

**OROPAN** Spa



*Codice Etico*

**AUTENTICITÀ, MAESTRIA E BENESSERE**









**OROPAN** Spa

# Sommario

## **PARTE PRIMA** La Via della INTEGRITÀ

1. Lettera dell'Amministratore delegato
2. Premessa e breve presentazione
3. Cos'è l'Etica?
4. Perché adottiamo il Codice Etico?
5. I nostri valori - I nostri principi - La nostra filosofia
6. L'Etica del cibo
7. Quali sono i principi alla base dell'integrità?
8. La Responsabilità Sociale di Impresa
9. L'Ambiente e la politica ambientale secondo lo standard ISO14001:201510
10. La prevenzione della Corruzione secondo lo standard ISO 37001: 2016
11. La parità di genere secondo la linea guida UNI/PdR125:2022
12. Social Accountability International – SA8000
13. Il piano strategico di sostenibilità
14. Standard ISCC PLUS
15. Il Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro secondo lo standard ISO 45001:2018
16. Chi sono i destinatari del Codice Etico?
17. Diffusione del Codice Etico



## PARTE SECONDA

### I Nostri DIPENDENTI, i Nostri PARTNERS I Nostri DIPENDENTI e i Nostri COLLABORATORI

#### 1. La tutela delle nostre persone

##### a) Le persone in Oropan

- I. Un ambiente di lavoro sicuro
- II. Un ambiente di lavoro positivo
- III. Discriminazione e molestie
- IV. La promozione e la tutela dell'occupazione
- V. La contrattazione e la rappresentanza dei lavoratori
- VI. La selezione e l'inserimento in Oropan
- VII. La formazione e lo sviluppo
- VIII. La riservatezza dei dati personali

##### b) Le norme di comportamento in azienda

- I. La tutela dei beni di proprietà aziendale
- II. Divieto di uso di informazioni riservate e obbligo di confidenzialità
- III. Corretto utilizzo dei sistemi di telecomunicazione
- IV. Le comunicazioni esterne
- V. Regali, omaggi e benefici
- VI. Organizzazione del lavoro

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

#### 3. Quali comportamenti possono essere oggetto di sanzioni disciplinari?

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

#### 5. Attività di presidio e controllo

#### 6. Quali sono i doveri specifici per i responsabili?

#### 7. Dove posso trovare informazioni e supporto aggiuntivi?

#### 8. Monitoraggio e controllo sull'applicazione del Codice Etico

#### 9. Sistema sanzionatorio



## **I Nostri FORNITORI**

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

## **I Nostri CLIENTI**

19. Imparzialità nei rapporti
20. I controlli e le comunicazioni
21. Il controllo della qualità e massima soddisfazione del cliente
22. Il controllo delle importazioni ed esportazioni
23. La prevenzione del riciclaggio del denaro

## **Le ISTITUZIONI e le COMUNITÀ LOCALI**

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



# Parte Prima

La Via della INTEGRITÀ

OROPAN<sup>Spa</sup>



## 1. LETTERA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Tutto il Gruppo Forte, in ciascuna sua risorsa, interna o esterna allo stesso, è tenuto al rispetto di una corretta cultura di impresa, tesa al perseguimento e al raggiungimento dei più alti livelli di etica e integrità. Il nostro Codice Etico definisce gli standard di comportamento posti a fondamento della garanzia di integrità nel rispetto dei nostri valori. Pertanto, a ciascuno è richiesto di aderire al nostro Codice Etico, così contribuendo alla esaltazione di una cultura aziendale di qualità e di integrità quale *modus operandi*. Il valore dell'integrità implica che tutti i processi decisionali e le azioni derivanti, siano improntati al puntuale rispetto dell'etica. Il Codice Etico rappresenta la bussola di orientamento di ciascuna azione, coerentemente ai principi etici a cui ci ispiriamo. Ognuno di noi è responsabile della tutela dei valori e della reputazione del Gruppo Forte. In ogni situazione sarà tanto possibile, quanto necessario, individuare la strada che più funzionalmente consenta il conseguimento di tale prezioso obiettivo. Per meglio tutelare la nostra Azienda, chi lavora nel o con il Gruppo, sarà tenuto a segnalare qualsiasi attività che ritenga essere contraria ai principi del nostro Codice Etico. A tali fini è possibile indirizzare le segnalazioni all'Organo di Vigilanza della Società, ([odv@oropan.it](mailto:odv@oropan.it)), anche in forma anonima. Ciascuna segnalazione sarà fonte di opportune verifiche, con l'impegno a garantire che nessuno possa essere fatto oggetto di ritorsioni sul lavoro per aver effettuato una segnalazione secondo buona fede. Non sono ammessi percorsi facilitati contrari all'etica nel nostro cammino. Voglio ringraziare ciascuno di voi per l'impegno e il contributo concreto nell'adesione e nell'applicazione del nostro Codice Etico, agendo con integrità secondo i valori che contraddistinguono tutto quello che quotidianamente fate per il Gruppo Forte.



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



LUCIA FORTE  
*Amministratore Delegato*



## 2. PREMESSA E BREVE PRESENTAZIONE

Oropan è un'azienda di produzione di prodotti da forno tipici della propria terra di origine, "Altamura", in Puglia. È leader nel panorama agroalimentare italiano nel settore dei prodotti da forno, tra le prime aziende italiane d'eccellenza per fatturato, dimensioni strutturali, numero di addetti, quote di mercato possedute, grado di innovazione tecnologica introdotta nel segmento dei prodotti da forno. Oropan si propone sul mercato con una mission semplice ma di grande impegno e valore: farsi "cultori della sana ed equilibrata alimentazione, per offrire solo il meglio della natura nei prodotti da forno dalle ricette tipiche e tradizionali della sua terra d'origine: Altamura".



### MISSION

«Cultori della Sana ed Equilibrata Alimentazione per offrire solo il meglio della natura nei prodotti da forno, dalle ricette della tradizione della Nostra Terra di Origine, Altamura»



### VISION

«Contribuire alla diffusione nazionale ed internazionale della cultura culinaria e della tradizione di prodotti da forno tipici del territorio di origine (Altamura, Puglia, Italia) offrendo prodotti ad elevata distintività ed in linea con le specifiche esigenze dei mercati obiettivo »



### FILOSOFIA

"La centralità delle persone, siano esse nostri collaboratori, siano essi consumatori, per noi è il fondamento su cui costruire il nostro futuro. Loro sono protagonisti e fonti di ispirazione per garantire il miglior prodotto possibile.

Un prodotto che nella sua semplicità deve essere evocativo di un territorio e della storia dello stesso.

Un prodotto che cambia per rispondere alle trasformazioni dei trend di consumo, ma resta identico per mantenere inalterati i sapori della tradizione.

Perché, per noi, la tradizione trova il suo naturale completamento con l'innovazione, sia essa di processo che di prodotto, esaltando così nuove idee che ci rendono unici."

La vision e la filosofia sono incentrate nel:

- perseguire obiettivi volti alla massima soddisfazione di tutti gli stakeholders;
- contribuire a diffondere nel mondo la cultura alimentare e la tradizione dei prodotti da forno tipici del territorio di origine, (terra dal grande valore storico, culturale e gastronomico), offrendo prodotti ad elevata distintività e in linea con le specifiche esigenze dei singoli mercati raggiunti.

I suoi prodotti sono espressione della tradizione e innovazione, idonei a soddisfare gli stili di vita moderni ed i trend emergenti di un mercato nazionale e internazionale attento alla ricerca del buono, del salutistico e funzionale. Il tutto finalizzato alla cura della salute del consumatore, attraverso una sana ed equilibrata alimentazione. Oropan impiega nei suoi prodotti solo ingredienti semplici e naturali come la preziosa semola rimacinata di grano duro e l'esclusivo lievito madre, DNA e impronta digitale dei 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.



**OROPAN**<sup>Spa</sup>

impiega nei suoi prodotti solo ingredienti Semplici e naturali come la preziosa semola rimacinata di grano duro e l'esclusivo **LIEVITO MADRE, DNA** e impronta digitale di suoi prodotti.

Dedica il suo impegno e tutta la sua passione per raggiungere l'eccellenza in tutto Quello che fa, con il costante obiettivo di offrire ai Propri clienti e consumatori i **PRODOTTI DA FORNO DELLA MIGLIORE QUALITÀ.**

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

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

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

- Onestà e Integrità;
- Assunzione di Responsabilità;
- Senso di Appartenenza;
- Cura della Soddisfazione del Cliente;



- Sicurezza Alimentare;
- Innovazione sostenibile e tradizione
- Responsabilità Sociale e Ambientale.

**OROPAN<sup>Spa</sup>**

**I NOSTRI VALORI**

100% GRANO DURO PUGLIESE

con lievito madre

- Onestà ed integrità
- Assunzione di responsabilità
- Senso di appartenenza
- Cura e soddisfazione del cliente
- Sicurezza alimentare
- Innovazione sostenibile e tradizione

**I VALORI DEL NOSTRO BRAND**



**AUTENTICITÀ**

È il valore portante del brand Forte, quello legato alla storia del suo fondatore e ancor prima della sua terra, Altamura, con la sua arte della panificazione.

**MAESTRIA**

È la magia nelle mani dell'artigiano, capace di combinare gli ingredienti per dar vita ad un prodotto unico per le sue caratteristiche, che profuma di passato e tradizione.

**BENESSERE**

Rappresenta la vocazione della marca a prendersi cura delle persone dell'ambiente in cui vivono. È l'impegno a produrre attraverso processi eco-sostenibili che valorizzino le persone e il loro lavoro.

La policy della Oropan è governata dalla responsabilità sociale di impresa che garantisce il giusto equilibrio nel perseguire obiettivi di carattere economico-imprenditoriale, con obiettivi etici, sociali e ambientali, ponendo come fine il benessere della collettività. La soddisfazione dei clienti avviene nel rispetto delle generazioni future, con la salvaguardia dell'ambiente, a partire dalla comunità di Altamura. L'identità, nata dallo stile imprenditoriale di Vito Forte, fondatore di Oropan S.p.A, si identifica nella cultura, passione e applicazione. È questa la mappatura genetica di Oropan, che ne è al contempo il propellente del motore imprenditoriale

Invero, Vito Forte è anima, cuore pulsante e motore di questa realtà: basti pensare che a



soli 13 anni già lavorava come garzone in un forno, "U' furn da' chiisa ranne", (il forno della chiesa grande), il più antico di Altamura e in attività sin dal 1300. Vito passava di casa in casa, a bordo di una bicicletta, ritirando il pane preparato dalle massaie, per portarlo a cuocere. Quel forno oggi è di proprietà di Oropan: Vito Forte a 19 anni lo acquistò, dopo aver risparmiato su ogni cosa, iniziando, così, la sua attività imprenditoriale con l'aiuto di sua moglie Ninetta. Quello stesso forno, dal 17 maggio 2019 è diventato il MUSEO DEL PANE, grazie alla volontà di Vito Forte di trasformarlo in un luogo di "condivisione del sapere" ed eccellente espressione del legame che unisce da sempre la città di Altamura al proprio pane.

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







### 3. COS'È L'ETICA?

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

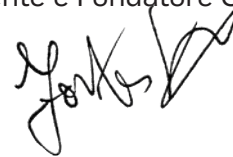
Segnatamente, l'azione di Oropan è volta a condurre il proprio business nel costante rispetto nei confronti degli esseri viventi, con una sensibilità particolare ai temi della sostenibilità e della salvaguardia dell'ambiente: ciò come fine del proprio agire, e non come mezzo per raggiungere il profitto.

Non esiste qualità senza etica

Non c'è sicurezza senza regola

Non c'è consapevolezza senza corretta e trasparente informazione

Vito Forte, Presidente e Fondatore Oropan S.p.A




VITO FORTE  
*Presidente*



#### 4. PERCHÉ ADOTTIAMO IL CODICE ETICO?

Oropan richiede ad amministratori, manager, dipendenti, fornitori e qualsiasi altro soggetto destinatario del Codice Etico, di svolgere la propria attività coerentemente ai valori espressi nel codice di condotta. Tutti i soggetti destinatari del Codice Etico debbono avere consapevolezza di rappresentare la Società e, pertanto, essere responsabili delle loro azioni che incidono sulla reputazione del Gruppo Forte e sulla cultura d'impresa interna allo stesso. A tutti è perciò richiesto di condurre l'attività d'affari nel rispetto delle politiche enunciate in questo Codice Etico.

#### 5. I NOSTRI VALORI – I NOSTRI PRINCIPI – LA NOSTRA FILOSOFIA

Oropan è sin dalla fondazione guidata dalla stessa famiglia. È anche per questo che ha una forte identità caratterizzata da uno «stile» umano e professionale improntato a correttezza di comportamenti, di perfetto equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse per l'azienda. Lo «stile» di Oropan, basato sul reciproco arricchimento umano e professionale di quanti vi lavorano, resterà salvaguardato laddove tutti continueranno a rispettarne gli irrinunciabili valori

e i principi di riferimento. Oropan considera come punti inderogabili nella definizione dei propri valori le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO, (International Labour Organization), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, la Carta della Terra redatta dall'Earth Council ed i principi richiamati nel Global Compact predisposto dall'ONU.



## **L'ONESTÀ E LA TRASPARENZA**

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

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

## **LA CENTRALITÀ DELLA PERSONA**

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

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

## **LA TUTELA DEL LAVORO**

Oropan riconosce il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo la libertà di associazione dei lavoratori. Si impegna a non consentire alcuna forma di lavoro minorile, forzato od obbligatorio. Esclude e rigetta qualsiasi discriminazione legata al sesso, allo stato di salute, all'età, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. Inoltre, non ammette né consente alcuna discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane. Oropan assume l'impegno ad evitare qualsivoglia forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, a premiare la meritocrazia nelle prestazioni lavorative e nelle potenzialità professionali, agevolando la crescita dei dipendenti, tenendo il merito in debito conto ai fini della determinazione degli sviluppi retributivi e di carriera. La società si impegna a non forzare la libertà individuale e collettiva dei lavoratori con riferimento a situazioni di lavoro obbligato. Tutte le persone impiegate all'interno dell'azienda sono legate contrattualmente secondo il principio della volontarietà del contraente e con il proprio totale consenso. L'orario di lavoro aziendale è disciplinato dal Contratto Collettivo di settore e regolamentato dalle leggi vigenti, e, in ogni caso, non supera mai i limiti previsti dalle normative specifiche. Il ricorso allo straordinario rappresenta un'eccezione che si verifica in situazioni ben definite e circostanziate. Le ore straordinarie sono regolarmente registrate in busta paga e retribuite.

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

L'impegno di Oropan nei riguardi della Terra, mira a proteggerne la bellezza e l'integrità a





beneficio delle generazioni presenti e future, con l'obiettivo di trasferire a queste ultime la preziosità dei valori e delle origini, essenziali allo sviluppo e alla salvaguardia nel tempo delle comunità umane e ambientali. Oropan si impegna ad operare rispettando l'ambiente nella sua intima essenza, attivando iniziative mirate alla diffusione di una crescente responsabilità ambientale aziendale, e sviluppando, l'impiego di tecnologie e competenze che non minaccino, o anche astrattamente possano ledere, l'integrità dell'ambiente. Già nella selezione delle materie prime, come nella distribuzione dei propri prodotti, Oropan agisce nella consapevolezza che la responsabilità etico-sociale opera a livello globale. L'impegno a salvaguardare il pianeta e il benessere delle generazioni presenti e future include il benessere degli animali. Per i propri prodotti e le materie prime, Oropan non effettua alcun tipo di sperimentazione sugli animali.



## LE NOSTRE PERSONE

Una grande componente della crescita di Oropan è dovuta alla qualità e alla dedizione delle persone che vi lavorano. Un significativo livello di soddisfazione dei dipendenti è una condizione per Oropan irrinunciabile. Da sempre, la componente umana rappresenta una componente di assoluto rilievo e importanza per Oropan, che sin dalla fondazione si impegna nel dedicare alle "proprie" persone il massimo livello di attenzione. Promuovere e stimolare la creazione e l'innalzamento di un ambiente di lavoro positivo, all'interno del quale ciascuno possa sviluppare e accrescere le proprie capacità e competenze, essendo remunerato secondo meritocrazia, è un naturale fattore chiave per Oropan, che tuttavia non prescinde, in alcun modo, dal rispetto di questo Codice Etico di condotta e dei valori etico-morali del fondatore Vito Forte. Ciascuna risorsa umana è considerata parte integrante di un unico processo in grado di generare valore e benessere per sé stesso e per gli altri. Per rispondere adeguatamente ai bisogni di formazione/informazione dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Società ha approntato adeguati piani di formazione, come da apposite procedure. La formazione, aggiornata continuamente anche sulla base del principio del miglioramento continuo, è erogata lungo tutto l'arco della vita professionale del lavoratore, a partire dall'assunzione fino alla cessazione del rapporto di lavoro ed in presenza di mutamenti di mansioni o di area produttiva.

## I NOSTRI PRODOTTI

La mission di Oropan è incentrata nel garantire una sana ed equilibrata alimentazione, offrendo solo il meglio della natura nei prodotti da forno dalle ricette tipiche e tradizionali di Altamura, al fine di salvaguardare la salute e il gusto della clientela. Nel tempo Oropan ha affinato la propria capacità, dotando i propri prodotti di caratteristiche intrinseche rico-





nosciute come differenzianti ed in alcuni casi uniche, (ad esempio caratteristiche organolettiche e sensoriali, servizio aggiunto derivanti da packaging innovativo, velocità d'uso). Inoltre, sempre in ossequio alla sua mission, Oropan è da tempo protagonista di progetti di ricerca industriale clinico-scientifica, in collaborazione con il mondo universitario e scientifico. A tal fine progetta, sperimenta e propone al mercato una linea di prodotti della panificazione salutistici e funzionali.

### **L'IMPEGNO AMBIENTALE**

Oropan è parte integrante della comunità in cui opera e si sviluppa e, tra le politiche di responsabilità sociale, vi è la tutela dell'ambiente e la valorizzazione del territorio. La conservazione dell'ambiente è essenziale per la qualità della vita e lo sviluppo sostenibile al fine di garantire un futuro sicuro. Oropan ha deciso di adottare un sistema di gestione ambientale in conformità ai requisiti previsti dalle norme UNI EN ISO 14001, quale standard internazionale, modello che integra nell'organizzazione aziendale la salvaguardia dell'ambiente, la prevenzione dell'inquinamento, la riduzione dei rifiuti e dei consumi di energia e risorse. La responsabilità ambientale è un fattore chiave della strategia di business al fine di garantire un futuro sicuro e sostenibile.

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

Le aree principali per assicurare un futuro sostenibile sono:

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

### **L'INNOVAZIONE**

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

## 6. L'ETICA DEL CIBO

Come evidenziato da Francesca Rigotti<sup>1</sup>, il cui pensiero è totalmente condiviso da Oropan: "L'etica è fondamentale nelle nostre vite e persino sulla nostra tavola, e il pensiero morale ha sempre dedicato attenzione al cibo, in particolare alla sua distribuzione, benché soltanto di recente abbia preso corpo una vera e propria «etica del cibo».

Oggi essa si articola soprattutto lungo le coordinate di «scarsità» ed «eccesso», o, con termini analoghi ma non identici, «fame» e «spreco», o anche «carestia» e «abbondanza», benché in questo caso il secondo termine della coppia presenti valenza positiva. Non così negli altri casi, dove entrambi i termini delle coppie sono negativi ed evocativi del «male». Il «bene» starebbe invece nella medietà e indicherebbe una situazione equa nella quale la scarsità di cibo e le carestie siano domate, e, inoltre, siano controllati l'eccesso di opulenza raggiunta con mezzi non etici, da un lato, e lo spreco di cibo, dall'altro."

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

### IL PRIMO PANE AL MONDO DA FILIERA SOSTENIBILE CERTIFICATA.

**OBIETTIVI CHIARI  
E TANGIBILI**

-  Standard di sostenibilità a livello mondiale
-  Protezione della biodiversità
-  Equa redistribuzione del valore aggiunto lungo tutta la filiera
-  Zero deforestazione
-  Tutela dei diritti dei lavoratori
-  Promozione di pratiche agricole rispettose dell'ambiente



**Pane Fresco**  
di semola rimacinata di grano duro  
DA FILIERA SOSTENIBILE CERTIFICATA

con lievito madre

**CLASSICO**

500g e

AFFETTATO

100%  
GRANO  
DURO  
PUGLIESE

**UN PANE SOSTENIBILE  
ANCHE NEL PACKAGING**

-  Carta certificata FSC ottenuta da fonti gestite in maniera responsabile
-  Confezione riciclabile con la carta



**OROPAN**<sup>Spa</sup>



AD  
ALTAMURA  
DAL 1956

**Forte**

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



## 7. QUALI SONO I PRINCIPI ALLA BASE DELL'INTEGRITÀ?

La storia di Oropan è una storia di famiglia, con principi e valori di quotidiana ispirazione nel rapporto con il consumatore. I principi aziendali orientano la Società sin dalla sua creazione e la loro applicazione si evolve con essa attraverso le sfide che affronta. Oropan ha al suo interno un patrimonio di risorse che le consente di superare le difficoltà e di proseguire il suo cammino verso un futuro di solidità e di crescita. Sono risorse che derivano dalla forza dei suoi prodotti e dallo spirito che unisce tutti i Collaboratori. I principi guida della Oropan sono i seguenti:

### LEALTÀ E FIDUCIA

La costante attenzione alle esigenze del consumatore costituisce la premessa e la base della politica aziendale di Oropan, ispirata alla massima trasparenza ed all'eccellenza nella qualità. La lealtà verso i consumatori e la fiducia che essi ripongono quotidianamente in Oropan con i loro acquisti, rappresentano le fondamenta della relazione duratura che li unisce all'azienda. L'attenzione al consumatore non è solo un valore ma una pratica che va realizzata quotidianamente, basata su un senso di responsabilità ben oltre gli obiettivi di natura commerciale. Tale responsabilità si concretizza attraverso:

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

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

### RISPETTO E RESPONSABILITÀ

Oropan sostiene la tutela della dignità umana e il totale incondizionato rispetto dei diritti umani, ovunque l'azienda operi. In particolare, Oropan sostiene con vigore l'abolizione dello sfruttamento del lavoro minorile e del lavoro forzato e coercitivo, nell'ambito della propria sfera di influenza e lungo tutta la catena produttiva, mediante strumenti giuridici e strette relazioni con le comunità locali. Oropan si adopera per evitare qualsiasi discriminazione nella disciplina del rapporto di lavoro sin dal momento dell'assunzione. Obiettivo primario della strategia occupazionale di Oropan è di stabilire legami duraturi nel tempo, ispirati ai principi di crescita professionale e di riconoscimento del merito. Basandosi sul rispetto dell'eguaglianza, Oropan valorizza le proprie risorse umane mediante la loro realizzazione personale e professionale. In tal modo, Oropan contribuisce anche allo sviluppo delle comunità locali, rafforzando il forte vincolo che la unisce al territorio in cui è presente. La tutela della salute umana ed il rispetto dell'ambiente sono al centro del modo di operare del Gruppo; la gestione degli impianti avviene mediante un uso sostenibile delle risorse idriche, delle materie prime, dei materiali e dell'energia, compreso l'utilizzo di fonti rinnovabili; il miglioramento dell'impatto ambientale viene perseguito in tutte le sue forme, in particolare mediante la riduzione delle emissioni, l'eliminazione degli sprechi ed una corretta gestione dei rifiuti. di operare del Gruppo; la gestione degli impianti avviene mediante un uso sostenibile delle risorse idriche, delle materie prime, dei materiali e dell'energia,

compreso l'utilizzo di fonti rinnovabili; il miglioramento dell'impatto ambientale viene perseguito in tutte le sue forme, in particolare mediante la riduzione delle emissioni, l'eliminazione degli sprechi ed una corretta gestione dei rifiuti.

## **INTEGRITÀ E SOBRIETÀ**

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

## **8. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA**

Oropan crede fermamente che la propria attività imprenditoriale, per potersi qualificare come eticamente responsabile, debba perseguire modelli di produzione che rispettino e salvaguardino i diritti umani, le capacità rigenerative della Terra ed il benessere delle comunità, promuovendo lo sviluppo umano in modo equo e sostenibile. In tal senso, i principi di responsabilità sociale di impresa prescelti hanno guidato Vito Forte sin dai suoi primi passi, 60 anni or sono, restando invariati sino ad oggi, con il management di Oropan a garantirne applicazione ed evoluzione. Il valore competitivo di un'impresa di eccellenza si fonda sulla catena del valore. Ciascuna scelta imprenditoriale deve perseguire obiettivi finalizzati a conseguire valore aggiunto, che si ottiene se e quando ciascun portatore di interesse ne percepisce il valore e ne è soddisfatto.

## **9. L'AMBIENTE E LA POLITICA AMBIENTALE**

Oropan è costantemente impegnata a migliorare le prestazioni ambientali delle proprie attività, ponendo, allo stesso tempo, la necessaria attenzione alle esigenze di sicurezza e di qualità dei propri prodotti. Questa attenzione è comprovata dalla costituzione di uno specifico team di lavoro sulla "Sostenibilità Ambientale Prodotto", con lo scopo di definire un programma di sostenibilità che consiste in sette aree strategiche che coprono tutta la catena del valore del prodotto. Le azioni di sensibilizzazione dei collaboratori alla conduzione in regime di massima efficienza dei propri processi produttivi, così come dalle specifiche progettuali dei propri impianti, sono costantemente improntate al raggiungimento dei migliori standard di efficienza.

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

1. riduzione dei consumi energetici nonché l'uso razionale e sempre più efficiente dell'energia;
2. riduzione dei consumi idrici nonché l'applicazione di tecniche di risparmio in tutti i siti;
3. riduzione di emissioni di gas serra;
4. riduzione di ogni forma di spreco delle risorse privilegiando le azioni di prevenzione e recupero;
5. sviluppo di iniziative integrate con il territorio volte al conseguimento delle maggiori sinergie nel settore energetico e ambientale oltre che di positivi rapporti con la comunità locale;
6. ottimizzazione dei processi di supply chain attraverso la minimizzazione dei km per-



corsi e l'utilizzo di mezzi a minor impatto ambientale;

7. partecipazione a progetti di ricerca ed innovazione tecnologica in collaborazione con Università, Istituti di Ricerca e aziende private per l'individuazione e la realizzazione di soluzioni tecnologiche innovative. Oropan ricerca, nello sviluppo di nuovi prodotti, la massima compatibilità con l'ambiente anche nel packaging, considerando il suo intero ciclo di vita, dalla fonte primaria al fine vita, inteso come riciclaggio e/o riutilizzo e/o recupero energetico, nonché l'impatto che questo può avere in relazione all'alimento, ottimizzandone la conservazione e riducendo al massimo il foodwaste.

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

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

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

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

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

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

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

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

## GLI STRUMENTI E LA STRATEGIA DA ADOTTARE

La strategia di Oropan è improntata ad un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile, impegnandosi, in particolare, a:

- implementare azioni e progetti volti ad aumentare l'efficienza energetica dei processi produttivi;
- auto produrre l'energia, laddove possibile, esclusivamente da impianti di cogenerazione ad alta efficienza o da fonti rinnovabili;
- destinare una quota degli investimenti all'auto produzione di energia da fonti rinnovabili;
- implementare sistemi di gestione ambientale, certificati secondo lo standard internazionale ISO14001:2015 per il miglioramento continuo delle prestazioni e dell'or-

ganizzazione ambientale;

- garantire e adottare il monitoraggio dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale;
- effettuare attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, finalizzati alla divulgazione interna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità.

## **10. LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE SECONDO LO STANDARD ISO 37001: 2016**

Oropan è da sempre orientata al miglioramento e in tale contesto è maturata la consapevolezza di tradurre il proprio modus operandi, ispirato alla correttezza in tutte le sue forme e al rispetto della legalità, attraverso la cura e l'attenzione rivolta alla tutela della persona e dei prodotti in tutte le sue forme, da eventi legati a contesti corruttivi.

In tale ottica ha condiviso il percorso di adottare nelle proprie procedure gli standard previsti a livello internazionale secondo lo schema ISO 37001:2016 per la lotta alla corruzione in tutte le sue manifestazioni (anti- Bribery management system).

## **11. LA PARITÀ DI GENERE SECONDO LA LINEA GUIDA UNI/PDR125:2022**

Oropan S.p.a. è da anni in prima linea nella lotta alla discriminazione di genere, riconoscendo l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda.

Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere Oropan impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder a adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una politica aziendale per la parità di genere impegnandosi:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati.
- il rispetto della cultura e strategia aziendale;
- una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; promuovendo l'educa-



zione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;

- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Oropan da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

In particolare, l'azienda per ottenere gli obiettivi:

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti;
- rifiuta ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere;
- sostiene eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
- misura e riporta i progressi nel raggiungimento della parità di genere.

## 12. SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL – SA8000

La Oropan S.p.a. ha dichiarato la piena volontà di implementare un sistema di attenzione sociale che corrisponda a un modello organizzativo efficiente, che tenga in primo piano la centralità dell'individuo, sia come persona che come lavoratore. La scelta di garantire il rispetto dei requisiti SA 8000 vuole essere un segnale per rendere evidente che l'impegno della Direzione nell'attenzione e tutela delle persone è riservata in eguale misura a tutti i lavoratori.

La Direzione di Oropan S.p.a. si impegna direttamente nello stabilire, implementare, mantenere operanti e migliorare nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atti ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti SA 8000 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.

Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:

Conformità legislativa:

- Lotta al lavoro infantile
- Lotta al lavoro obbligato
- Salute e sicurezza per i lavoratori
- Favorire la contrattazione collettiva:
- Lotta alla discriminazione
- Garanzia non utilizzare né favorire punizioni corporali, punizioni mentali o fisiche, violenza verbale, azioni di mobbing sul lavoro
- Rispetto dell'orario lavorativo previsto dalle leggi in vigore e agli standard di settore
- Sostegno all'equa retribuzione:
- Comunicare a tutti i portatori d'interesse la attuale situazione di conformità rispetto ai principi della SA 8000 e la politica di responsabilità sociale dell'azienda
- Favorire la segnalazione di qualsivoglia tipologia di reclamo da parte degli stakeholder relativo a elementi non rispettati dello standard e della politica;
- Definire un piano annuale di obiettivi misurabili.
- Collaborare con i propri fornitori per implementare una Politica Sociale che, attraver-

so l'assistenza tecnica e una maggiore consapevolezza, porti ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

### **13. IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ**

La finalizzazione del Piano Strategico di Oropan segue il percorso intrapreso dall'Azienda per integrare le tematiche di Corporate Social Responsibility all'interno del proprio business model e flusso operativo, coinvolgendo nell'iter progettuale i propri stakeholders. Il Piano Strategico è stato preceduto, negli anni, da un'intensa attività di implementazione di iniziative ambientali, sociali e di governance, che hanno visto il coinvolgimento degli stakeholder aziendali attraverso la pubblicazione volontaria dell'Annual Report, oltre all'informativa già presente all'interno del Bilancio civilistico. La formalizzazione del Piano Strategico ha permesso di sistematizzare i progetti già in essere, avviati prima della redazione del piano ma ancora on going, nonché di individuare nuovi obiettivi su cui concentrare gli sforzi aziendali dei prossimi anni, dando il via al processo di elaborazione di un piano triennale con obiettivi specifici e misurabili (KPI), organizzati per priorità di intervento.

### **14. STANDARD ISCC PLUS**

ISCC Plus è un'estensione dell'applicazione dello standard ISCC, un sistema di certificazione della sostenibilità legato agli obiettivi di sostenibilità inclusi nell'Agenda 2030 presentata dalle Nazioni Unite e in particolare al n.12, volto a "Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo".

È quindi fondato sul concetto fondamentale che la sostenibilità di un prodotto deve essere attestata lungo tutta la filiera produttiva. Consente a ciascun attore della filiera di poter attingere a un prodotto "sostenibile" da fornitori in possesso di un certificato valido per quel prodotto. L'obiettivo principale dello schema è di fornire soluzioni di sostenibilità per catene di approvvigionamento completamente tracciabili e prive di deforestazione.

La Società si impegna nel ridurre l'impatto ambientale sul pianeta e promuove pratiche agricole a minor impatto ambientale lungo tutta la filiera. Oropan S.p.a. è stata la prima realtà ad aver dato vita ad una filiera sostenibile certificata ISCC PLUS con il pane da grano duro 100% pugliese. Garantendo la tracciabilità delle materie prime in tutte le fasi del processo produttivo, dalla lavorazione del grano alla produzione delle semole per offrire al consumatore la garanzia che i prodotti siano il frutto di un modello di sviluppo responsabile, sostenibile ed etico, lungo tutta la filiera, dalla coltivazione delle materie prime alla distribuzione del prodotto finito nei punti vendita.

Gli obiettivi perseguiti da questo schema di certificazione di prodotto sono

- Zero deforestazione
- Tutela della biodiversità
- Protezione del suolo, aria ed acqua
- Rispetto dei diritti dei lavoratori
- Equa redistribuzione del valore aggiunto e tracciabilità lungo tutta la filiera



## 15. IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO SECONDO LO STANDARD ISO 45001:2018

La norma ISO 45001:2018 prevede l'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, fissando i requisiti per stabilire, attuare e migliorare la gestione e la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro, fornendo un ambiente di lavoro sano e sicuro per i propri dipendenti e tutti coloro che visitano il luogo di lavoro. Ha come obiettivo la mitigazione di tutti i fattori dannosi o che rappresentano un pericolo per il benessere fisico e/o mentale dei lavoratori. A tal proposito la Direzione di Oropan S.p.a., ispirandosi al principio del miglioramento continuo e consapevole della rilevanza della salute dei lavoratori e della sicurezza degli ambienti di lavoro nello svolgimento di tutte le attività di competenza, ha implementato un Sistema di Gestione che soddisfa i requisiti espressi nella norme UNI ISO 45001:2018 e si impegna a:

- Mantenere le conformità alle leggi, regolamenti e prescrizioni applicabili alle proprie attività, con particolare attenzione, agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro;
- Stabilire, documentare, attuare e mantenere aggiornato un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- Fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per i propri dipendenti, in ragione della specificità dei rischi e opportunità in tema ssl;
- Perseguire il miglioramento continuo per ridurre i rischi e gli incidenti, prevenire lesioni, infortuni e malattie correlati al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi;
- Garantire adeguate risorse per monitorare, analizzare e ridurre gli indici infortunistici compresi gli eventi associati ai mancati infortuni, incidenti e malattie professionali;
- Promuovere la responsabilità, il coinvolgimento e la consapevolezza dei dipendenti di ogni livello verso una migliore tutela della propria salute e sicurezza;
- Promuovere e diffondere una cultura aziendale sulla qualità, sull'ambiente e sulla sicurezza a tutti i livelli dell'organizzazione;
- Adottare le misure necessarie per ridurre gli impatti ambientali e i rischi di salute e sicurezza connessa alle attività lavorative ed a situazioni di emergenza.

## 16. CHI SONO I DESTINATARI DEL CODICE ETICO?

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

Il Codice Etico è chiamato a svolgere le seguenti funzioni:

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

In particolare, a tutti i collaboratori è richiesta un'attenta conoscenza delle norme contenute nel Codice Etico e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'atti-

vità svolta nell'ambito della funzione di competenza.

Nessuno, a qualsiasi livello aziendale, ha l'autorità di richiedere o consentire la violazione di alcuno degli standard di comportamento qui esposti.

Ogni collaboratore ha l'obbligo di:

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

## **17. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO**

Oropan si impegna a diffondere adeguatamente tra tutti i dipendenti e collaboratori il contenuto del Codice Etico ed i principi che lo ispirano.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Società predispone la sua consegna al momento dell'assunzione a tutti i dipendenti, organizza piani periodici di diffusione ed informazione, provvede alla pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale, oltre a mettere in atto ulteriori iniziative che, di volta in volta, si rendessero necessarie per favorirne la conoscenza.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori. Con riferimento ai neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustri i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza. In particolare, tutti i soggetti coinvolti saranno opportunamente informati che il rispetto e l'osservanza del Codice Etico, nonché delle regole e procedure aziendali, costituiscono precisi obblighi contrattuali, con ogni conseguente provvedimento sanzionatorio in caso di violazione degli stessi, sulla base delle normative nazionali applicabili.



# Parte Seconda

**I Nostri DIPENDENTI,  
i Nostri PARTNERS**

**OROPAN**<sup>Spa</sup>

## **I NOSTRI DIPENDENTI E I NOSTRI COLLABORATORI**

### **1. LA TUTELA DELLE NOSTRE PERSONE**

#### **A) LE PERSONE IN OROPAN**

##### **I. UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO**

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

Oropan agisce e monitora costantemente per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche attraverso la definizione e l'implementazione di adeguati standard di riferimento. Oropan si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

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

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

Tutti i collaboratori sono costantemente chiamati al puntuale rispetto delle norme e procedure per la tutela della loro sicurezza, nonché all'adeguato utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, essendo tenuti a segnalare tempestivamente al proprio superiore diretto qualsiasi anomalia riscontrata. L'introduzione di un Sistema per la Responsabilità Sociale permette ad Oropan di standardizzare le procedure già esistenti in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incluse quelle pertinenti le rappresentanze, la valutazione/gestione dei rischi, la formazione/informazione, e di elaborarne di nuove, qualora ciò si rendesse necessario. Nell'ottica di un continuo miglioramento, l'attenzione è focalizzata sulla definizione di politiche proattive aventi lo scopo di prevenire i rischi di incidenti sui luoghi di lavoro e minimizzare le cause di infortunio.

##### **II. UN AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO**

Oropan si prefigge di implementare, mantenere e incentivare un ambiente di lavoro positivo, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché ai principi di correttezza e rispetto reciproco nei rapporti interpersonali, consentendo a tutti i collaboratori di svolgere al meglio l'attività lavorativa. Oropan è aperta all'impiego dei familiari di dipendenti, nel rispetto delle procedure di selezione, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica o

funzionale tra collaboratori legati da relazioni di parentela o sentimentali. In particolare, ogni collaboratore è tenuto a segnalare, in via riservata, alla funzione Risorse Umane la sussistenza o l'insorgere di situazioni di conflitto di interesse che lo riguardino.

##### **III. DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE**

Oropan assicura pari opportunità a tutti i dipendenti, a tutti i livelli, e condanna qualsiasi forma di discriminazione o molestia. Oropan promuove e ricompensa i propri collaboratori unicamente in funzione dei risultati e dei comportamenti.

Promuove, inoltre, il realizzarsi e il consolidarsi di un clima aziendale incline al rispetto del-



la dignità umana. In risposta alle discriminazioni, Oropan adotta il principio delle pari opportunità in tutte le fasi della vita aziendale, dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro. La direzione, inoltre, ha assunto l'impegno di contrastare qualunque discriminazione e di reprimere atteggiamenti che possano esprimersi in questa direzione all'interno degli uffici e delle unità produttive. È fatto espresso divieto di:

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

#### **IV. LA PROMOZIONE E LA TUTELA DELL'OCCUPAZIONE**

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

#### **V. LA CONTRATTAZIONE E LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI**

Oropan assume le decisioni e ispira i propri comportamenti verso i dipendenti attenendosi alla rigorosa osservanza delle normative in materia. La Società rispetta integralmente l'autonomia rappresentativa e di tutela dei lavoratori e dei loro diritti, con particolare riferimento alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva che Oropan riconosce sia nelle forme istituzionalizzate che in quelle non formalizzate.

#### **VI. LA SELEZIONE E L'INSERIMENTO IN OROPAN**

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

#### **VII. LA FORMAZIONE E LO SVILUPPO**

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

zione della valutazione dei risultati e attribuendo responsabilità coerenti con il ruolo e i percorsi professionali dei singoli. La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione Risorse Umane e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato, attraverso sistemi equi, trasparenti e noti ai collaboratori valutati. I collaboratori si impegnano a porsi in modo partecipativo e propositivo nel processo di valutazione.

## **VIII. LA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI**

Nell'ambito della conduzione del proprio business, Oropan potrebbe raccogliere dati personali e/o informazioni, (relativi, ad esempio, a dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori), che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti e alle best practices per la protezione della riservatezza, anche alla luce del Regolamento UE 2016/679, noto come GDPR, (General Data Protection Regulation), relativo alla protezione delle persone

fisiche con riguardo al trattamento e alla libera circolazione dei dati personali. A tal fine, Oropan garantisce un elevato livello di sicurezza nella scelta e nell'uso di sistemi di information technology destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate. In tal senso, ogni collaboratore eventualmente chiamato a processare dati o informazioni di siffatta natura, deve:

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

## **B) LE NORME DI COMPORTAMENTO IN AZIENDA**

### **I. LA TUTELA DEI BENI DI PROPRIETÀ AZIENDALE**

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

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

### **IL DIVIETO DI USO DI INFORMAZIONI RISERVATE E OBBLIGO DI CONFIDENZIALITÀ**

In nessuna circostanza gli amministratori, i manager, i dipendenti e qualsiasi altro destinatario del Codice Etico devono utilizzare, (o divulgare a terzi non autorizzati), informazioni non di dominio pubblico acquisite in ragione della propria posizione all'interno della Oropan, o per la circostanza di essere in relazione d'affari con Oropan stessa, ad eccezione dei casi in cui la divulgazione sia prevista da leggi o regolamenti o se espressamente disciplinata da accordi contrattuali, dove le controparti ne hanno regolamentato l'utilizzo e la confidenzialità.

I beni immateriali, (tra cui il know-how e la proprietà intellettuale), realizzati dalla Oropan



rappresentano asset fondamentali che ciascun destinatario del Codice Etico è tenuto a tutelare opportunamente. Invero, in caso di indebita divulgazione di tali beni immateriali, alla Società potrebbe derivare un danno sia patrimoniale che di immagine. Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice Etico permangono anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

### **III. CORRETTO UTILIZZO DEI SISTEMI DI TELECOMUNICAZIONE**

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

Ogni collaboratore, quindi, deve considerare che:

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

Ogni collaboratore è altresì tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere, sia nella comunicazione scritta che verbale, a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non inviare messaggi di posta elettronica che possano impegnare la Società verso soggetti terzi senza averne titolo;
- avere la massima cura nella custodia dei dispositivi mobili assegnati o in dotazione e non cederli neanche in uso temporaneo a terzi estranei.

### **IV. LE COMUNICAZIONI ESTERNE**

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

Nondimeno, la comunicazione ai mass media riveste una delicata importanza ai fini del

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

## **V. REGALI, OMAGGI E BENEFICI**

Regali ed omaggi - di valore superiore a limiti di ragionevolezza o non coerenti con le normali relazioni di lavoro - sono idonee a creare situazioni di potenziale condizionamento e, quindi, interferenze nello svolgimento del rapporto di lavoro che deve essere scevro da obblighi di riconoscenza. Oropan fa espresso divieto ai propri collaboratori, così come ai loro familiari, di accettare, e tantomeno richiedere per sé o altri, regali, benefici o favori offerti da persone con le quali si intrattengono rapporti di lavoro, che possano compromettere l'indipendenza di giudizio degli stessi o quantomeno possano creare il sospetto che la stessa sia venuta meno. Sono considerati benefici: il denaro, i beni tangibili, (quali ad esempio viaggi, orologi, gioielli, vini d'eccezione, oggettistica di valore, abbigliamento, telefoni cellulari, apparecchi hi-tech). Sono considerati benefici anche i servizi e gli sconti su acquisti di merci o servizi. Rientrano invece nelle normali cortesie d'affari, ad esempio, piccoli omaggi quali gadget, libri, dolci.

Eventuali inviti a pranzo o a cena ad opera di fornitori o partner commerciali non devono mai inficiare la correttezza dei rapporti professionali e devono sempre consentire di tenere separata la sfera dei rapporti personali da quella dei rapporti lavorativi. È ammesso utilizzare, anche per uso personale, i punteggi accumulati durante i viaggi di lavoro, offerti dalle compagnie aeree o catene alberghiere. Non è tuttavia consentito richiedere o modificare compagnie, voli o altri tipi di prenotazioni al solo fine di accumulare punti o chilometraggi, a prescindere se ciò comporta costi aggiuntivi per l'azienda. Tutte le prenotazioni devono in ogni caso uniformarsi alle regole generali della politica viaggi aziendale, nel rispetto dei principi generali di sobrietà e auto responsabilità. L'utilizzo della carta di credito aziendale deve essere limitato alle spese sostenute per conto o nell'interesse dell'azienda. Ai collaboratori non è consentito, inoltre, concedere benefici o regalare oggetti a terzi che vadano oltre la normale cortesia d'affari, come sopra esplicitata, e possano, quindi, essere percepiti dal ricevente come tentativi di influenzarne decisioni e comportamenti.

## **VI. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

Oropan provvede ad una pianificazione complessiva delle attività, che garantisca a ciascuno di occupare il ruolo più adeguato, massimizzando l'utilità dell'organizzazione, nel rispetto delle pari opportunità. A tal fine, Oropan aggiorna costantemente il sistema delle responsabilità organizzative, delle competenze e delle funzioni svolte dall'organico in essere. I collaboratori si impegnano ad assumersi le responsabilità relative alle mansioni affidate e a porsi in modo cooperativo durante tutto il periodo di permanenza in azienda. Nella definizione e gestione degli orari e dei turni Oropan contempera, per quanto possibile, le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della



qualità della vita dei collaboratori. D'altro canto, è obbligo di ogni collaboratore rispettare gli orari e i turni assegnati e segnalare tempestivamente l'assenza. Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

## **2. QUALI SONO LE MIE RESPONSABILITÀ?**

Il Codice Etico è un patrimonio comune: è uno strumento al servizio delle persone, nato dai valori e per consentire a tutti di generare e diffondere valore.

È dovere di ogni risorsa aziendale, ovunque essa operi, rispettare non solo le leggi e i regolamenti vigenti ma anche il presente Codice Etico, il quale deve essere rispettato anche dai consulenti, fornitori, clienti e da chiunque abbia rapporti con la Società, a cui viene richiesto un esplicito impegno in tal senso.

Oropan si impegna a:

Ogni collaboratore è altresì tenuto a:

- garantire tempestivamente che tutte le modifiche e gli aggiornamenti siano portati a conoscenza di ciascun destinatario del Codice Etico;
- fornire un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione un appropriato supporto in caso di dubbi sulla corretta interpretazione del Codice Etico;
- controllare periodicamente il rispetto delle norme del Codice Etico, incoraggiando commenti e suggerimenti costruttivi da parte di amministratori, manager, dipendenti e soggetti terzi sui contenuti del Codice Etico, sulla sua applicazione e su eventuali argomenti correlati;

## **3. QUALI COMPORAMENTI POSSONO ESSERE OGGETTO DI SANZIONI DISCIPLINARI?**

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

Pertanto, tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a:

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

#### **4. COME VALUTARE IL MIO COMPORTAMENTO E QUELLO DEGLI ALTRI?**

L'atteggiamento, la condotta, il modo di svolgere la mansione lavorativa di ciascun dipendente rispetto all'ambiente di lavoro e alle persone con cui è a contatto, deve recepire tutti i principi e le indicazioni contenute nel Codice Etico.

Il comportamento di ciascuno deve favorire un clima positivo e rispettoso tra i dipendenti, incentivando uno scambio di idee trasparente ed il continuo rispetto delle procedure aziendali.

Le procedure definiscono il perimetro dell'attività professionale di ciascun dipendente nell'organizzazione aziendale: rappresentano il fondamento delle valutazioni dei comportamenti e delle azioni lavorative svolte.

#### **5. ATTIVITÀ DI PRESIDIO E CONTROLLO**

Ogni funzione aziendale presidia e garantisce l'aderenza delle proprie azioni e attività ai principi e alle regole di comportamento contenute nel presente Codice Etico, anche tramite una fattiva e costante attività di controllo al suo interno.

Ciascuna funzione, infatti, è responsabile dell'esecuzione dei controlli di linea nel proprio ambito di competenza, della rilevazione delle inosservanze verificatesi al proprio interno e della segnalazione delle stesse.

#### **6. QUALI SONO I DOVERI SPECIFICI PER I RESPONSABILI?**

Chiunque rivesta il ruolo di responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio, svolgendo la propria attività in conformità ai principi e alle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico.

Con il suo operato, deve dimostrare agli altri collaboratori che il rispetto del Codice Etico sottende un profilo fondamentale del proprio lavoro, accertandosi che tutti siano consapevoli che i risultati di business non vanno mai disgiunti dal rispetto dei principi del Codice Etico.

Gli impegni assunti nell'ambito del presente Codice Etico con riferimento a "Oropan", si intendono riferiti ai doveri e responsabilità di tutti i responsabili e dirigenti che collaborano a vario titolo nell'ambito della Società.

#### **7. DOVE POSSO TROVARE INFORMAZIONI E SUPPORTO AGGIUNTIVI?**

Il Codice Etico riflette i valori etici fondamentali condivisi da tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, dai manager e dagli altri dipendenti della Società.

Esso va letto ed interpretato unitamente alle politiche ed alle Linee Guida aziendali, (codice di comportamento), che sono parte integrante del presente Codice Etico.

#### **8. MONITORAGGIO E CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO**

Oropan si impegna a rispettare e a far rispettare le norme del Codice Etico anche attraverso l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/01, (OdV), nominato dal Consiglio di Amministrazione in virtù di proprio atto deliberativo.

All'OdV, composto di tre membri e con una durata di tre anni, sono attribuiti compiti ed autonomi poteri di monitoraggio sull'attuazione delle norme di comportamento etico, attraverso, in particolare:

- la costante vigilanza dell'applicazione da parte dei destinatari delle norme del



Codice Etico;

- la promozione e la valutazione di ogni segnalazione e suggerimento volto al miglioramento del Codice Etico; la promozione di programmi di comunicazione, formazione ed aggiornamento di tutti i destinatari;
- pareri sulla revisione del Codice Etico o sulle più rilevanti politiche e procedure aziendali, affinché siano coerenti con il Codice Etico stesso.

Al fine di consentire l'effettiva applicazione del Codice Etico, tutti i destinatari hanno il diritto di segnalare all'OdV i presunti casi di violazione dei suoi valori e dei relativi principi comportamentali di cui vengono a conoscenza, ovvero di segnalare qualsiasi atteggiamento o situazione di potenziale criticità. Le segnalazioni possono essere presentate mediante invio alla casella di posta gestita dall'OdV. L'OdV agisce in modo da garantire che gli autori delle segnalazioni non siano oggetto di eventuali forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede. Tutti i destinatari sono tenuti a collaborare con l'OdV, in modo da consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione delle segnalazioni ricevute. A fronte delle segnalazioni, i fatti saranno valutati, ascoltando eventualmente anche l'autore della stessa ed il presunto responsabile della possibile violazione.

L'OdV potrà avvalersi, per l'analisi e valutazione delle condotte integranti violazioni del Codice Etico e delle norme di legge, di specifiche unità o soggetti con competenza sulla specifica materia.

## 9. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie al Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del CdA, l'OdV riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare ai Soci, per tutte le determinazioni del caso. Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'OdV.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'OdV sarà data adeguata motivazione. La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure interne di cui al Modello D. Lgs. 231/2001, compromette il rapporto fiduciario tra la Società e i propri dipendenti, fornitori e collaboratori a vario titolo. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello D. Lgs. 231/2001, in modo adeguato e proporzionale, a prescindere dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono reato. Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. La Società si astiene dal ricorrere a pratiche disciplinari di alcun tipo, dirette e indirette che riguardino forme di coercizione e violenza fisica o psichica e le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato. Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro

gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento indicate nel Codice Etico, la Società valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti, fornitori o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

## **I NOSTRI FORNITORI**

### **10. L'APPROVVIGIONAMENTO**

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

L'approvvigionamento avviene attraverso una funzione interna specializzata, che opera congiuntamente con fornitori e produttori rigorosamente selezionati, nel rispetto dei principi generali sviluppati in questo Codice Etico.

Oropan predilige l'approvvigionamento diretto delle materie prime strategiche poiché assicura ai produttori e/o fornitori una chiara comprensione delle specifiche esigenze in materia di qualità e sicurezza, consentendo una valutazione diretta e obiettiva. In particolare, la procedura di acquisto non può prescindere dai seguenti criteri:

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

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

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

### **11. I RAPPORTI CON I PRODUTTORI**

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



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

## 12. LA SCELTA DEL FORNITORE

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

Gli elenchi dei fornitori aziendali non devono mai costituire un motivo di preclusione per le imprese fornitrici che non siano in essi inserite, se tali imprese possano comunque vantare il possesso dei requisiti necessari per soddisfare le aspettative di Oropan. Sono richiesti a tutti i fornitori:

- di rispettare le leggi e le regolamentazioni in materia di lavoro secondo gli standard internazionali;
- di non effettuare, nei confronti del proprio personale, discriminazioni di razza, nazionalità, sesso e religione;
- di non fare ricorso, nell'espletamento della propria attività, allo sfruttamento di manodopera minorile o di detenuti non consenzienti, (lavoro forzato);
- di prendere visione del Codice Etico e di impegnarsi al suo rispetto. Oropan non avvia forme di collaborazione con i fornitori che non accettino tali condizioni e si riserva contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura, ivi compresa la risoluzione del contratto, nel caso in cui il fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto di Oropan, violi le norme di legge, di contratto o del Codice Etico.

## 13. INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI

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

- il monitoraggio degli assetti proprietari dei propri fornitori;

- la rotazione periodica dei collaboratori preposti agli acquisti, laddove questa pratica sia consigliabile e comunque nel rispetto delle competenze e professionalità degli stessi;
- la separazione dei ruoli tra il responsabile richiedente la fornitura e il responsabile stipulante il contratto;
- la ricostruibilità delle scelte adottate.

Tutti i collaboratori coinvolti nel processo di acquisto:

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

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

#### **14. CONFLITTO DI INTERESSE**

Oropan riconosce e rispetta il diritto di tutti i collaboratori a partecipare a investimenti o affari al di fuori dell'ambito lavorativo, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi contrattualmente assunti. In particolare, tutti i collaboratori Oropan devono evitare situazioni in cui i loro interessi possano entrare in conflitto con quelli aziendali. Le determinazioni assunte per conto della Oropan devono essere improntate al miglior interesse per la Società. Ciascuno è, pertanto, tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini o conviventi di fatto, siano titolari di interessi economici e finanziari in conflitto, (compresa la mera parvenza di un conflitto), con gli interessi di Oropan nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti o delle relative società controllanti o controllate. A titolo esemplificativo e non esaustivo le situazioni che possono causare conflitto di interessi sono:

- partecipare a decisioni che riguardano affari con imprese, società od enti in cui il dipendente o un familiare del dipendente abbiano interessi o anche quando da tali decisioni possa derivarne un vantaggio personale;
- usare il nome della Società per ottenere vantaggi personali o per terzi;



- utilizzare la propria posizione aziendale o informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio proprio o di terzi.

Ciascuna situazione idonea a dar luogo a conflitto di interesse deve essere tempestivamente riportata per iscritto al proprio responsabile e/o al responsabile delle Risorse Umane.

Tale informativa è obbligatoria se si ricopre un'attività lavorativa su base continuativa, o se si ricopre il ruolo di amministratore o dirigente, in qualsiasi altra azienda o se intercorre una relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole con enti o persone che hanno in corso, o alle quali sono state proposte, relazioni d'affari con Oropan o che potrebbe comunque influenzare, (o che possa essere avvertita come idonea a influenzare), l'imparzialità e l'indipendenza nella valutazione di quale sia il miglior interesse della Oropan, unitamente alla modalità più idonea al perseguimento di tale interesse.

### **15. ATTIVITÀ COMMERCIALI ILLECITE**

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

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

### **16. IL DIRITTO DELLA CONCORRENZA E DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE**

Oropan è consapevole delle complessità di un mercato competitivo, impegnandosi, altresì, ad osservare debitamente le norme sulla concorrenza nonché le leggi a tutela del consumatore applicabili. La Società ed i suoi amministratori, manager e dipendenti non intraprenderanno pratiche scorrette e lesive delle leggi sulla concorrenza. Nell'ambito della leale concorrenza, Oropan rispetta i diritti di proprietà intellettuale di terzi. È fatto espresso divieto ai collaboratori di porre in essere violazioni di tali diritti: marchi, disegni e modelli, modelli di utilità, brevetti, diritti di autore. Oropan si impegna e richiede l'impegno di tutti i collaboratori per la tutela dei marchi aziendali che rappresentano un patrimonio inestimabile per la Società e per la continuità del lavoro, così come di tutti gli altri diritti di proprietà intellettuale. Devono pertanto essere tassativamente evitati comportamenti o iniziative che possano recare pregiudizio ai marchi.

## **17. ACQUISTO DI BENI E SERVIZI IN MODO SOSTENIBILE**

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

Oropan stimola ed incoraggia i dipendenti a partecipare attivamente all'attuazione di questi principi tramite la divulgazione di informazioni e regolari corsi di formazione e si aspetta che i dipendenti svolgano un ruolo attivo nell'applicazione di tali principi nella loro attività lavorativa. La Società si impegna a produrre e vendere, in piena osservanza dei requisiti legislativi e regolamentari, prodotti che rispondano ai più elevati standard in termini di prestazione ambientale e di sicurezza. Inoltre, la Società si adopera per sviluppare ed implementare soluzioni tecniche innovative che riducano al minimo l'impatto ambientale e garantiscano la sicurezza ai massimi livelli.

## **18. IL RISPETTO DELLA LEGALITÀ NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI**

Oropan, richiede che i suoi amministratori, manager, dipendenti e qualunque altro destinatario del Codice Etico si impegnino al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutte le relazioni, all'interno e all'esterno della Società, in conformità con le leggi nazionali e internazionali.

Oropan non tollera alcun tipo di corruzione, (accettando o offrendo denaro per ottenere un vantaggio commerciale improprio), nei confronti di pubblici ufficiali, o rappresentanti di organizzazioni internazionali o altri terzi correlati a un pubblico ufficiale, o nei confronti di persone giuridiche o individui, o altri soggetti diversamente indicati dalle leggi applicabili. Nessun amministratore, manager, dipendente, agente o altro rappresentante può direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità, anche a seguito di pressioni illecite. Dove obbligatorio per legge o dove opportuno, la Società stabilisce modelli organizzativi, (i.e. compliance programs), per valutare e garantire l'osservanza della legge applicabile e del Codice Etico.

## **I NOSTRI CLIENTI**

### **19. IMPARZIALITÀ NEI RAPPORTI**

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

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

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



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

## **20. I CONTROLLI E LE COMUNICAZIONI**

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

## **21. IL CONTROLLO DELLA QUALITÀ E MASSIMA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE**

Oropan si impegna a 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:

- Mantenimento, con elevato rating, delle più autorevoli certificazioni di sistema qualità universalmente riconosciuti;
- Miglioramento continuo del processo industriale tramite significativi investimenti in Ricerca & Sviluppo che coinvolgono tutto il processo produttivo e l'intera filiera;
- Formazione adeguata dei collaboratori della Società sulle procedure di Qualità, Igiene e Sicurezza alimentare;
- Selezione scrupolosa dei fornitori di tutte le materie prime ed imballi con focus su tracciabilità e custody of chain;
- Orientamento al cliente, impegnandosi ad offrire risposte esaustive, tempestive ed usando attenzione, cortesia e disponibilità;
- Trasparenza nelle informazioni al cliente mediante etichette chiare e comprensibili, (clean labelling).

## **22. IL CONTROLLO DELLE IMPORTAZIONI ED ESPORTAZIONI**

Oropan si impegna al pieno rispetto delle leggi nazionali o internazionali in materia di importazione ed esportazione, applicabili nei Paesi nei quali opera. La pur complessa legislazione in materia è scrupolosamente seguita dall'ufficio amministrativo, e costantemente al vaglio dell'Amministratore Delegato di Oropan. Oropan, inoltre, è supportata da una società esterna certificata AEO, (Operatore Economico Autorizzato), che intrattiene correttamente i rapporti con la Dogana e si occupa della gestione dei dazi doganali richiesti, in conformità con quanto previsto dalla normativa.

## **23. LA PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO DEL DENARO**

Oropan ed i suoi amministratori, manager ed altri dipendenti non dovranno consentire o essere coinvolti in attività idonee a implicare il riciclaggio, (i.e. l'accettazione o il trattamento), di proventi derivanti da attività criminali di qualsivoglia tipologia. Come evidenziato nel paragrafo 15, anche in questo caso la Società, ancor prima di instaurare relazioni d'affari con clienti o fornitori che siano, deve verificare le informazioni disponibili sulle potenziali

controparti, al fine di accertarsi della legittimità della loro attività.

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

## **LE ISTITUZIONI E LE COMUNITÀ LOCALI**

### **24. I RAPPORTI ISTITUZIONALI**

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

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

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

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

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

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

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

### **25. I RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI E ONLUS**

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

### **26. IL SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ LOCALI**

È impegno di Oropan contribuire positivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico della comunità in cui opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale. Oropan rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e contribuisce, ove possibile, alla



loro realizzazione.

## **27. LE SCRITTURE CONTABILI E CONTROLLO INTERNO**

Tutti i collaboratori e ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione e delle informazioni trattate. Per ciascuna rilevazione contabile che concerne una transazione societaria deve essere conservata adeguata documentazione di supporto, agevolmente reperibile e archiviata consentendone la facile consultazione.

Oropan, al fine di assicurare la regolare tenuta delle scritture contabili obbligatorie, la corretta predisposizione del bilancio di esercizio, delle relazioni, dei prospetti e delle comunicazioni sociali in genere, delle attività di controllo degli organi interni, esterni e delle Autorità Pubbliche, obbliga i suoi amministratori, collaboratori e soggetti terzi che agiscono in rappresentanza

dello stesso, al rispetto, in particolare, dei seguenti principi:

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

Ciascun collaboratore che venga a conoscenza di omissioni, manomissioni, falsificazioni o trascuratezza della contabilità o della documentazione di supporto sulla quale le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a riferire i fatti al superiore diretto o ai preposti organismi di controllo. Oropan riconosce l'importanza primaria del controllo interno per una corretta gestione e per l'affidabilità e la credibilità dell'informazione societaria. Ciascun collaboratore è responsabile del buon funzionamento del sistema di controllo interno, nell'ambito del suo ruolo e delle sue competenze, ed è tenuto a collaborare affinché tutti i fatti di gestione siano correttamente rappresentati e documentati. Oropan si impegna a mantenere una efficiente funzione di Internal Audit che operi con indipendenza e obiettività. In particolare, tutti i documenti contabili ed amministrativi devono essere archiviati in modo da consentirne l'agevole reperibilità e la facile consultazione da parte dei soggetti autorizzati. Alla società di revisione contabile esterna, in particolare, sarà garantito libero accesso ai documenti e alle informazioni necessarie per svolgere il suo compito. L'impegno di Oropan è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per gli stakeholder. Per tenere fede a questo impegno, vengono adottati elevati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili alla Società e rispettosi delle leggi vigenti. Nell'espletare tale prassi, Oropan opera con la massima trasparenza coerentemente con le migliori pratiche d'affari.

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

## 28. GARANTIRE LA REGOLARITÀ DELLE OPERAZIONI CONTABILI

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

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

L'Internal Audit, nell'ambito di un programma di verifiche o su richiesta dei vertici delle Società, del Preposto al Sistema di Controllo Interno o dei Compliance Officers di settore, esamina la qualità e l'efficacia del Sistema di Controllo Interno e riferisce al preposto al Sistema di Controllo Interno, al Compliance Officers di settore e agli altri organi deputati. I dipendenti della Società sono tenuti a fornire supporto nell'attività di verifica della qualità e dell'efficacia del Sistema di Controllo Interno. L'Internal Audit, i sindaci, i revisori esterni, il Preposto al

Sistema di Controllo Interno ed i Compliance Officers di settore hanno pieno accesso a tutti i dati, informazioni e documenti necessari allo svolgimento delle loro attività.

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





**OROPAN** Spa

VERSIONE	DATA	DESCRIZIONE
1	01/09/2018	Prima Emissione
2	25/07/2022	Aggiornamento periodico
3	15/01/2024	Aggiornamento periodico



**OROPAN** Spa

*Codice Etico*

**OROPANINTERNATIONAL.COM**

SS96, Km5-4 - 70022 Altamura BA - Tel. 080.246.4511 - [info@oropan.it](mailto:info@oropan.it)

