnaît le droit à la négociation collective, garantissant la liberté d'association des travailleurs. Il s'engage à n'autoriser aucune forme de travail des mineurs, de travail forcé ou obligatoire. Elle exclut et rejette toute discrimination fondée sur le sexe, la santé, l'âge, la race, la nationalité, les opinions politiques et les croyances religieuses. En outre, elle n'admet ni ne permet aucune discrimination dans ses politiques de recrutement et de gestion des ressources humaines. Oropan s'engage à éviter toute forme de harcèlement moral et d'exploitation du travail, ainsi qu'à récompenser la méritocratie dans le travail et le potentiel professionnel, à faciliter l'épanouissement des employés, à tenir compte du mérite dans la détermination de la rémunération et de l'évolution de la carrière. L'entreprise s'engage à ne pas entraver la liberté individuelle et collective des travailleurs quant à des situations de travail obligatoire. Toutes les personnes employées dans l'entreprise sont liées contractuellement selon le principe du volontariat du contractant et avec son plein consentement. Les horaires de travail de l'entreprise sont régis par la Convention collective de travail du secteur et réglementés par les lois en vigueur et, en tout état de cause, ne dépassent jamais les limites fixées par la réglementation spécifique. Le recours aux heures supplémentaires est une exception qui intervient dans des situations bien définies et circonstanciées. Les heures supplémentaires sont régulièrement enregistrées dans la fiche de paie et rétribuées.

### LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT ET LE RESPECT DES ANIMAUX

L'engagement d'Oropan envers la Terre vise à protéger sa beauté et son intégrité au bénéfice des générations actuelles et futures, dans le but de leur transmettre la richesse des valeurs et des origines, essentielles au développement et à la préservation dans le temps des communautés humaines et environnementales.

Oropan s'engage à opérer en respectant l'environnement dans son essence intime, en mettant en œuvre des initiatives visant à diffuser une responsabilité environnementale croissante de l'entreprise, et en développant l'utilisation de technologies et de compétences ne menaçant pas l'intégrité de l'environnement, et qui ne sont pas potentiellement susceptibles de nuire à celui-ci. Dès la sélection des matières premières, et lors de la distribution de ses produits, Oropan agit avec la conscience que la responsabilité éthico-sociale s'exerce au niveau mondial. L'engagement de préserver la planète et le bien-être des générations actuelles et futures inclut le bien-être des animaux. Pour ses produits et matières premières, Oropan n'effectue aucun type d'expérimentation sur les animaux.

## LES PERSONNES TRAVAILLANT CHEZ ET AVEC NOUS

Une grande partie de la croissance d'Oropan est due à la qualité et au dévouement des personnes qui y travaillent. Un bon niveau de satisfaction des employés est une condition indispensable pour Oropan. La composante humaine a toujours été d'une importance capitale pour Oropan, qui s'est engagé depuis sa création à accorder la plus grande attention à « son » personnel. Promouvoir et stimuler la création et l'amélioration d'un environnement de travail positif, au sein duquel chacun peut développer et accroître ses capacités et ses compétences, en étant rémunérée selon un principe de méritocratie, est un facteur clé et une évidence pour Oropan, sans jamais faire abstraction du respect du présent code de conduite et des valeurs éthico-morales du fondateur Vito Forte. Chaque ressource humaine est considérée comme partie intégrante d'un processus unique capable de générer de la valeur et du bien-être pour elle-même et pour les autres.

Afin de répondre de manière adéquate aux besoins de formation/information des travailleurs, notamment en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, la Société a élaboré des plans de formation adéquats, conformes aux procédures en vigueur. La formation, continuellement mise à jour également sur la base du principe de l'amélioration continue, est dispensée tout au long de la vie professionnelle du travailleur, de l'embauche à la fin du contrat de travail et en fonction des changements de fonctions ou de secteur de production.

## NOS PRODUITS

La mission d'Oropan est axée sur la garantie d'une alimentation saine et équilibrée, en offrant exclusivement le meilleur de ce que la nature a à offrir dans les produits de boulangerie issus de recettes typiques et traditionnelles d'Altamura, afin de préserver la santé et satisfaire les goûts de ses clients. Au fil du temps, Oropan a affiné son savoir-faire en dotant ses produits de caractéristiques intrinsèques reconnues comme distinctives et, dans certains cas, uniques (par exemple, les caractéristiques organoleptiques et sensorielles, le service ajouté d'un emballage innovant, la rapidité d'utilisation). En outre, conformément à sa mission, Oropan collabore depuis longtemps à des projets de recherche industrielle clinico-scientifique avec le monde universitaire et scientifique. À cette fin, la Société élabore, expérimente et propose au marché une gamme de produits de boulangerie salutaires et fonctionnels.



## ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Oropan fait partie intégrante de la communauté dans laquelle elle opère et se développe, et ses politiques de responsabilité sociale comportent la protection de l'environnement et la valorisation du territoire. Afin de garantir un avenir sûr, la préservation de l'environnement est essentielle pour la qualité de vie et le développement durable. Oropan a donc décidé d'adopter un système de gestion environnementale conforme aux exigences de la norme internationale UNI EN ISO 14001, un modèle qui intègre la protection de l'environnement, la prévention de la pollution, la réduction des déchets et de la consommation d'énergie et de ressources dans l'organisation de l'entreprise. La responsabilité environnementale est un facteur clé de la stratégie commerciale afin d'assurer un avenir sûr et durable.

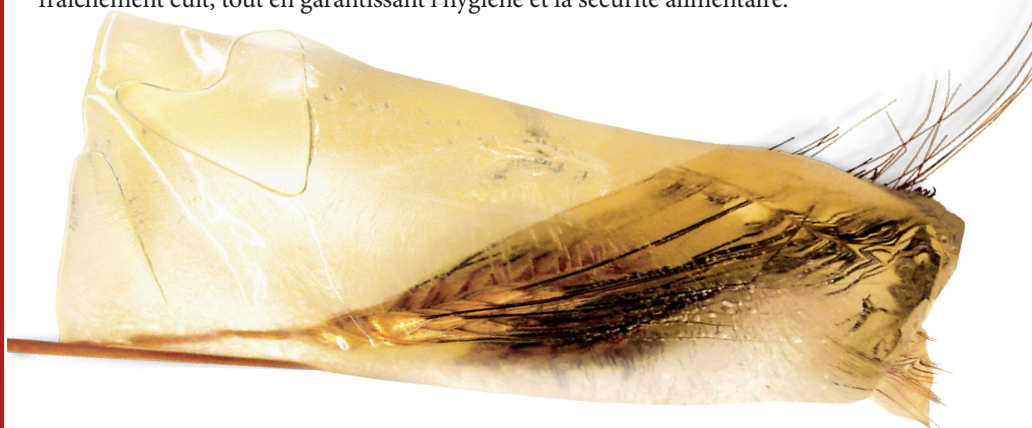
L'approvisionnement en matières premières n'est pas exempt de choix socialement responsables: outre son engagement à utiliser des matières premières de la plus haute qualité, Oropan s'engage à obtenir leur certification de durabilité, et ne manque pas de mettre en œuvre une série de projets de soutien et de développement locaux.

Les principaux domaines permettant d'assurer un avenir durable sont:

- l'utilisation efficace des ressources;
- une gestion appropriée des déchets;
- l'efficacité énergétique dans les phases de production et de distribution;
- la mise en œuvre d'un système d'économie circulaire fondant ses concepts clés sur la régénération, la récupération d'énergie, le recyclage et la réutilisation, poursuivant également l'objectif de prolonger la durée de vie des produits, de réduire la production de déchets et le gaspillage alimentaire.

## L'INNOVATION

L'innovation, élément clé de l'avantage concurrentiel, consiste à penser de manière créative en dépassant les schémas établis, non seulement dans l'élaboration du produit et l'emballage, mais aussi dans la sélection et le traitement des matières premières, la communication publicitaire, la distribution, les processus de production et de gestion. Si le produit se distingue par son excellente qualité et que le consommateur distingue Oropan par son choix, alors l'innovation et la recherche d'une amélioration continue seront possibles grâce à l'engagement quotidien et à la passion des personnes travaillant chez ou avec Oropan. L'innovation annule les distances: le pain, un produit naturel hautement périssable, est désormais distribué sur les tables du monde entier grâce à l'annulation des distances entre Oropan, situé dans le sud de l'Italie, et le reste du monde. Oropan réduit les distances en prolongeant la durée de vie grâce à des méthodes à la fois naturelles et hautement technologiques. C'est possible, notamment grâce à la méthode de surgélation, qui permet de conserver les propriétés organoleptiques et sensorielles du pain fraîchement cuit, tout en garantissant l'hygiène et la sécurité alimentaire.



## 6. L'Éthique alimentaire

Comme le souligne Francesca Rigotti, avec la pleine adhésion d'Oropan: « *L'éthique est fondamentale dans notre vie, y compris sur notre table; la pensée morale a toujours prêté attention à la nourriture, en particulier à sa distribution, même si ce n'est que récemment qu'une véritable "éthique alimentaire" a pris forme.*

*De nos jours, elle s'articule principalement autour des notions de "pénurie" et d'"excès" ou, dans des termes similaires mais non identiques, de "faim" et de "gaspillage", voire de "famine" et d'"abondance", bien que dans ce cas, ce dernier terme ait une valence positive. Ce n'est pas le cas des autres paires, où les deux termes sont négatifs et évocateurs du "mal". Le "bien" se situerait plutôt au milieu et indiquerait une situation équitable dans laquelle la pénurie alimentaire et la famine sont apprivoisées, et où, en outre, l'excès d'opulence atteint par des moyens non éthiques, d'une part, et le gaspillage de nourriture, d'autre part, sont contrôlés».<sup>1</sup>*

Chez Oropan, il n'y a pas de qualité sans éthique, pas de sécurité sans règles; il n'y a pas de sensibilisation sans information correcte et transparente. L'homme est au cœur du processus, et c'est l'homme, avec son intellect, ses connaissances, sa voix, son âme et ses choix conscients qui se fait le protagoniste d'un extraordinaire parcours d'évolution et d'intervention sur lui-même, en accord avec la nature. Seul l'homme est en mesure d'apporter une réponse valable, par des choix réfléchis et conscients.

Après nous avoir nourri pendant des millénaires, la planète Terre a besoin d'être nourrie, de cette nourriture faite de respect, d'attitudes durables, de nouvelles visions et de politiques, de choix stratégiques et quotidiens basés sur un nouveau concept pour trouver un juste équilibre entre les ressources et la consommation: une nourriture basée sur l'éthique.



<sup>1</sup> Francesca Rigotti est une essayiste et philosophe italienne récompensée en 2016 par le « Outstanding Woman Award».



## 7. Quels sont les principes de base de l'intégrité ?

L'histoire d'Oropan est une histoire de famille, avec des principes et des valeurs alimentant nos relations quotidiennes avec le consommateur. Les principes d'entreprise guident notre Société depuis sa création, et leur application évolue avec elle à travers les défis qu'elle affronte. Oropan dispose en son sein d'un riche patrimoine de ressources lui permettant de surmonter les difficultés et de poursuivre son chemin dans un esprit à la fois de stabilité et de croissance. Ces ressources proviennent de la force de ses produits et de l'esprit qui unit tous ses Collaborateurs. Les principes directeurs d'Oropan sont les suivants:

### LOYAUTÉ ET CONFIANCE

L'attention constante aux besoins du consommateur est le fondement de la politique d'entreprise d'Oropan, qui se traduit par la transparence maximale et le niveau de qualité d'excellence. La fidélité des consommateurs et la confiance qu'ils accordent à Oropan en effectuant leurs achats quotidiens sont les fondements de la relation durable qui les unit à l'entreprise. L'attention prêtée au consommateur n'est pas seulement une valeur mais une pratique qui doit être mise en œuvre chaque jour, fondée sur un sens des responsabilités qui va bien au-delà des objectifs commerciaux. Cette responsabilité se concrétise à travers:

- l'innovation continue des produits;
- la qualité et la fraîcheur des produits;
- la sécurité et la salubrité des aliments;
- une communication responsable et transparente.

Le comportement dans l'entreprise est basé sur la confiance et le respect mutuels entre collègues, sur une disponibilité et une transparence totales envers l'entreprise et toutes les parties prenantes avec lesquelles, au quotidien, Oropan interagit.

### RESPECT ET RESPONSABILITÉ

Oropan prend fait et cause pour la protection de la dignité humaine et le respect total et inconditionnel des droits de l'homme, partout où l'entreprise opère. En particulier, Oropan soutient fermement l'abolition du travail des enfants et du travail forcé et coercitif, au sein de sa sphère d'influence et tout au long de la chaîne de production, par des moyens légaux et des relations étroites avec les communautés locales.

Oropan veille à éviter toute discrimination dans la réglementation de la relation de travail dès le moment du recrutement. L'objectif premier de la stratégie d'Oropan en matière d'emploi est d'établir des liens durables dans le temps, inspirés par les principes d'épanouissement professionnel et de reconnaissance du mérite. Basée sur le respect de l'égalité, Oropan valorise ses ressources humaines par leur épanouissement personnel et professionnel. De cette manière, Oropan contribue également au développement des communautés locales, renforçant le puissant lien qui l'unit au territoire dans lequel elle est présente.

La protection de la santé humaine et le respect de l'environnement sont au cœur du mode de fonctionnement du Groupe; les installations sont prévues et réalisées en vue d'une utilisation durable des ressources en eau, des matières premières, des matériaux et de l'énergie, intégrant également l'utilisation de sources renouvelables; l'amélioration de l'impact sur l'environnement sous toutes ses formes fait l'objet d'un souci constant, notamment à travers la réduction des émissions, l'élimination des déchets et la gestion appropriée des déchets.

## INTÉGRITÉ ET SOBRIÉTÉ

La communication externe d'Oropan, y compris à travers la publicité, est respectueuse de la dignité humaine, conformément aux principes éthiques et moraux du groupe: elle est basée sur l'utilisation optimale de ses produits, et s'inspire de la promotion et de la diffusion d'un mode de vie sain et équilibré.

### 8. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise

Oropan est convaincu que ses activités commerciales, pour être qualifiées d'éthiquement responsables, doivent poursuivre des modèles de production respectant et préservant les droits de l'homme, la capacité de régénération de la Terre et le bien-être des communautés humaines, en favorisant leur développement de manière équitable et durable. Ce sont ces principes de responsabilité sociale de l'Entreprises qui ont guidé Vito Forte dès ses premiers pas dans ce domaine, il y a 60 ans, et qui demeurent inchangés à ce jour, la direction d'Oropan veillant à leur application et à leur évolution. La valeur concurrentielle d'une entreprise d'excellence repose sur la chaîne de valeur. Chaque choix entrepreneurial doit poursuivre des objectifs visant à obtenir une valeur ajoutée, qui est obtenue si et quand chaque partie prenante reconnaît cette valeur et la partage.

### 9. L'environnement et la politique environnementale

Oropan s'efforce constamment d'améliorer les performances environnementales de ses activités, tout en accordant l'attention nécessaire aux exigences de sécurité et de qualité de ses produits. Cette orientation est illustrée par la création d'une équipe de travail spécifique pour la "durabilité environnementale des produits", dont l'objectif est de définir un programme de durabilité comprenant sept domaines stratégiques, couvrant l'ensemble de la chaîne de valeur des produits. Les actions de sensibilisation des collaborateurs, afin qu'ils gèrent leurs processus de production de la manière la plus efficace possible, ainsi que les spécifications de conception de leurs installations, sont constamment orientés à la réalisation des normes les plus efficaces. L'engagement d'Oropan se traduit par les actions suivantes:

1. la réduction de la consommation d'énergie ainsi que l'utilisation rationnelle et toujours plus efficace de l'énergie;
2. la réduction de la consommation d'eau ainsi que l'application de techniques d'économie sur tous les sites;
3. la réduction des émissions de gaz à effet de serre;
4. la réduction de toutes les formes de gaspillage des ressources grâce à des actions de prévention et de récupération;
5. le développement d'initiatives intégrées avec le territoire visant à développer des synergies efficaces dans le secteur énergétique et environnemental ainsi que des relations positives avec la communauté locale;
6. l'optimisation des processus de la chaîne d'approvisionnement par la minimisation des kilomètres parcourus et l'utilisation de moyens ayant un impact moindre sur l'environnement;
7. la participation à des projets de recherche et d'innovation technologique en collaboration avec des universités, des instituts de recherche et des entreprises privées afin de définir et de mettre en œuvre des solutions technologiques innovantes.

Lors du développement de nouveaux produits, Oropan recherche une compatibilité maximale avec l'environnement, y compris pour les emballages, en tenant compte de l'ensemble de leur cycle de vie, depuis la source primaire jusqu'à la fin de leur cycle de vie, c'est-à-dire en prévoyant

le recyclage et/ou la réutilisation et/ou la valorisation énergétique, ainsi que de l'impact éventuel sur les aliments, en optimisant la conservation et en réduisant au maximum les déchets alimentaires..

Oropan s'engage à contenir l'impact environnemental de l'emballage en adoptant, lors des phases de conception et de développement de l'emballage, une stratégie visant à optimiser les principales variables qui influent sur le profil déco-durabilité des matériaux:

**Réduction:** réduction de l'utilisation des matériaux, par le biais d'un « grammage » inférieur, de la limitation des emballages excédentaires et de l'optimisation de la conception;

**Élimination:** réduction du nombre d'éléments de conditionnement dans les emballages;

**Recyclage:** utilisation, chaque fois que cela est techniquement et qualitativement possible, de matériaux recyclés et hautement récupérables en fin de vie;

**Ressources renouvelables:** utilisation de matériaux obtenus à partir de ressources renouvelables, (en évitant de les prélever dans la chaîne alimentaire);

**Réutilisation:** développement et mise en œuvre de solutions pouvant faire l'objet d'autres utilisations fonctionnelles ou être réintroduites dans le cycle de production.

Oropan veille à l'amélioration continue des résultats de la politique environnementale tout au long de la chaîne d'approvisionnement, depuis la production et l'achat des matières premières jusqu'aux processus de production, au conditionnement, à la distribution et à la consommation. Les collaborateurs reçoivent une information et une formation adéquates, visant à une implication maximale de chacun dans l'application des procédures de l'entreprise. En particulier, tous les collaborateurs sont tenus de:

- **s'employer** à utiliser correctement les ressources énergétiques et à éviter le gaspillage, par des comportements quotidiens simples tels que: éteindre les lumières et les appareils électriques en quittant le lieu de travail, vérifier que les robinets d'eau sont fermés, n'imprimer des documents que lorsque cela est strictement nécessaire;
- **assurer** une séparation adéquate des déchets pour permettre leur élimination et leur valorisation appropriées.

### Les instruments et la stratégie à adopter

La stratégie d'Oropan est conçue dans le cadre d'une politique d'investissements et d'activités répondant aux principes du développement durable, en s'engageant notamment à:

- mettre en œuvre des actions et des projets visant à accroître l'efficacité énergétique des processus de production;
- autoproduire de l'énergie, dans la mesure du possible, exclusivement à partir de centrales de cogénération à haut rendement ou de sources renouvelables;
- destiner une fraction des investissements à l'autoproduction d'énergie à partir de sources renouvelables;
- mettre en œuvre des systèmes de gestion environnementale, certifiés selon la norme internationale ISO 14001 pour l'amélioration continue des performances et de l'organisation environnementales;
- garantir et adopter un suivi de l'évolution des actions de l'entreprise en termes d'impact environnemental;
- réaliser des activités de sensibilisation et de formation à l'environnement pour les collaborateurs, visant à la diffusion interne des initiatives et à l'augmentation des compétences et des compétences professionnelles.

## 10. Quels sont les destinataires du Code d'éthique ?

Le Code s'applique à tous les membres du conseil d'administration, aux dirigeants, aux employés d'Oropan S.p.A. et à toutes les personnes ou sociétés agissant au nom et pour le compte de la société. Il s'agit donc d'une alliance idéale que l'entreprise conclut avec ses ressources humaines et ses principales parties prenantes externes.

Le Code est appelé à remplir les fonctions suivantes:

- identifier les principes de référence pour ceux qui travaillent dans et pour l'entreprise;
- définir les engagements fondamentaux que l'entreprise prend envers les employés et vice versa;
- exprimer la position de l'entreprise vis-à-vis des parties prenantes avec lesquelles Oropan dialogue.

En particulier, tous les collaborateurs sont tenus d'avoir une connaissance approfondie des normes contenues dans le Code et des normes de référence, tant internes qu'externes, qui régissent l'activité exercée dans le cadre de leur fonction.

Personne, à quelque niveau que ce soit de l'entreprise, n'a la faculté de demander ou d'autoriser la violation de l'une des normes de conduite énoncées dans le présent document.

Chaque collaborateur a l'obligation de:

- observer avec diligence les règles du Code, en s'abstenant de tout comportement contraire à celui-ci;
- contacter leurs superviseurs ou le département des ressources humaines s'ils éprouvent le besoin de clarifier l'interprétation et la mise en œuvre des règles contenues dans le Code;
- signaler sans délai à leur supérieur direct toute information sur une éventuelle violation effective du code et toute demande de violation du code éventuellement reçue;
- offrir une coopération maximale dans les enquêtes sur d'éventuelles violations advenues.

## 11. Diffusion du Code d'éthique

Oropan s'engage à diffuser le contenu du Code et les principes qui l'inspirent auprès de tous ses employés et collaborateurs de manière adéquate.

Afin d'assurer la bonne compréhension du code éthique, la société fait en sorte qu'il soit remis à tous les employés au moment de leur embauche, organise des programmes de diffusion et d'information périodiques, le publie sur le site web institutionnel et met en œuvre les initiatives qui, occasionnellement, peuvent être nécessaires pour en promouvoir la connaissance.

Les initiatives de formation sont différenciées en fonction du rôle et de la responsabilité des collaborateurs. En ce qui concerne les employés nouvellement recrutés, un programme de formation spécial est prévu pour illustrer le contenu du Code, qu'ils sont tenus d'observer. En particulier, toutes les personnes intéressées seront clairement informées que le respect et l'observation du Code, ainsi que des règles et procédures de l'entreprise, constituent des obligations contractuelles précises, avec les sanctions qui en découlent en cas de violation, sur la base des réglementations nationales applicables.



**OROPAN**  
S.p.A.

**DEUXIÈME PARTIE**

---

**Nos EMPLOYÉS, nos PARTENAIRES**

---

## 1. Protection de nos travailleurs

### a) Les personnes travaillant chez Oropan

#### I. Un environnement de travail sûr

Oropan s'engage à mettre en œuvre, diffuser et consolider une culture de la sécurité adaptée à une pleine conscience des risques, ainsi qu'à la promotion d'un comportement responsable de la part de tous les collaborateurs. Oropan met en place des initiatives et exerce un suivi permanent afin de préserver, notamment par des actions préventives, la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à travers la définition et la mise en œuvre de normes de référence adéquates. Oropan s'engage à respecter la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

À cette fin, elle effectue des interventions de nature à la fois sur le plan technique et organisationnel, à travers

- une analyse continue du risque ainsi que de la criticité des processus et des ressources à protéger;
- l'adoption des meilleures technologies, et ce dès le moment de la conception du lieu de travail;
- l'introduction d'un système intégré de gestion des risques et de la sécurité;
- le contrôle et la mise à jour des méthodologies de travail;
- la définition et le développement de mesures de formation et de communication destinées à tous les niveaux de l'organisation.

Tous les employés sont constamment appelés à se conformer ponctuellement aux règles et procédures de préservation de leur sécurité, ainsi qu'à l'utilisation correcte des équipements de protection individuelle; ils sont tenus de signaler rapidement toute anomalie rencontrée à leur supérieur direct. L'introduction d'un système de responsabilité sociale permet à Oropan de normaliser les procédures existantes en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, notamment celles relatives à la représentation, à l'évaluation/gestion des risques et à la formation/information, et d'en élaborer de nouvelles si nécessaire. Dans un souci d'amélioration continue, l'attention est portée sur la définition de politiques proactives visant à prévenir les risques d'accidents sur le lieu de travail et à réduire au minimum les causes d'accidents.

#### II. Un environnement de travail positif

Oropan se propose de mettre en place, de maintenir et d'encourager un environnement de travail positif, s'inspirant du respect de la liberté, de la dignité et de l'inviolabilité de la personne, ainsi que des principes d'équité et de respect mutuel dans les relations interpersonnelles, afin de permettre à tous les collaborateurs d'accomplir leur travail au mieux de leurs capacités. Oropan est ouvert à l'emploi des membres de la famille des employés, dans le respect des procédures de sélection, en excluant les relations de dépendance hiérarchique ou fonctionnelle entre collaborateurs liés par des relations familiales ou sentimentales. En particulier, tout employé est tenu de signaler confidentiellement au département des ressources humaines l'existence ou la survenue de situations de conflit d'intérêts le concernant.

### III. Discrimination et harcèlement

Oropan assure l'égalité des chances pour tous les employés, à tous les niveaux, et condamne toute forme de discrimination ou de harcèlement. Oropan promeut et récompense ses employés uniquement sur la base des résultats et de la conduite. Elle favorise également la création et la consolidation d'un climat d'entreprise enclin au respect de la dignité humaine. En réponse à la discrimination, Oropan adopte le principe de l'égalité des chances à tous les stades de la vie de l'entreprise, du recrutement à la cessation d'emploi. En outre, la direction s'engage à lutter contre toute discrimination et à réprimer les attitudes qui peuvent s'exprimer dans ce sens au sein des bureaux et des unités de production. Il est expressément interdit de:

- adopter des comportements susceptibles de créer un climat intimidant ou offensant à l'égard de collègues ou de collaborateurs;
- adopter des comportements susceptibles de heurter la sensibilité d'autrui, y compris par des attitudes à caractère sexuel (comme des contacts physiques non désirés, des gestes et des déclarations à connotation sexuelle et/ou l'affichage d'images);
- prendre des mesures de représailles à l'encontre de tout employé qui, de bonne foi, s'oppose ou dénonce tout cas de discrimination, de harcèlement ou d'infraction à son encontre.

### IV. Promotion et protection de l'emploi

Oropan s'engage à adopter des stratégies alliant la croissance et la rentabilité de l'entreprise à la protection et au développement de l'emploi - direct et induit - et à la promotion de la qualité du travail, compatibles avec les contraintes du scénario économique externe, tout en préservant la communauté à laquelle la Société appartient.

### V. Négociation et représentation des travailleurs

Oropan prend ses décisions et adopte des comportements à l'égard de ses employés en se conformant strictement aux réglementations en vigueur.

L'entreprise respecte pleinement l'autonomie de représentation et la protection des travailleurs ainsi que de leurs droits, notamment en ce qui concerne la liberté d'association et le droit de négociation collective, qu'Oropan reconnaît sous des formes institutionnalisées ainsi que sous des formes non formalisées.

### VI. Sélection et insertion au sein d'Oropan

Chez Oropan, le processus de sélection s'effectue dans le respect de l'égalité des chances et de l'individu. Le candidat reçoit des informations correctes et exhaustives sur l'organisation de l'entreprise, le poste et la fonction pour lesquels il sera évalué. Le candidat est tenu de transmettre au recruteur, de manière transparente et en temps utile, toutes les informations susceptibles de rendre le processus de sélection efficace et efficient. Oropan s'engage à organiser toutes les activités visant à faciliter et à simplifier l'intégration des nouvelles recrues dans un environnement collaboratif qui les accompagne et encourage leur croissance professionnelle.

### VII. Formation et développement

Oropan s'engage à mettre à la disposition de ses collaborateurs tous les outils formatifs, informatifs, y compris en matière de remise à niveau et de croissance professionnelle, nécessaires à l'exercice conscient des activités inhérentes à leur collaboration avec Oropan.

Une programmation minutieuse des activités de formation est définie et mise en œuvre, permettant à tous les collaborateurs d'y accéder, en fonction des opportunités et à la suite d'une analyse détaillée de leur potentiel et de leurs besoins. Les collaborateurs, pour leur part, doivent apporter leur contribution à cet engagement, en participant activement aux initiatives de formation, en appliquant et en partageant les contenus appris.

Oropan valorise la contribution de chacun, en garantissant l'égalité des chances de croissance professionnelle en fonction de l'évaluation des résultats, attribuant des responsabilités cohérentes avec le rôle et le parcours professionnel de chaque individu. L'évaluation des collaborateurs est effectuée de manière globale en impliquant les responsables, la fonction Ressources Humaines et, dans la mesure du possible, les personnes en relation avec la personne évaluée, à l'aide de systèmes équitables, transparents et connus des collaborateurs évalués. Les collaborateurs s'engagent à une attitude participative et proactive dans le processus d'évaluation.

### **VIII. Confidentialité des données personnelles**

Dans le cadre de la gestion de son entreprise, Oropan peut collecter des données et/ou des informations personnelles, (relatives, par exemple, aux employés, collaborateurs, clients, fournisseurs), qu'elle s'engage à traiter dans le respect de toutes les lois applicables en matière de confidentialité et des meilleures pratiques de protection de la confidentialité, également en vertu du Règlement UE 2016/679, dit RGPD, (Règlement Général sur la Protection des Données), relatif à la protection des personnes physiques en matière de traitement et de libre circulation des données à caractère personnel. À cette fin, Oropan garantit un niveau élevé de sécurité dans la sélection et l'utilisation des systèmes de technologie de l'information destinés au traitement des données personnelles et des informations confidentielles. C'est pourquoi tout employé appelé à traiter des données ou des informations de cette nature doit:

- collecter des données uniquement si expressément autorisé à le faire;
- faire preuve de la plus grande diligence lors de la collecte et du stockage des données, en s'assurant du consentement préalable de la personne concernée;
- ne pas communiquer ou diffuser de quelque manière que ce soit à des tiers non autorisés des données personnelles et des informations confidentielles.

## **b) Les règles de comportement dans l'entreprise**

### **I. Protection des biens de l'entreprise**

Chaque collaborateur est tenu d'agir de façon à protéger les biens de l'entreprise, en adoptant un comportement correct et responsable, conformément aux procédures opérationnelles établies pour réglementer leur utilisation. En particulier, chaque employé est tenu de:

- utiliser correctement les biens qui lui sont confiés;
- éviter toute utilisation abusive des actifs de l'entreprise qui pourrait entraîner une inefficacité ou nuire à l'intérêt de l'entreprise;
- assurer la protection des biens qui lui sont confiés, en informant promptement les fonctions compétentes de toute menace ou événement préjudiciable à la société.



## II. Interdiction d'utiliser des informations réservées et exigence de confidentialité

En aucun cas, les administrateurs, les responsables, les employés ou tout autre destinataire du Code ne doivent utiliser (ou divulguer à des tiers non autorisés) des informations non publiques acquises en raison de leur position au sein d'Oropan, ou de leur relation d'affaires avec Oropan, sauf dans les cas où la divulgation est requise par la loi ou la réglementation ou si elle est expressément régie par des accords contractuels en fonction desquels les contreparties en ont réglé l'utilisation et la confidentialité.

Les actifs incorporels, (y compris le savoir-faire et la propriété intellectuelle), réalisés par Oropan représentent des actifs fondamentaux que chaque destinataire du Code est tenu de protéger de manière appropriée. En effet, en cas de divulgation indue de ces actifs incorporels, la société pourrait subir un préjudice tant financier que d'image. Les obligations de confidentialité énoncées dans le Code demeurent même après la fin de la relation de travail ou de la collaboration.

## III. Utilisation correcte des systèmes de télécommunication

Les systèmes de téléphone, de courrier électronique et d'accès à Internet de la société sont propriété de la société. Le but de leur utilisation est d'améliorer les prestations liées à l'activité professionnelle.

Chaque collaborateur doit donc considérer que:

- l'utilisation du téléphone, du courrier électronique et de l'Internet dans l'entreprise ne doit se faire qu'à des fins professionnelles légitimes;
- toute information saisie dans le système informatique est la propriété de la société;
- il incombe à chaque employé de préserver la confidentialité de tous les mots de passe et codes d'identification, afin d'empêcher tout accès non autorisé aux données et informations de l'entreprise;
- seuls les logiciels autorisés, dont les licences d'utilisation ont été achetées par la Société aux fins de la conduite de ses activités, sont utilisés sur les ordinateurs de la Société;
- la reproduction ou la duplication de logiciels est absolument interdite: tout employé qui effectue sciemment ou inconsciemment une duplication de données ou de logiciels expose l'entreprise et lui-même à de graves sanctions.

En outre, tout collaborateur est tenu de:

- adopter scrupuleusement les dispositions des politiques de sécurité de l'entreprise, afin de ne pas compromettre la fonctionnalité et la protection des systèmes informatiques;
- ne pas envoyer de messages électroniques menaçants et insultants, ne pas recourir, tant dans les communications écrites que verbales, à un langage de bas étage, ne pas faire de commentaires inappropriés susceptibles d'offenser la personne et/ou de nuire à l'image de l'entreprise;
- ne pas envoyer de messages électroniques susceptibles d'engager la société vis-à-vis de tiers sans en avoir le droit;
- prendre le plus grand soin des appareils mobiles qui leur sont attribués ou fournis et ne pas les remettre, même à titre temporaire, à des tiers non liés à la société.

#### **IV. Communications externes**

Oropan est conscient du rôle prépondérant d'une communication ponctuelle, claire et efficace, tant dans les relations internes qu'externes. La diffusion publique, par des collaborateurs de tout niveau, d'informations relatives à Oropan, sous forme de discours, de participation à des conférences, de publications ou de toute autre forme de présentation au public, nécessite l'autorisation préalable du responsable de la fonction d'entreprise concernée.

Par ailleurs, la communication aux médias de masse est d'une importance délicate pour le contrôle de l'image de l'entreprise. Toutes les informations concernant la société et ses activités doivent être fournies de manière coordonnée et faire l'objet d'une vérification du contenu, cette dernière étant de la responsabilité exclusive des collaborateurs chargés de la communication avec les médias. Les autres collaborateurs ne sont pas autorisés à fournir des renseignements aux représentants des médias, ni à avoir un quelconque contact avec eux dans le but de diffuser des informations d'entreprise confidentielles ou non publiées; ils sont en outre tenus d'informer la fonction d'entreprise concernée de toute demande reçue, même verbale.

#### **V. Cadeaux, hommages et avantages**

Les cadeaux et les présents - d'une valeur dépassant les limites raisonnables ou non conformes aux relations de travail normales - sont susceptibles de créer des situations de conditionnement potentiel et, par conséquent, d'interférence dans l'exécution de la relation de travail, laquelle doit être exempte d'obligations de gratitude. Oropan interdit expressément à ses collaborateurs, ainsi qu'aux membres de leur famille, d'accepter, et encore moins de solliciter pour eux-mêmes ou pour d'autres personnes, des cadeaux, des avantages ou des faveurs offerts par des personnes avec lesquelles ils ont des relations de travail, qui pourraient compromettre leur indépendance de jugement ou du moins créer le soupçon qu'elle fait défaut. Sont considérés comme des avantages: l'argent, les biens tangibles (tels que voyages, montres, bijoux, vins fins, objets de valeur, vêtements, téléphones portables, appareils de haute technologie). Les services et les réductions sur les achats de biens ou de services sont également considérés comme des avantages. Les marques de courtoisie commerciales normales comprennent, par exemple, de petits cadeaux tels que gadgets, livres, friandises.

Les éventuelles invitations à déjeuner ou à dîner par des fournisseurs ou des partenaires commerciaux ne doivent jamais affecter la régularité des relations commerciales et doivent toujours permettre de séparer la sphère des relations personnelles de celle des relations commerciales. Il est permis d'utiliser, même à titre personnel, les points accumulés lors de voyages d'affaires, offerts par les compagnies aériennes ou les chaînes hôtelières. Toutefois, il n'est pas permis de demander ou de modifier des compagnies aériennes, des vols ou d'autres réservations dans le seul but d'accumuler des points ou des miles, que cela entraîne ou non des coûts supplémentaires pour l'entreprise. Toute réservation doit dans tous les cas respecter les règles générales de la politique de voyage de l'entreprise, conformément aux principes généraux de sobriété et de responsabilité personnelle. L'utilisation de la carte de crédit de l'entreprise doit être limitée aux dépenses effectuées au nom ou dans l'intérêt de l'entreprise. En outre, les employés ne sont pas autorisés à accorder des avantages ou à donner des objets à des tiers allant au-delà de la courtoisie commerciale normale, comme expliqué ci-dessus, et pouvant donc être perçus par le bénéficiaire comme des tentatives d'influencer ses décisions et sa conduite.

## VI. Organisation du travail

Oropan établit une planification globale des activités afin que chaque personne occupe le rôle le plus approprié, maximisant ainsi l'utilité de l'organisation, tout en respectant l'égalité des chances. À cette fin, Oropan met constamment à jour le système des responsabilités organisationnelles, des compétences et des fonctions exercées par le personnel existant. Les collaborateurs s'engagent à assumer la responsabilité des tâches qui leur sont confiées et à agir de manière coopérative pendant toute la durée de leur participation à l'entreprise.

Dans la définition et la gestion des horaires et des équipes de travail, Oropan concilie, dans la mesure du possible, les exigences du travail avec le respect du temps libre et de la qualité de vie des employés. D'autre part, chaque employé est tenu de respecter les heures et les postes de travail attribués et de signaler toute absence en temps utile.

En cas de réorganisation du travail, la valeur des ressources humaines est préservée en prévoyant, si nécessaire, des actions de formation et/ou de reconversion.

### 2. Quelles sont mes responsabilités?

Le code d'éthique est un patrimoine commun: c'est un outil au service des personnes, né des valeurs et destiné à permettre à chacun de générer et de diffuser de la valeur.

Il est du devoir de chaque ressource de l'entreprise, où qu'elle opère, de respecter non seulement les lois et les règlements en vigueur mais également le présent code éthique, qui doit également être observé par les consultants, les fournisseurs, les clients et toute personne ayant des relations avec l'entreprise, lesquels sont tenus de prendre un engagement explicite à cet égard.

Oropan s'engage à:

- s'assurer en temps utile que toutes les modifications et mises à jour sont portées à l'attention de chaque destinataire du code;
- fournir un soutien approprié en matière de formation et d'information, en mettant à disposition un soutien adapté en cas de doute sur l'interprétation correcte du code;
- contrôler périodiquement le respect des dispositions du code, en encourageant les commentaires et suggestions de nature constructive de la part des administrateurs, des responsables, des employés et des tiers sur le contenu du code, son application et tout sujet connexe.

### 3. Quels sont les comportements susceptibles de faire l'objet de sanctions disciplinaires?

Le Code est une partie intégrante et substantielle de la relation de travail de chaque responsable et employé d'Oropan. Par conséquent, le respect le plus strict de celui-ci est exigé de tous. Toute violation sera traitée avec fermeté, et des sanctions appropriées seront prises.

Par conséquent, tous les destinataires du Code sont tenus de:

- lire et comprendre pleinement son contenu;
- adopter des actions et des comportements conformes au code, en s'abstenant de toute conduite susceptible de nuire à la société ou de compromettre son honnêteté, son impartialité ou sa réputation;
- signaler rapidement et de bonne foi toute violation du Code de la manière indiquée dans celui-ci;
- consulter leur supérieur direct, comme indiqué pour les signalements de violations du code d'éthique, afin d'obtenir des éclaircissements auprès des interlocuteurs concernés.

#### 4. Comment évaluer mon propre comportement et celui des autres ?

L'attitude, la conduite et la manière adoptées par chaque employé dans l'exercice de ses fonctions, à l'égard de l'environnement de travail et des personnes avec lesquelles il est en contact, doivent intégrer tous les principes et indications contenus dans le code d'éthique. Le comportement de chacun doit favoriser un climat positif et respectueux entre les employés, encourageant un échange d'idées transparent et le respect permanent des procédures de l'entreprise.

Les procédures définissent le périmètre de l'activité professionnelle de chaque employé dans l'organisation de l'entreprise: elles représentent la base des évaluations des comportements et des actions de travail effectuées.

#### 5. Activités de surveillance et de contrôle

Chaque fonction de l'entreprise supervise et garantit l'adhésion de ses actions et de ses activités aux principes et aux règles de conduite contenus dans ce code d'éthique, notamment par une activité de contrôle interne effective et constante.

Chaque fonction, en effet, est chargée d'effectuer des contrôles opérationnels dans son propre domaine de compétence, de détecter les non-conformités qui s'y produisent éventuellement et de les signaler.

#### 6. Quelles sont les obligations spécifiques des responsables ?

Toute personne qui occupe une fonction de cadre ou de responsable est tenue de donner l'exemple en exerçant ses activités conformément aux principes et règles de conduite contenus dans le code. Par ses actions, il doit démontrer aux autres collaborateurs que le respect du code est un élément fondamental de son travail, en s'assurant que chacun est conscient que les résultats commerciaux ne doivent jamais être dissociés du respect des principes du Code.

Les engagements pris dans ce Code en référence à « Oropan » s'entendent comme faisant référence aux devoirs et responsabilités de tous les cadres et responsables qui collaborent à divers titres dans le cadre de la Société.

#### 7. Où trouver des informations et un soutien supplémentaires

Le code reflète les valeurs éthiques fondamentales partagées par tous les membres du conseil d'administration, les responsables et les autres employés de la société. Il doit être lu et interprété conjointement avec les politiques et directives de la société (code de conduite), qui font partie intégrante du présent Code.

#### 8. Suivi et contrôle de l'application du Code d'éthique

Oropan s'engage à respecter et à faire respecter les règles du Code d'éthique également par l'institution du Conseil de surveillance conformément au décret législatif 231/01, (OdV), nommé par le Conseil d'administration en vertu d'une résolution y afférente. L'OdV, composé de trois membres et dont le mandat est de trois ans, se voit attribuer des tâches et des pouvoirs autonomes pour contrôler la mise en œuvre des règles de conduite éthique, notamment à l'aide de:

- une surveillance constante de l'application par les destinataires des règles du Code d'éthique;
- la promotion et l'évaluation de tous les rapports et suggestions visant à améliorer le code d'éthique;

- la promotion de programmes de communication, de formation et de mise à jour pour tous les destinataires;
- des avis sur la révision du code d'éthique ou des politiques et procédures les plus pertinentes de l'entreprise pour les rendre conformes au Code.

Afin de permettre une application efficace du code d'éthique, tous les destinataires ont le droit de signaler au conseil de surveillance les cas présumés de violation de ses valeurs et principes comportementaux dont ils ont connaissance, ou de signaler toute attitude ou situation potentiellement critique.

Les rapports peuvent être soumis en les envoyant à la boîte aux lettres gérée par l'OdV.

L'organe de surveillance agit de manière à ce que les auteurs des rapports ne fassent l'objet d'aucune forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation ou de toute conséquence en découlant, en garantissant la confidentialité de leur identité, sans préjudice des obligations légales et de la protection des droits de la société ou des personnes accusées de mauvaise foi.

Tous les destinataires sont tenus de coopérer avec l'organe de surveillance, afin de lui permettre de recueillir toutes les informations supplémentaires jugées nécessaires à une évaluation correcte et complète des rapports reçus. Sur la base des rapports, les faits seront évalués, en entendant éventuellement l'auteur du rapport et la personne présumée responsable de l'éventuelle violation.

Dans le cadre de l'analyse et de l'évaluation des comportements constituant des violations du code de déontologie et de la loi, le conseil de surveillance peut faire appel à des unités spécifiques ou à des personnes ayant une expertise dans le domaine en question.

### **9. Système de sanctions**

En cas de violation avérée du code d'éthique, le conseil de surveillance en fait état et demande au conseil d'administration l'application des sanctions jugées nécessaires. Au cas où ces violations concerneraient un ou plusieurs membres du Conseil d'administration, l'organe de surveillance transmet les rapports et la proposition de sanctions disciplinaires aux actionnaires, afin qu'ils prennent toutes les décisions appropriées. Les fonctions concernées, activées par les organes susmentionnés, approuvent les mesures, y compris les sanctions, à adopter conformément à la réglementation en vigueur, veillent à leur mise en pratique et en rapportent le résultat à l'OdV. Si la sanction proposée par le CS n'est pas appliquée, une justification adéquate doit être donnée.

La violation des principes énoncés dans le Code d'éthique et dans les procédures internes énoncées dans le modèle D. Lgs. 231/2001, compromet le rapport de confiance entre la Société et ses employés, les fournisseurs et les collaborateurs à divers titres. Ces violations seront donc poursuivies par la Société de manière incisive, rapide et immédiate, par le biais des mesures disciplinaires prévues par le modèle D. Lgs. Décret législatif 231/2001, de manière appropriée et proportionnelle, indépendamment de la pertinence pénale éventuelle de ces comportements et de l'engagement de poursuites pénales dans les cas où ils constituent un délit.

Le non-respect et/ou la violation des règles de conduite indiquées dans le Code par les employés de la Société constitue une violation des obligations découlant de la relation de travail et donne lieu à l'application de sanctions disciplinaires.

L'entreprise s'abstient de recourir à des pratiques disciplinaires de toute nature, directes ou indirectes, impliquant des formes de coercition et de violence physique ou psychologique, et les sanctions imposées seront appliquées dans le respect des dispositions de la Loi et de la Convention collective nationale de travail appliquée. Ces sanctions seront appliquées en fonction de l'importance des cas individuels considérés et seront proportionnées à leur gravité.

La constatation des infractions susmentionnées, la gestion des procédures disciplinaires et l'imposition de sanctions demeurent la responsabilité des fonctions corporatives désignées et déléguées à cette fin.

En cas de violation par les cadres des règles de conduite énoncées dans le Code d'éthique, la Société évaluera les faits et le comportement et prendra les mesures appropriées à l'encontre des responsables conformément aux dispositions de la loi et de la Convention collective nationale de travail applicable, en tenant compte du fait que ces violations constituent une violation des obligations découlant de la relation de travail.

Tout comportement de collaborateurs, consultants, fournisseurs ou autres tiers liés à la Société par une relation contractuelle non salariale en violation des dispositions du Code d'éthique peut, dans les cas les plus graves, entraîner également la résiliation de la relation contractuelle, sans préjudice de toute demande d'indemnisation, si ce comportement cause un préjudice à la Société, et ce, indépendamment de la résiliation de la relation contractuelle.

## Nos FOURNISSEURS

### 10. Approvisionnement

Toutes les matières premières utilisées pour la production des spécialités d'Oropan doivent répondre à un certain nombre d'exigences spécifiques en matière de fraîcheur, de qualité et de sécurité.

Les achats sont effectués par une fonction interne spécialisée, qui travaille conjointement avec des fournisseurs et des producteurs rigoureusement sélectionnés, dans le respect des principes généraux développés dans ce Code.

Oropan préfère l'approvisionnement direct en matières premières stratégiques, car il garantit que les producteurs et/ou les fournisseurs ont une compréhension claire des exigences spécifiques de qualité et de sécurité, permettant ainsi une évaluation directe et objective. En particulier, la procédure d'achat ne peut en aucun cas faire abstraction des critères suivants:

- une sélection rigoureuse des fournisseurs sur la base de compétences spécifiques;
- des actions de suivi tout au long de la chaîne d'approvisionnement avec des inspections et un contrôle des systèmes de première transformation;
- l'analyse de la conformité des matières premières arrivant sur les sites de production avant d'entrer dans le cycle de production.

Pour renforcer les relations avec les fournisseurs de matières premières, un plan a été élaboré pour partager avec les intervenants à la fois au sein et en dehors de la chaîne de production, grâce auquel l'entreprise assurera la promotion, entre autres, de son engagement envers les bonnes pratiques agricoles, définies comme suit:

*« l'application des connaissances disponibles pour l'utilisation des ressources naturelles de manière durable pour la production d'aliments sains et sûrs, dans le respect des êtres humains, afin d'assurer la productivité économique et la stabilité sociale ».*

### **11. Relations avec les producteurs**

Oropan construit un partenariat commercial avec ses fournisseurs de matières premières stratégiques basé sur le dialogue, la transparence et le respect, dans le cadre d'une équité mutuelle.

Oropan, en particulier:

- exige le respect de conditions de travail et de salaires conformes à la réglementation nationale;
- soutient les modèles commerciaux, tels que les contrats à long terme, qui permettent d'assurer un revenu plus stable;
- fournit formation et assistance afin de garantir la meilleure qualité des produits agricoles, en cas de besoin et/ou dans la mesure la possibilité existe, par le biais de projets dédiés à la durabilité de la chaîne d'approvisionnement;
- met en place une politique de prix transparente qui constitue une référence pour les prix des matières premières;
- prévoit des primes de qualité et/ou des certifications qui encouragent les agriculteurs à atteindre et à maintenir des normes de qualité élevées;
- soutient un système de production agricole économiquement viable, socialement acceptable et respectueux de l'environnement en encourageant les bonnes pratiques agricoles et sociales.

### **12. Choix du fournisseur**

Le choix des fournisseurs et l'achat de biens et de services (y compris les services financiers et de conseil) sont effectués par les fonctions d'entreprise compétentes dans le respect des principes d'impartialité et d'indépendance, sur la base d'objectifs d'intégrité, de qualité, d'efficacité et de rentabilité. En ce qui concerne plus particulièrement les services de conseil ou de fourniture spécialisée, une valeur adéquate est également accordée, dans le choix, à la relation fiduciaire existant avec le fournisseur.

Les listes de fournisseurs de l'entreprise ne doivent jamais justifier l'exclusion des entreprises fournisseurs qui n'y figurent pas, dès lors que celles-ci peuvent démontrer qu'elles possèdent les conditions nécessaires pour répondre aux attentes d'Oropan. Tous les fournisseurs sont tenus de:

- respecter la législation et la réglementation du travail conformément aux normes internationales;
- ne pas pratiquer de discrimination à l'encontre de leur personnel pour des raisons de race, de nationalité, de sexe ou de religion;
- ne pas recourir, dans l'exercice de leurs activités, à l'exploitation du travail des enfants ou des prisonniers non consentants (travail forcé);
- prendre connaissance du Code d'éthique et s'engager à le respecter.

Oropan ne s'engage dans aucune forme de collaboration avec les fournisseurs qui n'acceptent pas ces conditions et se réserve le droit contractuel de prendre toutes les mesures appropriées, y compris la résiliation du contrat, au cas où le fournisseur, dans l'exercice d'activités au nom et/ou pour le compte d'Oropan, violerait la loi, le contrat ou le code d'éthique.

### 13. Intégrité et indépendance dans les relations

Les relations avec les fournisseurs sont régies par des procédures d'entreprise et font l'objet d'un suivi constant. La conclusion d'un contrat avec un fournisseur doit toujours être fondée sur des relations de la plus grande clarté, en évitant toute forme de dépendance mutuelle. De plus, pour assurer une transparence et une efficacité maximales dans le processus d'achat, Oropan veille à appliquer:

- le suivi des structures de propriété de ses fournisseurs;
- la rotation périodique du personnel chargé des achats, lorsque cette pratique est souhaitable et, en tout état de cause, dans le respect des compétences et du professionnalisme;
- la séparation des rôles entre le responsable qui demande la fourniture et le responsable qui signe le contrat;
- la traçabilité des choix effectués.

Tous les collaborateurs impliqués dans le processus d'achat sont tenus de:

- garder de toute obligation personnelle envers les fournisseurs: toute relation personnelle des employés avec les fournisseurs doit être signalée au supérieur direct avant toute négociation;
- signaler immédiatement à leur supérieur direct toute tentative d'altération des relations commerciales normales;
- respecter les procédures internes de sélection et de gestion des relations avec les fournisseurs, en maintenant un dialogue franc et ouvert avec les fournisseurs, conformément aux bonnes pratiques commerciales, sans exclure la possibilité pour toute personne répondant aux exigences de concourir pour un contrat de fourniture;
- n'adopter que des critères d'évaluation objectifs dans le processus de sélection, de manière déclarée et transparente;
- s'efforcer d'obtenir la coopération des fournisseurs et des collaborateurs externes en veillant constamment à ce que les besoins des clients et des consommateurs soient satisfaits de manière à répondre à leurs attentes légitimes en termes de qualité, de coût et de délais de livraison.

Oropan verse aux fournisseurs une rémunération exclusivement proportionnelle au service indiqué dans le contrat et les paiements ne peuvent en aucun cas être effectués à une partie autre que la contrepartie contractuelle, sauf en cas de cession de crédit, dûment réglementée.

### 14. Conflit d'intérêt

Oropan reconnaît et respecte le droit de tous les collaborateurs à participer à des investissements ou à des affaires en dehors du domaine de leur travail, du moment que ces activités sont autorisées par la loi et compatibles avec les obligations contractuelles. En particulier, tous les employés d'Oropan doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts peuvent entrer en conflit avec ceux de l'entreprise. Les décisions prises au nom d'Oropan doivent être fondées sur les meilleurs intérêts de la société. Chacun est donc tenu de signaler les situations et activités spécifiques dans lesquelles lui ou elle-même ou, pour autant qu'il/elle le sache, des personnes telles que son compagnon/sa compagne ou toute personne relevant de son cercle familial, ou de celui de son compagnon/sa compagne ou autre,



auraient des intérêts économiques et financiers entrant en conflit (ou laissant supposer l'existence d'un conflit) avec les intérêts d'Oropan chez les fournisseurs, les clients, les concurrents, les contractants tiers ou leurs sociétés mères ou filiales.

À titre d'exemple, les situations susceptibles de provoquer un conflit d'intérêts comprennent, sans s'y limiter :

la participation à des décisions concernant des affaires avec des entreprises, sociétés ou entités dans lesquelles l'employé ou un membre de sa famille a un intérêt, ou même lorsqu'un avantage personnel peut être tiré de ces décisions

- utiliser le nom de la société pour obtenir un avantage personnel ou pour des tiers ;
- l'utilisation de sa position dans l'entreprise ou d'informations ou d'opportunités commerciales acquises dans l'exercice de ses fonctions, à son propre avantage ou à celui de tiers..

Toute situation susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts doit être rapidement signalée par écrit au responsable hiérarchique et/ou au chef des ressources humaines.

Cette divulgation est obligatoire si l'on exerce une activité professionnelle continue, ou si l'on est administrateur ou directeur dans une autre société ou si l'on a une relation financière, commerciale, professionnelle, familiale ou amicale avec des entités ou des personnes ayant des relations effectives avec la société, ou auxquelles ont été proposés des relations d'affaires avec Oropan ou qui pourraient autrement influencer, (ou être perçus comme influençant), l'impartialité et l'indépendance dans l'évaluation de ce qui est dans le meilleur intérêt d'Oropan, ainsi que la manière la plus appropriée de poursuivre cet intérêt.

## **6. Activités commerciales illicites**

Chaque collaborateur est tenu de vérifier au préalable les informations disponibles, y compris les informations financières, sur ses homologues commerciaux et ses fournisseurs, afin de s'assurer de la respectabilité et de la légitimité de leurs activités avant d'établir des relations commerciales avec eux. Les collaborateurs d'Oropan doivent s'astreindre à :

- effectuer les paiements pour les biens et services fournis à l'entreprise uniquement par des moyens de transfert documentés et conformes aux procédures internes ;
- ne pas effectuer de paiements à des personnes ou à des entités dans des pays autres que celui dans lequel ils résident ou exercent leurs activités ou ont livré les biens ou fourni les services ;
- entretenir des relations commerciales uniquement avec des clients et des fournisseurs disposés à fournir les informations nécessaires pour vérifier la légitimité de leurs activités économiques et l'origine des fonds utilisés
- ne pas effectuer de paiements à des personnes et sociétés intermédiaires et, de la même manière, ne pas accepter de chèques de tiers en paiement des clients. Les ventes doivent être encaissées par chèque, virement électronique ou mandat de paiement dans lequel le client est désigné comme payeur. Dans la mesure du possible, l'utilisation d'argent liquide doit toujours être limitée, conformément aux réglementations en vigueur ;
- ne pas recevoir d'envois des fournisseurs et ne pas expédier de marchandises aux clients d'une manière contraire aux procédures de l'entreprise.

## **7. Droit de concurrence et propriété intellectuelle**

Oropan est conscient des complexités d'un marché concurrentiel et s'engage à respecter pleinement les règles de concurrence ainsi que les lois applicables en matière de protection des consommateurs. La société et ses administrateurs, responsables et employés se garderont de se livrer à des pratiques déloyales et préjudiciables aux lois sur la concurrence. Dans le cadre de la concurrence loyale, Oropan respecte les droits de propriété intellectuelle des tiers. Il est expressément interdit aux employés de porter atteinte à ces droits : marques, dessins et modèles, modèles d'utilité, brevets, droits d'auteur. Oropan s'engage et exige l'engagement de tous ses employés à protéger les marques de l'entreprise, qui représentent un actif inestimable pour la société et pour la continuité de son travail, ainsi que tous les autres droits de propriété intellectuelle. Les comportements ou initiatives susceptibles de porter atteinte aux marques doivent donc être strictement évités.

## **8. Achat durable de biens et de services**

Oropan considère la protection de l'environnement comme un élément clé à promouvoir dans son approche globale des activités commerciales et s'engage à améliorer continuellement la performance environnementale de ses processus de production, ainsi qu'à respecter toutes les exigences législatives et réglementaires pertinentes. Cela comprend le développement et l'extension d'un système de gestion environnementale (SGE) efficace et certifié, basé sur les principes fondamentaux de la réduction de l'impact environnemental et de l'optimisation de l'utilisation des ressources. Oropan stimule et encourage les employés à participer activement à la mise en œuvre de ces principes à travers la diffusion d'informations et des programmes de formation réguliers, et attend de ses employés qu'ils jouent un rôle actif dans l'application de ces principes dans leur travail. La société s'engage à produire et à vendre, dans le respect intégral des exigences législatives et réglementaires, des produits répondant aux normes les plus strictes en termes de performances environnementales et de sécurité. En outre, la société s'efforce de développer et de mettre en œuvre des solutions techniques innovantes aptes à minimiser l'impact environnemental et garantissant la sécurité au plus haut niveau.

## **9. Respect de la légalité dans la gestion des affaires**

Oropan exige de ses administrateurs, de ses responsables, de ses employés et de tout autre destinataire du Code qu'ils respectent les normes les plus élevées d'intégrité, d'honnêteté et d'équité dans toutes leurs relations, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, dans le respect des lois nationales et internationales. Oropan ne tolère aucun type de corruption (acceptation ou offre d'argent pour obtenir un avantage commercial inapproprié), à l'égard d'agents publics, de représentants d'organisations internationales ou d'autres tiers liés à un service public, ou à l'égard de personnes morales ou physiques, ou d'autres sujets diversement spécifiées par les lois applicables.

Aucun administrateur, responsable, employé, agent ou autre représentant ne peut, directement ou indirectement, accepter, solliciter, offrir ou payer des sommes d'argent ou d'autres avantages, y compris du fait de pressions illégales. Lorsque la loi l'exige ou lorsque cela est approprié, la société établit des modèles organisationnels (c'est-à-dire des compliance programs - des programmes de conformité) afin d'évaluer et d'assurer la conformité avec la loi applicable et le Code., (i.e. compliance programs), per valutare e garantire l'osservanza della legge applicabile e del Codice.

### 1. Impartialité des relations

La vocation d'Oropan est de garantir au consommateur final la disponibilité du produit dans de parfaites conditions de fraîcheur et d'excellente qualité. Nos clients sont nos partenaires pour la garantie d'un niveau de service toujours adéquat et respectueux du consommateur.

Oropan entretient une relation transparente et équitable avec tous ses clients de manière à ce qu'aucun d'entre eux ne bénéficie d'un avantage concurrentiel injuste par rapport à un client concurrent.

Oropan adopte des politiques spécifiques en fonction de la taille, du type, du canal ou de la stratégie commerciale du client, afin de toujours servir le consommateur final de la meilleure façon possible et sans jamais adopter d'actions discriminatoires. Par conséquent, Oropan :

- offre aux clients en concurrence dans un canal de vente donné des chances égales dans les relations commerciales ;
- ne met pas fin à une relation avec un client sur la base d'informations génériques ou d'accords avec d'autres clients ;
- ne conclut pas d'accords empêchant les clients d'acheter des produits de concurrents d'Oropan.

### 2. Contrôles et communications

Les contrats entre Oropan et ses clients sont précis et complets, afin qu'aucun élément pertinent pour la décision du client ne soit négligé, et formulés dans un langage clair et facilement compréhensible.

### 3. Contrôle de la qualité et satisfaction maximale du client

Oropan si impegna a seguire i più ambiziosi e stringenti standard di qualità offrendo prodotti in linea con i massimi livelli di sicurezza alimentare ed igiene di processo oltre ai servizi ivi collegati. Tale impegno si traduce in:

- Oropan s'engage à respecter les normes de qualité les plus exigeantes et les plus ambitieuses en proposant des produits conformes aux niveaux les plus élevés de sécurité alimentaire et d'hygiène des processus, ainsi que des services connexes. Cet engagement se traduit par :
- maintien, à haut niveau, des certifications de système de qualité les plus fiables et les plus universellement reconnues ;
- amélioration continue du processus industriel grâce à d'importants investissements en recherche et développement impliquant l'ensemble du processus de production et de la chaîne d'approvisionnement ;
- formation adéquate des collaborateurs de l'entreprise aux procédures de qualité, d'hygiène et de sécurité alimentaire ;
- sélection rigoureuse des fournisseurs de toutes les matières premières et des emballages, en veillant à la traçabilité et au respect de la chaîne ;
- orientation client, en s'efforçant d'offrir des réponses complètes et rapides et en faisant preuve d'attention, de courtoisie et de disponibilité ;
- Transparence des informations destinées au client grâce à des étiquettes claires et compréhensibles (clean labelling).

### 4. Contrôle des importations et des exportations

Oropan s'engage à respecter pleinement les lois nationales ou internationales d'importation et d'exportation applicables dans les pays dans lesquels la Société opère. La législation en la matière, très complexe, est

scrupuleusement suivie par le service administratif, et constamment revue par le directeur général. En outre, Oropan est soutenu par une société externe certifiée OEA (Opérateur économique agréé), qui gère les rapports de la Société avec les douanes et s'occupe de toutes les formalités concernant des droits et taxes conformément à la réglementation.

### **5. Prévention du blanchiment d'argent**

Oropan et ses administrateurs, responsables et autres employés se doivent de ne pas permettre ni d'être impliqués dans des activités susceptibles de comporter le blanchiment, (c'est-à-dire l'acceptation ou le traitement), de produits issus d'activités criminelles de toute nature. Comme indiqué au paragraphe 15, avant même d'établir des relations commerciales avec des clients ou des fournisseurs, la société doit vérifier les informations disponibles sur les contreparties potentielles afin de s'assurer de la légitimité de leurs activités.

Oropan s'engage à respecter scrupuleusement et intégralement l'application des dispositions relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent en vigueur dans toute juridiction compétente.

## **Les INSTITUTIONS et les COMMUNAUTÉS LOCALES**

### **1. Relations institutionnelles**

Les relations d'Oropan avec les institutions publiques sont fondées sur un esprit de loyauté, d'équité et de transparence, ainsi que sur le respect de la réglementation en vigueur. Les contacts avec les institutions publiques sont réservés aux fonctions d'Oropan déléguées à cet effet et aux personnes expressément mandatées pour le faire.

Oropan s'engage à établir, sans aucun type de discrimination, des canaux de communication stables avec tous les interlocuteurs institutionnels au niveau national et local et à représenter les intérêts et les positions de la société de manière transparente, rigoureuse et cohérente, en évitant les attitudes de nature collusoire. Toutes ces relations doivent être menées avec transparence dans le respect des valeurs d'Oropan. Les cadeaux ou marques de courtoisie, lorsqu'ils sont autorisés par la loi, aux représentants des institutions publiques doivent être de valeur modeste et appropriée et, en tout état de cause, tels qu'ils ne puissent être interprétés comme visant à acquérir ou à chercher à acquérir des avantages indus.

Oropan agit en pleine coopération avec les organismes réglementaires et gouvernementaux dans le cadre de leur sphère d'activité légitime. Au cas où la société ferait l'objet d'inspections légitimes de la part des autorités publiques, Oropan coopérera pleinement. Si une institution publique est un client ou un fournisseur d'Oropan, la Société doit agir dans le strict respect des lois et règlements régissant l'achat ou la vente de biens et/ou de services à cette institution publique spécifique.

Les activités de lobbying ne peuvent être exercées que si elles sont autorisées par la loi applicable et dans le strict respect de celle-ci et, en tout état de cause, dans le respect absolu du Code et de toute procédure spécifiquement prescrite par l'entreprise. Oropan entend apporter une contribution positive au développement futur des réglementations et des normes pour l'industrie alimentaire et tous les autres secteurs connexes, et s'engage à contribuer au progrès technologique de la société, ainsi qu'à collaborer avec les institutions publiques, les universités et autres organisations dans la recherche et le développement de solutions innovantes.

## 2. Relations avec les associations et les organisations sans but lucratif

Oropan se consacre depuis des années à la récupération et à la donation des excédents alimentaires aux nécessiteux, par le biais d'organisations à but non lucratif et caritatives, dans le respect de la réglementation en vigueur en matière de sécurité et de conformité des produits et conformément à la loi n° 166 de 2016.

## 3. Soutien aux communautés locales

Oropan s'engage à contribuer activement à la promotion de la qualité de vie et au développement socio-économique des communautés dans lesquelles elle opère, ainsi qu'à la formation du capital humain et des compétences locales, et ce, notamment, en exerçant ses activités d'entreprise de manière compatible avec des pratiques commerciales correctes. Oropan respecte les droits culturels, économiques et sociaux des communautés locales dans lesquelles elle opère et contribue, dans la mesure du possible, à leur épanouissement.

## 4. Comptabilité et contrôle interne

Tous les collaborateurs et toutes les fonctions de l'entreprise sont responsables de la véracité, de l'authenticité et de l'originalité de la documentation et des informations traitées. Pour chaque écriture comptable concernant une transaction d'entreprise, des pièces justificatives adéquates doivent être conservées ; elles doivent pouvoir être facilement retrouvées et sont donc classées de manière à pouvoir les consulter facilement.

Oropan, aux fins de garantir la bonne tenue des registres comptables réglementaires, l'élaboration correcte des états financiers, des rapports, des tableaux récapitulatifs et des communications sociales en général, ainsi que les activités de contrôle des organes internes et externes et des Autorités publiques, oblige ses administrateurs, ses collaborateurs et les tiers agissant pour son compte, à respecter, en particulier, les principes suivants :

- établir clairement les états financiers et les communications d'entreprise exigés par la loi et représenter de manière correcte et véridique la situation patrimoniale, économique et financière ;
- ne pas empêcher ou en tout cas ne pas gêner l'exercice des activités de contrôle légalement confiées aux personnes responsables ;
- dans les communications aux Autorités Publiques, ne pas exposer de faits inexacts sur la situation économique, patrimoniale ou financière, ni en dissimuler d'autres en rapport avec la situation susmentionnée.

Tout employé qui a connaissance d'omissions, d'altérations, de falsifications ou de négligences dans les comptes ou dans les pièces justificatives sur lesquelles reposent les enregistrements comptables, est tenu de signaler les faits à son supérieur direct ou aux organes de contrôle compétents.

Oropan reconnaît l'importance primordiale du contrôle interne pour une bonne gestion et pour la fiabilité et la crédibilité des informations de l'entreprise. Chaque employé est responsable du bon fonctionnement du système de contrôle interne, dans le cadre de son rôle et de ses responsabilités, et doit coopérer pour s'assurer que tous les faits de gestion sont correctement représentés et documentés. Oropan s'engage à maintenir une fonction d'audit interne efficace fonctionnant de manière indépendante et objective. En particulier, tous les documents comptables et administratifs doivent être classés de manière à pouvoir être facilement retrouvés et consultés par les parties autorisées. L'organe d'audit externe, en particulier, se voit garantir le libre accès aux documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Oropan s'engage à maximiser la valeur à long terme pour les parties prenantes. Pour respecter cet engagement, des normes élevées de planification, de contrôle financiers et des systèmes comptables sont adoptés, qui sont conformes et appropriés aux principes comptables applicables à la société et en conformité avec les lois applicables. Dans le cadre de cette pratique, Oropan opère avec la plus grande transparence, conformément aux meilleures pratiques commerciales.

Oropan considère que la transparence quant aux modalités d'enregistrement des transactions individuelles dans les comptes est d'une importance fondamentale pour son succès, et exige donc de tous les employés des rapports précis, ponctuels et détaillés sur les transactions financières et autres transactions commerciales.

### **5. Garantie de la régularité des opérations comptables**

Les employés doivent effectuer des relevés exacts et précis de toutes les transactions financières et autres transactions commerciales, accompagnés de pièces justificatives adéquates. Une comptabilité irrégulière est une violation du Code et est considérée comme illégale dans presque tous les systèmes juridiques. Il est donc interdit à tous les employés d'adopter un comportement ou de faire des omissions qui peuvent conduire à des informations inexactes ou incomplètes, notamment :

- l'enregistrement de transactions fictives ;
- l'enregistrement incorrect des transactions ou les transactions insuffisamment documentées ;
- le défaut d'enregistrement des engagements, même s'il s'agit uniquement de garanties, desquelles la responsabilité ou des obligations d'Oropan pourraient découler.

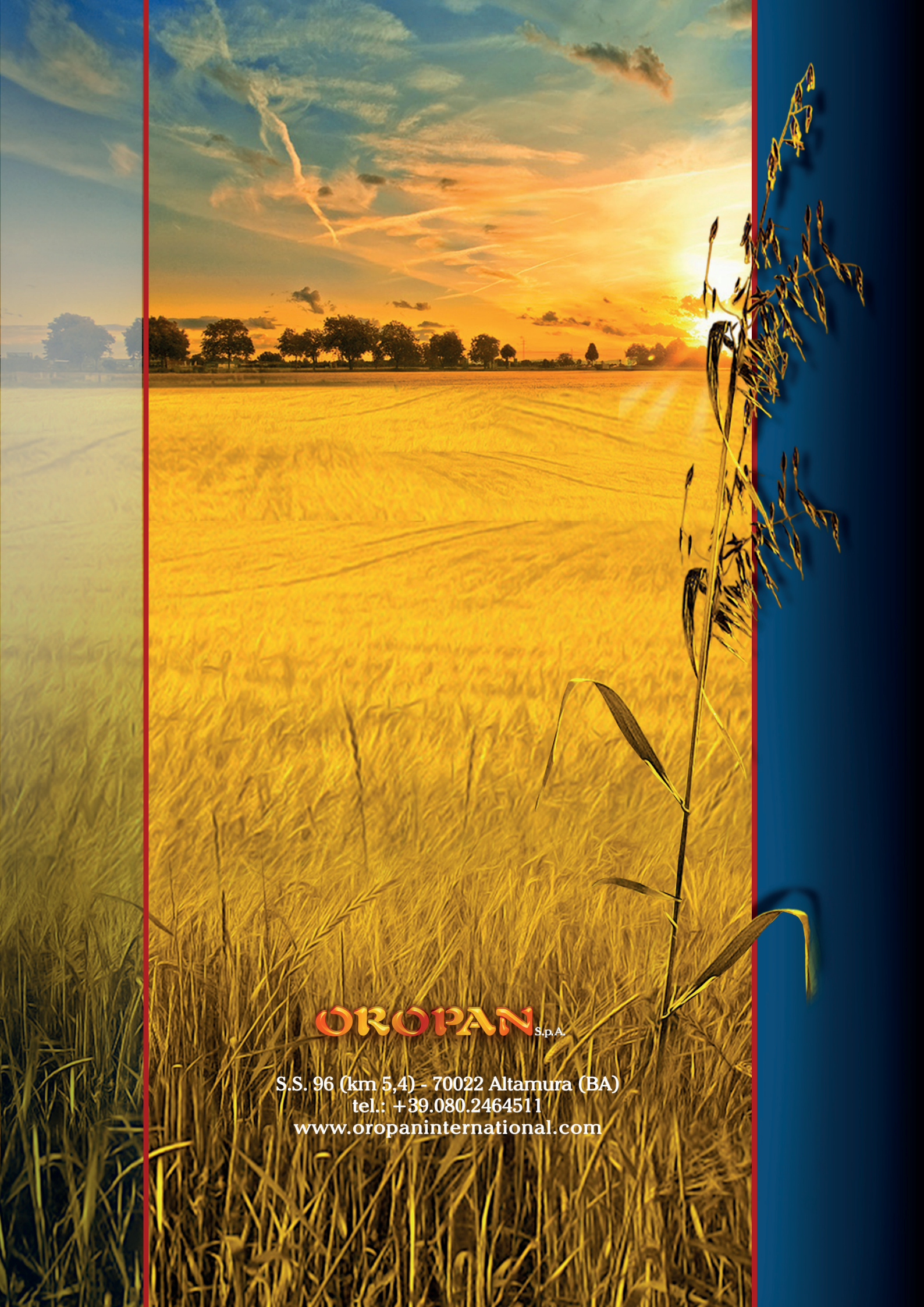
L'audit interne, dans le cadre d'un programme d'audit ou à la demande de la direction générale de la société, du responsable du système de contrôle interne ou des responsables de la conformité des secteurs, examine la qualité et l'efficacité du système de contrôle interne et fait rapport au responsable du système de contrôle interne, aux responsables de la conformité des secteurs et aux autres organes concernés. Les employés de la société sont tenus d'apporter leur soutien à l'examen de la qualité et de l'efficacité du système de contrôle interne. L'audit interne, les auditeurs, les auditeurs externes, le responsable du système de contrôle interne et les Compliance Officers (responsables de la conformité) de secteur ont pleinement accès à toutes les données, informations et documents nécessaires à l'exercice de leurs activités.

Tous les responsables et les employés tenus de collaborer à la préparation et à la présentation de documents veillent, dans la mesure de leurs compétences, à ce que ces documents soient complets, précis, fiables, clairs et compréhensibles.

VERSION	DATE	DESCRIPTION
1	01/09/2018	Première édition
2	25/07/2022	Mise à jour périodique



**OROPAN**  
S.p.A.



**OROPAN** S.p.A.

S.S. 96 (km 5,4) - 70022 Altamura (BA)  
tel.: +39.080.2464511  
[www.oropaninternational.com](http://www.oropaninternational.com)