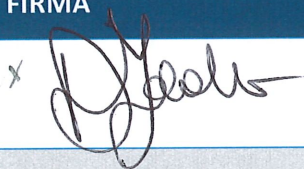


CODICE ETICO

Gruppo Farvima

Il nostro strumento per diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali

CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
APPROVATO DA	DATA	FIRMA
C.D.A.	15/07/2024_	x 
RIFERIMENTI DI REVISIONE		
REVISIONE (REV)	DATA REV.	STATO DELLA REVISIONE

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di amministrazione della Farvima Holding S.r.l. e viene recepito da ogni altra Società del Gruppo tramite determinazione del proprio organo amministrativo.

"Fai sempre ciò che è giusto. Accontenterai la metà del genere umano e stupirai l'altra metà"

Mark Twain

Sommario

PREMESSA	5
I. IL GRUPPO FARVIMA	5
II. LO SCOPO DEL CODICE ETICO DI GRUPPO.....	5
III. FINALITÀ E DESTINATARI.....	6
CAPITOLO 1 PRINCIPI ETICI ISPIRATORI	8
ART. 1 PRINCIPIO DI LEGALITÀ: RIGOROSO RISPETTO DI LEGGI E NORMATIVE	8
ART. 2 ONESTÀ, CORRETTEZZA PROFESSIONALE E PRINCIPIO DI TRASPARENZA	8
ART. 3 LOTTA AI CONFLITTI DI INTERESSE - LOTTA ALL'ILLECITO IN OGNI SUA FORMA	9
ART. 4 REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE.....	9
ART. 5 LEALTÀ NELLA CONCORRENZA	9
ART. 6 RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY.....	10
ART. 7 RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	10
CAPITOLO 2 RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	11
ART. 8 SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE	11
ART. 9 GESTIONE DEL PERSONALE	12
ART. 10 CUSTODIA DEL PATRIMONIO (BENI AZIENDALI IN ASSEGNAZIONE)	12
ART. 11 DOVERI E RESPONSABILITÀ NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE	13
ART. 12 CLIMA LAVORATIVO – AMBIENTI DI LAVORO – PRINCIPIO DI COLLABORAZIONE ATTIVA	13
ART. 13 LOTTA AL LAVORO SOMMERSO, ALLO SFRUTTAMENTO E AL LAVORO “IRREGOLARE”	14
ART. 14 DIVERSITÀ E INCLUSIONE	14
CAPITOLO 3 - SALUTE E SICUREZZA, TUTELA AMBIENTALE, QUALITÀ E SVILUPPO SOSTENIBILE	14
ART. 15 SAFETY (SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO)	14
ART. 16 “SALVAGUARDIA DEL CREATO” (ENERGY SAVING – LOTTA AI REATI AMBIENTALI)	15
ART. 17 GDP (GOOD DISTRIBUTION PRACTICES) – TRACCIABILITÀ – NORME SPECIFICHE	15
ART. 18 CONTRAFFAZIONE, ALTERAZIONE O CONTAMINAZIONE DEI PRODOTTI	15
ART. 19 LOTTA AL CRIMINE INFORMATICO (“CYBER CRIME”).....	16
ART. 20 VALORE DELLA REPUTAZIONE E DELLA CREDIBILITÀ AZIENDALE	16
CAPITOLO 4 RAPPORTI CON L'ESTERNO	16
ART. 21 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.....	16
ART. 22 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ COMPETENTI.....	18
ART. 23 RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI, ASSOCIAZIONI NO PROFIT	18
ART. 24 SPONSORIZZAZIONI, DONAZIONI E/O EROGAZIONI LIBERALI	18
ART. 25 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I CLIENTI	19
ART. 26 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI E GLI APPALTATORI.....	19
ART. 27 INFILTRAZIONI DA PARTE DI ORGANIZZAZIONI CRIMINALI	20

ART. 28 TUTELA DELLA CONCORRENZA	20
ART. 29 RAPPRESENTANZA DEL GRUPPO E DELLE SUE SOCIETÀ NEI CONFRONTI DELLA STAMPA	20
ART. 30 UTILIZZO DEI SOCIAL NETWORK.....	20
CAPITOLO 5 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E TRASPARENZA CONTABILE.....	21
ART. 31 COERENZA DELLE COMUNICAZIONI SOCIALI E PRINCIPIO DI TRASPARENZA CONTABILE.....	21
ART. 32 BILANCIO	21
ART. 33 ADEMPIMENTI TRIBUTARI	22
ART. 34 OPPOSIZIONE ATTIVA AL RICICLAGGIO, AUTO-RICICLAGGIO E RICETTAZIONE DI BENI E UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA.....	22
CAPITOLO 7 – SISTEMA DI VIGILANZA E CONTROLLO, POLITICA DEL WHISTLEBLOWING E SANZIONI	22
ART. 35 ATTUAZIONE, GESTIONE E AGGIORNAMENTI DEL “CODICE ETICO DI GRUPPO”	22
ART. 36 SANZIONI	23
ART. 37 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO CORRELATE AL D.Lgs. 231/2001	24
ART. 38 ORGANISMI DI VIGILANZA	24
ART. 39 OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI.....	25
ART. 40 NORMA FINALE DI RINVIO	25

PREMESSA

I. IL GRUPPO FARVIMA

Il Gruppo Farvima opera su tutto il territorio nazionale nel settore della distribuzione intermedia e commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici, parafarmaceutici, sanitari e assimilati, e dei servizi e consulenza alle farmacie clienti.

Il Gruppo Farvima risulta così composto:

- **Farvima Holding S.r.l. (Capogruppo)** – svolge una funzione di *holding* di partecipazioni e, dal 2023, a seguito della fusione mediante incorporazione della Società COI Immobiliare S.r.l., gestisce immobili e terreni concessi in locazione sia a Società del Gruppo Farvima che a Società esterne;
- **Farvima Medicinali S.p.A.** – controllata diretta al 100% da Farvima Holding, **Sofad S.r.l.**, indirettamente controllata tramite la Farvima Medicinali, che ne detiene una partecipazione pari al 52,54% del capitale sociale e **Safar Distribuzione Medicinali Abruzzo S.p.A.** (in breve “Safar Abruzzo”), indirettamente controllata tramite la Farvima Medicinali, che ne detiene una partecipazione pari al 79,90% del capitale sociale, operano nel settore del commercio all’ingrosso di prodotti farmaceutici, parafarmaceutici, sanitari e di sostanze chimiche;
- **Farmà S.r.l.** – controllata complessivamente al 100% del relativo capitale sociale, di cui direttamente dalla Capogruppo al 58,82% e indirettamente tramite la siciliana Sofad al 29,41% e la Safar Abbruzzo all’11,76%, opera nel settore dei servizi forniti alle farmacie nell’ambito del Network Farmà, oltre ad occuparsi di promozione, sviluppo e valorizzazione del *brand* registrato Accento Salute® (Farmà S.r.l.);
- **Servizi Farmaceutici Brindisi S.r.l.** controllata direttamente dalla Farvima Holding al 100% del relativo capitale sociale e **Farmacie Comunali Riunite S.p.A.**, impresa collegata, in cui Farvima Medicinali detiene una partecipazione al 49% operano nel settore delle farmacie.
- **Di.Bi. Logistic S.r.l.**, impresa controllata direttamente da Farvima Holding al 70% del relativo capitale sociale (costituita nel 2024, allo stato non ancora operativa).

A dicembre 2023, Farvima Holding ha costituito la “Fondazione Farvima”, un ente del terzo settore, dotata di un fondo patrimoniale donato dalla Farvima Holding, con l’obiettivo di dare continuità alle attività di erogazione svolte dalle società del Gruppo negli anni precedenti e dall’altra parte creare un sistema più strutturato attraverso la progettazione e l’utilizzo di fondi pubblici, privati o del terzo settore e destinati a queste attività secondo il principio di sussidiarietà orizzontale.

La Fondazione non ha scopo di lucro e persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale

II. LO SCOPO DEL CODICE ETICO DI GRUPPO

La Società capogruppo Farvima Holding S.r.l. considera l’osservanza del presente Codice quale principio irrinunciabile di appartenenza al Gruppo, cui deve uniformarsi l’operato di tutte le Società che rientrano nel perimetro di consolidamento.

I principi che da sempre ispirano il Gruppo Farvima vengono, quindi, formalizzati nel presente documento, che diventa elemento identificativo dello stesso nei confronti di tutti gli *stakeholder*. Il Codice Etico, la cui conoscenza e condivisione è richiesta a tutti coloro che operano o collaborano con le Società del Gruppo, è, pertanto, recepito da tutte le Società consociate, nella ferma convinzione che il rispetto dei principi e dei valori nello stesso enunciati costituisca le fondamenta dell'agire ed il primo strumento attraverso il quale perseguire la mission di Gruppo.

Il Codice ha l'obiettivo di definire il contesto delle responsabilità etiche e sociali di tutti coloro che operano per conto delle Società del Gruppo con l'obiettivo di prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti e di garantire la tutela dell'immagine del Gruppo nei confronti di fornitori, clienti ed istituzioni nell'ambito del mercato di riferimento.

Tutte le Società del Gruppo Farvima ritengono fondamentale il rispetto dei diritti umani, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone e la non discriminazione nel lavoro per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, condizione sociale e personale e si impegnano affinché chiunque possa sviluppare la propria professionalità nell'ambito del contesto aziendale senza discriminazioni. Il Gruppo Farvima, infatti, ha come valori fondamentali la cura del cliente, lo sviluppo delle prospettive di vita del dipendente e/o collaboratore, l'innovazione di prodotto (attraverso lo sviluppo di prodotti a marchio proprio), l'innovazione di progetto (attraverso le soluzioni per la "Supply Chain Healthcare") e l'innovazione di processo nel segno della "totale automazione robotica" e della "digitalizzazione", oltre al raggiungimento della "velocità" in tutti i propri processi progettuali, operativi e gestionali.

III. FINALITÀ E DESTINATARI

Il Codice Etico di Gruppo è stato concepito con l'intento di fornire un quadro di riferimento per guidare le attività del Gruppo in linea con una rigorosa prospettiva di prevenzione degli illeciti, in piena osservanza delle disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 in materia di responsabilità degli enti da reato.

Il Codice Etico del Gruppo Farvima costituisce parte integrante dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo finalizzati alla prevenzione dei reati (di seguito, MOGC), adottati ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e approvati dai Consigli di amministrazione di Farvima Holding S.r.l. e delle altre primarie Società del Gruppo. Rispetto ai MOGC, il presente Codice si pone come principale fonte di autoregolamentazione dell'operato aziendale e guida etica, illustrando e rendendo vincolanti i principi morali ed etici alla base delle attività del Gruppo.

Per questo motivo, anche le altre Società del Gruppo non dotate di MOGC trovano nel presente Codice Etico le linee di comportamento cui devono essere improntati il loro agire e i rapporti interni ed esterni con tutti gli *stakeholder*.

Il Codice Etico del Gruppo Farvima declina, pertanto, l'insieme dei principi, dei diritti, dei doveri e delle responsabilità a cui tutte le Società del Gruppo devono ispirare il loro agire, definendo l'etica aziendale a cui tutti coloro che operano in nome e per conto del Gruppo devono attenersi nei rapporti con tutti i soggetti -

clienti, fornitori, collaboratori, organi di vigilanza, istituzioni pubbliche - con i quali entrano in contatto per il conseguimento degli obiettivi e della mission di Gruppo e per preservare nel contesto sociale ed economico la reputazione complessiva del Gruppo e di ciascuna delle Società che lo compongono.

Pertanto, destinatari del Codice Etico del Gruppo Farvima sono:

- la *governance* e gli altri soggetti apicali (compresi gli organi di controllo) della Farvima Holding e delle altre società Gruppo Farvima;
- il personale dipendente di ciascuna Società del Gruppo;
- tutti i soggetti esterni alle Società del Gruppo che operano, direttamente o indirettamente, per il perseguimento degli obiettivi e della missione del Gruppo (tra questi, a titolo esemplificativo, procuratori, agenti, promoters, vettori, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partners commerciali e imprese appaltatrici).

Tutti i destinatari risultano obbligati al rispetto delle disposizioni del presente Codice nell'adempimento delle proprie funzioni, che possono essere svolte anche in rappresentanza delle Società del Gruppo presso Enti pubblici e privati, autorità di vigilanza, associazioni e organismi vari.

Condizione necessaria e non sufficiente per la stipula di qualunque accordo (di collaborazione, di fornitura, etc.) è l'accettazione integrale del presente Codice Etico da parte della controparte, in quanto, in assenza della formalizzazione di tale accettazione, nessuna Società del Gruppo concluderà alcun accordo e proseguirà alcun rapporto.

Le Società del Gruppo richiedono, inoltre, ai propri collaboratori, consulenti, fornitori e partner un comportamento in linea con i principi generali del presente Codice, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per perseguire un modello imprenditoriale eticamente responsabile. A tal fine, in caso di inosservanza, sono previste, ai sensi dell'art. 1456 c.c.¹, apposite clausole risolutive espresse nei contratti con tali soggetti ².

L'osservanza dei principi enunciati nel presente Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi degli artt. 2104³, 2105 ⁴, 2106⁵ del cod. civ. e, per i lavoratori non subordinati, del relativo contratto.

Ad ogni nuova risorsa (dipendente o collaboratore esterno) viene fornita una copia del presente Codice al momento della nomina, assunzione o avvio del rapporto di lavoro/collaborazione.

¹ Art. 1456 c.c. **Clausola risolutiva espressa.** I contraenti possono convenire espressamente che il contratto si risolva nel caso che una determinata obbligazione non sia adempiuta secondo le modalità stabilite.

² In questo caso, la risoluzione si verifica di diritto quando la parte interessata dichiara all'altra che intende valersi della clausola risolutiva.

³ Art. 2104 c.c. **Diligenza del prestatore di lavoro.** Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e di quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

⁴ Art. 2105 c.c. **Obbligo di fedeltà.** Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

⁵ Art. 2106 c.c. **Sanzioni disciplinari.** L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti (artt. 2104 e 2105 c.c.) può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

In nessun caso, il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la Società – o anche solo il convincimento di operare in tal senso - può giustificare un comportamento non corretto.

La conoscenza e l'osservanza del Codice Etico rappresentano una condizione indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di qualsiasi rapporto con il Gruppo.

CAPITOLO 1 PRINCIPI ETICI ISPIRATORI

Il Gruppo Farvima promuove attivamente l'orientamento all'etica esigendo, in particolare, il più rigoroso rispetto di un insieme strutturato di principi.

ART. 1 PRINCIPIO DI LEGALITÀ: RIGOROSO RISPETTO DI LEGGI E NORMATIVE

Ciascuna Società del Gruppo Farvima opera nel rigoroso rispetto di ogni norma, legge, direttiva o regolamento nazionale od internazionale nonché delle migliori prassi applicabili alle proprie attività e del presente Codice, ispirando decisioni e comportamenti alla massima cura dell'interesse pubblico eventualmente affidato e non tollerando in nessun caso il perseguimento di un interesse societario in violazione di norme di legge e regolamentari e del presente Codice.

ART. 2 ONESTÀ, CORRETTEZZA PROFESSIONALE E PRINCIPIO DI TRASPARENZA

È fatto obbligo di operare in modo chiaro e tracciabile senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo. Tutte le azioni compiute e i comportamenti tenuti dai destinatari devono essere orientati a trasparenza, correttezza e rispetto della persona nonché alla ricostruibilità del proprio operato, in aderenza alle procedure interne. In particolare, non sono consentiti l'abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione, nonché dei marchi delle Società del Gruppo Farvima, oltre che delle informazioni acquisite e delle opportunità di affari apprese nello svolgimento del proprio incarico o funzione. Il Gruppo, inoltre, promuove il valore fondamentale della corretta informazione societaria indirizzata ai soci, agli organi sociali e alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri esponenti atte a ostacolare il controllo da parte degli organi societari preposti. Pertanto, i destinatari del presente Codice, ove richiesti a norma di legge, sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, i vari *stakeholders* siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli in funzione degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

In tal senso, ciascuna Società del Gruppo Farvima fa esplicito divieto al personale dipendente, ai soggetti apicali, ai consulenti e ai terzi che svolgano attività in suo nome e/o per suo conto di:

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero;
- omettere informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
- occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;

- impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

ART. 3 LOTTA AI CONFLITTI DI INTERESSE - LOTTA ALL'ILLECITO IN OGNI SUA FORMA

I destinatari del Codice Etico devono evitare di essere coinvolti in rapporti o situazioni che potrebbero interferire – o essere intese come tali – con la propria capacità di prendere decisioni imparziali nell'interesse del Gruppo e delle singole Società che lo compongono.

Questo vale sia nel caso in cui un dipendente o un collaboratore persegua un interesse differente dalla missione della Società o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della Società, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti, dei fornitori o della Pubblica Amministrazione agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Ad esempio, costituisce conflitto di interessi (a) l'utilizzo della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società e/o del Gruppo; (b) l'accettazione di denaro o compensi ovvero qualsiasi utilità o favore da persone od aziende che sono o che intendono entrare in rapporti d'affari con le Società del Gruppo Farvima; (c) l'utilizzazione delle informazioni acquisite in ragione della propria posizione aziendale con le conseguenze di creare conflitto tra interessi personali e interessi aziendali.

Tutte le Società del Gruppo Farvima si impegnano a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare la commissione di qualsivoglia forma di illecito da parte dei propri dirigenti, dipendenti o collaboratori.

ART. 4 REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE

Il Gruppo Farvima reprime ogni forma di corruzione sia nei confronti di soggetti pubblici che di soggetti privati, vietando a tutti i destinatari del presente Codice, nell'esercizio delle proprie attività, di corrispondere e/o accettare donazioni, somme di denaro, doni, omaggi o altre forme di favori o utilità (salvo oggetti di modico valore) che travalichino le normali regole di ospitalità e cortesia.

La convinzione di agire nell'interesse del Gruppo non esonera i destinatari dall'obbligo di osservare le regole ed i principi sanciti nel presente documento.

ART. 5 LEALTÀ NELLA CONCORRENZA

Il Gruppo Farvima crede nel valore della competizione sul mercato di riferimento e opera normalmente in regime di concorrenza, ispirando il proprio operato a principi di correttezza e leale competizione nei confronti degli altri operatori presenti sul mercato e impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine dei *competitors* e dei loro servizi.

Le Società del Gruppo e i destinatari si impegnano a esercitare l'attività commerciale in conformità a quanto stabilito dalla normativa nazionale e comunitaria sulla concorrenza e sugli appalti di servizi, condannando categoricamente qualsiasi pratica di concorrenza sleale e/o di turbativa nelle trattative commerciali.

ART. 6 RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

Il Gruppo Farvima e le singole Società che lo compongono si impegnano a osservare la disciplina in materia di protezione dei dati personali, curando che il trattamento dei dati delle persone fisiche sia effettuato nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, con particolare riferimento alla riservatezza e alla identità personale.

Nessuna Società del Gruppo comunica all'esterno, salvo i casi previsti dalla legge, senza l'autorizzazione degli interessati, le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite durante la propria attività e si impegna ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni. È espressamente vietato, salvo i casi previsti dalla legge, comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

I destinatari del presente Codice, pertanto, assicurano la riservatezza delle informazioni in proprio possesso astenendosi dal sollecitare a terzi dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione del titolare dei dati e di conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, gli stessi sono tenuti a conservare assoluta segretezza sugli interessi del Gruppo e delle singole Società, non utilizzando le informazioni riservate sulla Società e/o sul Gruppo per scopi non connessi con l'esercizio delle proprie attività. L'eventuale gestione di proprietà di terzi (ad es. Clienti) sia di natura materiale che intellettuale deve attenersi scrupolosamente alle procedure aziendali, previa autorizzazione del titolare del diritto. Non è consentito infine, né direttamente né indirettamente, distruggere od alterare impropriamente informazioni aziendali.

ART. 7 RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il Gruppo Farvima considera il rispetto dei diritti umani come base essenziale per una gestione aziendale corretta e responsabile, riconoscendo tali diritti come universali e inalienabili per ogni individuo.

Ciascuna Società del Gruppo Farvima condivide i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Il Gruppo Farvima si impegna a seguire i dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, che promuovono la creazione di un'economia mondiale sostenibile e la condivisione dei relativi benefici e si propone di contribuire attivamente al raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*) definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite.

A titolo puramente esemplificativo, le Società del Gruppo Farvima

- a) non tollerano il lavoro minorile o forzato e condannano pratiche e trattamenti che ledano la dignità umana. Ogni forma di schiavitù, traffico di esseri umani, servitù e lavoro è proibita e inaccettabile;

- b) lavorano per garantire che tutti i dipendenti siano sempre trattati con rispetto e dignità, vietando comportamenti che possano sfociare in punizioni corporali, intimidazioni o molestie di qualsiasi genere;
- c) non tollerano né applicano alcuna forma di discriminazione per motivi di razza, sesso, età, lingua, colore, nazionalità, religione, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche, condizione sociale o affiliazione sindacale nello svolgimento delle proprie attività e nei rapporti lavorativi;
- d) s'impegnano costantemente a contrastare la corruzione in ogni forma e ambito delle proprie attività, per assicurare uno sviluppo sostenibile che miri alla rimozione di qualsiasi violazione del diritto di tutti ad avere pari opportunità e degli impatti negativi sul benessere degli stakeholder nel loro complesso;
- e) lavorano per garantire che le proprie attività non abbiano un impatto negativo significativo sull'ambiente, con un impegno crescente nel monitorare tali impatti e mitigare qualsiasi conseguenza negativa identificata;
- f) riconoscono il diritto alla contrattazione collettiva e garantisce a tutti i lavoratori il diritto di costituire liberamente associazioni sindacali;
- g) operano nel rispetto della salute e della sicurezza, non solo dei dipendenti, ma di tutti gli stakeholder, seguendo elevati standard qualitativi volti a prevenire, gestire e valutare i rischi correlati. Inoltre, le Società del Gruppo Farvima assicurano condizioni lavorative salubri ed igieniche e si impegnano a non richiedere prestazioni lavorative eccessive;
- h) riconoscono l'importanza di garantire la formazione professionale delle risorse umane. Questo è essenziale per potenziare lo sviluppo delle competenze e diffondere una cultura aziendale consapevole, orientata al rispetto dei principi e dei valori fondamentali per tutte le Società del Gruppo Farvima.

CAPITOLO 2 RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

ART. 8 SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Il Gruppo Farvima dedica particolare attenzione alla selezione e assunzione del personale dipendente, assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità, meritocrazia ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei Lavoratori ed i CCNL applicabili.

Il processo di selezione comprende la verifica della rispondenza del profilo dei vari candidati alle esigenze aziendali, l'accertamento delle capacità professionali e delle attitudini personali, nel rispetto dei principi di legge e dell'avviamento obbligatorio nei confronti del personale appartenente alle categorie protette.

In particolare, la selezione del personale, di qualunque livello, è effettuata da ogni Società del Gruppo in modo trasparente sulla base dei criteri di:

- a) professionalità specifica rispetto all'incarico o alle mansioni;
- b) uguaglianza di trattamento;

- c) affidabilità rispetto al rischio di condizionamento criminale. Ai fini della valutazione di affidabilità si deve tenere, altresì, conto degli aspetti relazionali dei prestatori di lavoro candidati all'assunzione con l'ambiente di appartenenza, sempre che assumano significato sintomatico, che possano essere desunti da fonti pubbliche.

L'assunzione del candidato selezionato presume la regolare sottoscrizione del contratto di lavoro applicabile, che indica tutti gli elementi fondamentali del rapporto instaurato.

ART. 9 GESTIONE DEL PERSONALE

Tutto il personale in organico è assunto con regolare contratto di lavoro e le società del Gruppo Farvima ne garantiscono il diritto a una retribuzione dignitosa, curandone il trattamento previdenziale, contributivo e assicurativo previsto dalle norme e dai contratti di lavoro vigenti. In tal senso, ogni Società contrasta qualsivoglia forma di favoritismo, nepotismo o discriminazione.

La gestione del rapporto e la scelta del tipo di contratto di lavoro si basano su una attenta valutazione del profilo dei lavoratori, tenendo in considerazione eventuali loro richieste, e adottando, ove possibile, modelli contrattuali flessibili conformi alla legislazione vigente.

Il potere gerarchico viene esercitato nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, con obiettività ed equilibrio. Del pari, il Personale presta la massima collaborazione nell'osservare le disposizioni impartite sul lavoro dai soggetti "apicali", assumendo la massima diligenza e perizia nello svolgimento delle mansioni loro affidate, in ossequio all'art. 2104 del codice civile. Il Personale è altresì tenuto all'obbligo di fedeltà nei confronti della Società, non potendo svolgere attività contrarie agli interessi della Società di appartenenza o del Gruppo, o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Tutte le Società del Gruppo Farvima si astengono dall'adottare forme di lavoro irregolare o a nero, non fa ricorso al lavoro minorile, ripudia il lavoro forzato ed obbligato, rispettando le leggi e gli standard applicabili in materia di orario di lavoro, ferie e festività.

ART. 10 CUSTODIA DEL PATRIMONIO (BENI AZIENDALI IN ASSEGNAZIONE)

I beni aziendali sono assegnati al Personale in funzione dell'attività lavorativa, devono essere custoditi con la massima cura e non possono essere utilizzati per finalità personali o diverse da quelle aziendali (con l'eccezione delle vetture aziendali assegnate ad uso promiscuo su richiesta degli utenti finali), né essere trasferiti o messi impropriamente a disposizione di terzi.

È fatto obbligo di rispettare le disposizioni e le comunicazioni che regolamentano l'uso dei beni aziendali, con particolare riferimento e attenzione alle norme relative alla sicurezza e custodia del materiale movimentato in azienda, all'utilizzo della posta elettronica, della Posta Elettronica Certificata, dei Servizi di Messaggia per Smartphone (i.e. Whatsapp®, Telegram®, etc.) e dei telefoni. In relazione ai sistemi informativi aziendali, ogni dipendente e/o collaboratore è tenuto a rispettare scrupolosamente le procedure aziendali e le politiche

di sicurezza aziendale via via aggiornate e comunicate. Parimenti ciascun dipendente e/o collaboratore è tenuto a non violare la normativa in materia di diritti d'autore ovvero duplicare abusivamente i software installati sugli elaboratori informatici.

ART. 11 DOVERI E RESPONSABILITÀ NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE

I dipendenti delle Società del Gruppo Farvima sono tenuti al rispetto dei principi di comportamento contenuti nel Codice e sviluppati in procedure aziendali. In particolare, tutti i lavoratori dipendenti sono tenuti agli obblighi di legge in materia di correttezza, buona fede e diligenza nell'espletamento delle loro mansioni. Il Gruppo Farvima ritiene le risorse umane un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di un'impresa, pertanto, tutte le Società che lo compongono si impegnano a sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti, affinché le competenze acquisite diventino motore trainante per il conseguimento degli obiettivi aziendali. Gruppo Farvima ripudia ogni forma di riduzione o mantenimento in stato di soggezione della persona mediante violenza, minaccia, abuso di autorità ovvero sfruttamento di situazioni di inferiorità fisica o psichica e persegue una cultura di pari opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità, senza discriminazione alcuna, promuovendo, in particolare, l'individuazione di criteri basati su una valutazione trasparente del merito e della competenza e il rispetto di criteri oggettivi per la selezione, assunzione, formazione, retribuzione e gestione dei dipendenti, tali da impedire qualsiasi discriminazione e al fine di garantire il pluralismo delle professionalità.

ART. 12 CLIMA LAVORATIVO – AMBIENTI DI LAVORO – PRINCIPIO DI COLLABORAZIONE ATTIVA

La creazione di un'atmosfera di lavoro pienamente rispettosa della sensibilità e della dignità altrui è impegno di ogni dipendente e collaboratore.

Ogni Società del Gruppo Farvima si impegna attivamente a salvaguardare l'integrità morale dei dipendenti, assicurando il diritto a condizioni di lavoro rispettose delle dignità della persona, in particolare – ma non esclusivamente – nell'ambito delle piattaforme operative dislocate sul territorio nazionale italiano. In ciascun contesto operativo o gestionale, il Gruppo Farvima garantisce i lavoratori da atti di violenza psicologica o di *mobbing* osteggiando qualsiasi molestia ovvero atteggiamento e/o comportamento lesivo della dignità, delle convinzioni o delle inclinazioni personali.

La Proprietà e tutti i dipendenti delle Società che compongono il Gruppo, a ogni livello, evitano l'instaurazione di un clima lavorativo intimidatorio, ostile o di isolamento e collaborano attivamente al mantenimento di un ambiente collaborativo e rispettoso della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Vige in tutti gli ambienti di lavoro il divieto assoluto di utilizzare sostanze stupefacenti, alcoliche o altre sostanze che abbiano effetti analoghi in ambito lavorativo o detenere nei computer o in qualsiasi altro luogo che comunque sia riconducibile alla Società, materiale pornografico o pedopornografico.

ART. 13 LOTTA AL LAVORO SOMMERSO, ALLO SFRUTTAMENTO E AL LAVORO “IRREGOLARE”

Il Gruppo Farvima non tollera e si oppone a qualunque forma di lavoro irregolare ovvero di impiego di persone che risiedono in maniera irregolare nel territorio dello Stato italiano (senza permesso di soggiorno o con lo stesso scaduto ovvero revocato) e assicura il monitoraggio in merito alla permanenza regolare del proprio personale qualora proveniente da Paesi Terzi.

ART. 14 DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Il Gruppo Farvima riconosce il valore di ogni individuo all'interno dell'organizzazione e promuove una cultura inclusiva che celebra le diversità come punto di forza dell'intero Gruppo.

Tutte le Società del Gruppo Farvima, infatti, si impegnano quotidianamente nella creazione di un ambiente di lavoro sano e inclusivo, in cui le persone si sentano parte integrante della vision aziendale e di Gruppo e lavorino insieme per raggiungere un obiettivo comune.

CAPITOLO 3 - SALUTE E SICUREZZA, TUTELA AMBIENTALE, QUALITÀ E SVILUPPO SOSTENIBILE

ART. 15 SAFETY (SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO)

Il Gruppo Farvima riconosce come propri e persegue come obiettivi specifici tutti i principi fondamentali generalmente riconosciuti in tema di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori.

Ne deriva che tutte le decisioni inerenti ai processi lavorativi rispettano la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, in conformità alle leggi vigenti.

Il Codice Etico di Gruppo intende armonizzare i valori etici cui è ispirato l'operato aziendale con i requisiti del Sistema di gestione integrato Qualità e Sicurezza certificato a livello “Corporate” adottato dalle Società del Gruppo Farvima Medicinali S.p.A., Safar Distribuzione Medicinali Abruzzo S.p.A. e Sofad S.r.l.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti al più rigoroso rispetto degli obblighi di legge, delle procedure del sistema di gestione della sicurezza aziendale e dei piani di emergenza e di pronto soccorso.

È fatto divieto a ciascun destinatario del presente Codice di:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti.

Durante le ispezioni delle Autorità competenti in materia di sicurezza sul lavoro (ad es. A.S.L., NAS, GdF) è assicurata la massima disponibilità e collaborazione nei confronti del personale operante.

ART. 16 “SALVAGUARDIA DEL CREATO” (ENERGY SAVING – LOTTA AI REATI AMBIENTALI)

Il Gruppo Farvima presta una particolare attenzione e cura all’ambiente e agli equilibri degli habitat naturali, impegnandosi ad individuare politiche aziendali che migliorino l’impatto ambientale delle proprie attività, in linea con le *best practices* di riferimento e l’evoluzione tecnico- scientifica.

In questo senso, il Gruppo è fautore dichiarato di una “politica *GREEN*” che coinvolge ogni aspetto dalla progettazione dei processi alla gestione delle attività al fine di minimizzare in ogni modo l’impatto ambientale.

Al fine di ridurre i rischi ambientali, la Società si impegna ad operare in linea con i seguenti principi:

- a) valutazione dell’impatto ambientale delle proprie attività aziendali e progressiva riduzione dei fattori di rischio individuati;
- b) costante aggiornamento del personale in merito all’evoluzione della legislazione ambientale;
- c) attuazione di tutte le azioni necessarie ad assicurare il rispetto e l’adeguamento alle previsioni normative vigenti ed alle autorizzazioni necessarie per l’esercizio delle attività (ad es. controlli e campionamenti periodici delle emissioni in atmosfera, eventuali scarico acque reflue);
- d) rispetto della normativa, dei regolamenti delle convenzioni in tema di avvio allo smaltimento dei rifiuti sanitari.

Sono da intendere iniziative di contesto la diffusione della capacità di generazione di energia elettrica attraverso impianti fotovoltaici, l’utilizzo di mezzi elettrici per le attività di consegna in ambito urbano, la gestione della climatizzazione attraverso dispositivi a recupero di energia, l’utilizzo di casse plastiche “a rendere” per le consegne dei prodotti.

ART. 17 GDP (GOOD DISTRIBUTION PRACTICES) – TRACCIABILITÀ – NORME SPECIFICHE

Le Società del Gruppo Farvima impegnate nella distribuzione farmaceutica garantiscono la massima qualità ed efficienza della propria rete di stabilimenti sul territorio nazionale ed il più assoluto rispetto delle regole e delle linee guida in materia di buona pratica di distribuzione dei medicinali, richiedendo l’applicazione delle medesime anche agli operatori di cui si avvalgono per i servizi di consegna.

Il Gruppo Farvima assicura il rispetto degli obblighi e delle linee guida in materia di tracciabilità del farmaco e garantisce una costante rintracciabilità del prodotto a magazzino attraverso procedure specifiche e sistemi informatici all’avanguardia – sviluppati in partnership con primari operatori del mercato Europeo dei Servizi Informatici - che consentono di soddisfare in ogni momento eventuali richieste delle Autorità competenti.

ART. 18 CONTRAFFAZIONE, ALTERAZIONE O CONTAMINAZIONE DEI PRODOTTI

Il Gruppo Farvima ripudia e osteggia ogni forma di contraffazione ed alterazione dei prodotti oggetto di commercializzazione e in particolare delle specialità medicinali. Ogni Società del Gruppo impartisce istruzioni

al proprio personale per l'identificazione e la successiva gestione degli adempimenti collegati al rinvenimento di prodotti contraffatti quali, a mero titolo esemplificativo, la classificazione e la segregazione del prodotto non vendibile in appositi locali, la segnalazione alle autorità competenti e al titolare A.I.C.

ART. 19 LOTTA AL CRIMINE INFORMATICO (“CYBER CRIME”)

Attraverso l'impiego delle più moderne dotazioni e tecnologie, attraverso il ricorso alla consulenza di specialisti del settore, oltre che attraverso l'aggiornamento costante del proprio personale delle funzioni ICT (Information & Communication Technology) il Gruppo Farvima combatte i crimini informatici a ogni livello e collabora attivamente con la Polizia Postale, denunciando ogni possibile tentativo di intrusione, manipolazione, modifica o alterazione dei propri dati e sistemi informativi. Le Società del Gruppo seguono con rigore le prescrizioni del GDPR mantenendo costantemente informati Clienti e Fornitori relativamente a qualunque rischio di perdita o di utilizzo fraudolento dei dati.

ART. 20 VALORE DELLA REPUTAZIONE E DELLA CREDIBILITÀ AZIENDALE

Alla luce dei principi sopra enucleati, il Gruppo Farvima considera la buona reputazione, il buon nome e la credibilità aziendale quali valori immateriali oggettivi, da preservare e garantire in ogni attività disimpegnata dai destinatari.

Pertanto, i destinatari del presente Codice devono astenersi dal tenere qualsivoglia condotta che possa ledere, compromettere o semplicemente esporre a rischio il buon nome e la credibilità etica e commerciale della Società, al contempo, impegnandosi in prima persona a consolidarne la reputazione verso l'esterno.

Il Gruppo è, infatti, consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza di mantenere elevato il livello di accettazione sociale presso le comunità in cui operano tutte le Società che compongono il Gruppo Farvima.

CAPITOLO 4 RAPPORTI CON L'ESTERNO

ART. 21 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

In ogni tipo di relazione, diretta o indiretta, con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o altri rappresentanti istituzionali, è essenziale che i destinatari si comportino con massima lealtà e collaborazione, nel rispetto della normativa vigente e del Codice Etico, così da garantire l'assoluta legittimità delle azioni del Gruppo.

Il Gruppo Farvima si impegna, nei propri rapporti con la Pubblica Amministrazione, a far intervenire unicamente soggetti specificamente autorizzati e delegati, in assenza di qualsiasi conflitto di interessi, consapevoli della normativa applicabile e formati in ordine al contenuto prescrittivo del presente documento secondo specifici protocolli interni di prevenzione.

Nelle relazioni con le istituzioni pubbliche, è vietato ai rappresentanti, dipendenti o collaboratori versare o offrire, direttamente o tramite intermediari, denaro o doni di qualsiasi tipo e valore per ricompensare o influenzare funzionari pubblici o soggetti incaricati di pubblico servizio, o altri dipendenti della Pubblica Amministrazione (o di altre Istituzioni Pubbliche) o loro familiari, per un atto del loro ufficio o per ottenere un comportamento non conforme ai doveri del loro ufficio.

Durante qualsiasi negoziato o interazione con la Pubblica Amministrazione è fondamentale che i destinatari evitino di intraprendere azioni che possano:

- a) ottenere vantaggi indebiti e/o altri benefici a vantaggio del Gruppo;
- b) deviare fondi pubblici per usi diversi da quelli per cui sono stati ottenuti;
- c) rappresentare i propri interessi ed assumere atteggiamenti di natura collusiva;
- d) proporre opportunità di lavoro e/o commerciali che possano portare benefici, diretti o indiretti, per sé o per altri, ai dipendenti pubblici o ai loro familiari;
- e) richiedere o acquisire informazioni riservate che possano compromettere l'integrità e la reputazione delle parti coinvolte.

Il Gruppo vieta a tutti i destinatari di accettare, offrire o promettere denaro, doni, beni, servizi, o qualsiasi altra forma di favore, anche in termini di opportunità lavorative, che possano influenzare le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio. Tale divieto mira a evitare favoritismi, prestazioni indebite o qualsiasi altra finalità, compreso il compimento di atti del loro ufficio.

Qualsiasi richiesta o offerta di denaro, doni (ad eccezione di quelli di scarso valore, intesi come quelli d'uso in relazione alle circostanze), favori di qualsiasi natura, che vengano inviati o ricevuti dai destinatari, devono essere prontamente comunicati al proprio superiore gerarchico e, se nominato, all'Organismo di Vigilanza.

Gesti di cortesia e ospitalità ed omaggi verso Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti pubblici sono accettabili solo se di modico valore e solo a condizione che non compromettano l'integrità o la reputazione di nessuna delle parti e non siano tali da essere interpretati da terzi imparziali come tentativi impropri di ottenere vantaggi. Ogni spesa di questo tipo deve essere autorizzata dal rappresentante legale della Società e adeguatamente documentata.

Tutte le Società del Gruppo Farvima vietano espressamente ai propri dipendenti e collaboratori di esercitare qualsiasi tipo di pressione o di influenza illecita ovvero di mantenere ogni altro comportamento non trasparente nella gestione e nei rapporti con la Pubbliche Amministrazioni per indurre pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio ad assumere atteggiamenti di favore nei confronti della Società. Parimenti, tutti i soggetti eventualmente destinatari di pressioni, esortazioni, sollecitazioni da parte di pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio per ottenere indebitamente denaro ovvero qualsiasi altra utilità, non dovranno dare in alcun modo seguito a tali pretese illecite e dovranno porre in essere tutte le azioni di contrasto previste dai protocolli di prevenzione della Società, tenendo informata la Proprietà e l'organo amministrativo di ciascuna Società del Gruppo.

Quando il Gruppo utilizza un consulente o un “terzo” per essere rappresentato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, segue le stesse direttive applicate ai dipendenti anche per il Terzo Destinatario. Il Gruppo non si fa rappresentare da consulenti o terzi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione qualora vi siano possibili conflitti di interesse.

ART. 22 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ COMPETENTI

Il Gruppo Farvima collabora attivamente con le autorità giudiziarie, la polizia giudiziaria ovvero qualunque pubblico ufficiale nell’ambito di ispezioni, controlli, indagini, procedimenti giudiziari od amministrativi.

Nessun dipendente, dirigente o incaricato di ciascuna Società del Gruppo deve esercitare pressione o influenza – evitando situazioni che possano anche solo apparire come finalizzate in tal senso - sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all’autorità giudiziaria, per indurla a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere false dichiarazioni. È assolutamente vietato, altresì, aiutare o favorire persone accusate di fatti penalmente rilevanti ad eludere le ricerche e le attività investigative della polizia e dell’autorità giudiziaria.

In merito ai rapporti con le autorità di vigilanza, i destinatari assicurano la massima disponibilità e collaborazione, soprattutto in sede di ispezioni e controlli nonché la più esaustiva produzione di dati, informazioni e documentazione per soddisfare le richieste dell’autorità, nel rispetto dei principi fondamentali già declinati del presente documento.

ART. 23 RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI, ASSOCIAZIONI NO PROFIT

Le Società del Gruppo Farvima vietano qualsiasi finanziamento direttamente e/o indirettamente indirizzato a favore di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, o ai loro rappresentanti e candidati. I destinatari del presente Codice si astengono, altresì, da qualsiasi comportamento finalizzato ad influenzare indebitamente, anche in via mediata, esponenti politici.

ART. 24 SPONSORIZZAZIONI, DONAZIONI E/O EROGAZIONI LIBERALI

Sono escluse dal divieto di cui al precedente articolo le liberalità erogate - nel rispetto delle prescrizioni della normativa contabile, civilistica e fiscale - a Fondazioni, Istituti od Associazioni no profit, che perseguono unicamente finalità di ricerca scientifica e/o promuovono iniziative umanitarie e di solidarietà purché regolarmente costituite. È in vigore nel Gruppo Farvima una procedura di verifica preliminare della affidabilità ed effettività delle citate finalità sociali e non lucrative.

Le Società del Gruppo non soddisfano proposte di sponsorizzazioni, donazioni ovvero altre erogazioni in caso di conflitto di interesse con il richiedente (a mero titolo di esempio: eventuali rapporti di parentela dello stesso con rappresentanti della P.A. che possano favorire la Società).

Le prescrizioni di cui sopra non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contributi che, sotto altra veste, abbiano le medesime finalità vietate dal presente documento.

ART. 25 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I CLIENTI

La soddisfazione dei clienti è al centro del business del Gruppo Farvima.

Le Società del Gruppo, infatti, si impegnano a mantenere con i clienti, che siano enti pubblici o privati, comportamenti basati sui principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità.

Il personale delle Società deve attenersi scrupolosamente alle disposizioni di legge e regolamentari, ai principi enunciati dal presente Codice Etico e dal Modello Organizzativo 231 - progressivamente adottato dalle Società del Gruppo - ponendo la massima attenzione alle esigenze del cliente, offrendo servizi di alta qualità che soddisfino le aspettative e le necessità dei clienti nel rispetto delle condizioni contrattuali stabilite ed informandoli tempestivamente su eventuali modifiche e/o variazioni relative alla prestazione del servizio.

Le Società del Gruppo Farvima si impegnano a stipulare contratti con i clienti che siano chiari, semplici e conformi alla normativa vigente senza clausole che possano compromettere il principio di parità tra le parti e ad evitare di favorire ingiustamente un cliente rispetto ad altri.

Il Gruppo Farvima monitora il soddisfacimento delle esigenze della Clientela in termini di qualità di erogazione del servizio e applica concretamente tutti i principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con ~~fornitori~~ e clienti, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

ART. 26 GESTIONE DEI RAPPORTI CON I FORNITORI E GLI APPALTATORI

Il Gruppo Farvima fonda i rapporti con le imprese esterne fornitrici, le ditte appaltatrici e i terzisti che svolgono presso le sedi delle Società del Gruppo attività per conto dell'organizzazione sui principi di lealtà, onestà, correttezza, imparzialità, trasparenza, buona fede e libera concorrenza.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni o servizi sono definite procedure organizzative e profili autorizzativi interni per la gestione dei rapporti con i fornitori, la selezione dei canali di fornitura sulla base di criteri oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti e la verifica del rispetto rigoroso degli obblighi contrattuali.

La selezione dipende dalla valutazione dei requisiti tecnici, ambientali e giuridici, così come dalle relazioni fiduciarie consolidate nel tempo e fondate su lealtà, correttezza e reciproca convenienza.

Nel dettaglio, la scelta del fornitore deve essere effettuata utilizzando criteri di valutazione comparativa per individuare il contraente migliore, considerando la qualità del prodotto/servizio rispetto al prezzo migliore o all'offerta più vantaggiosa. Questo processo deve avvenire in conformità ai criteri e principi di: trasparenza delle procedure di selezione, pari opportunità di partecipazione, affidabilità, professionalità ed economicità.

Il principio di economicità non può mai prevalere sugli altri.

Il personale di tutte le Società del gruppo Farvima deve rispettare le seguenti linee guida:

- a) rispettare le disposizioni di legge e i regolamenti vigenti nei rapporti di fornitura, così come le direttive fornite dalla Società e/o dal Gruppo nel suo complesso;
- b) favorire relazioni commerciali solo con aziende che garantiscano il rispetto dei diritti umani fondamentali dei propri dipendenti.
- c) rispettare le condizioni contrattuali stabilite

ART. 27 INFILTRAZIONI DA PARTE DI ORGANIZZAZIONI CRIMINALI

È fatto divieto a tutti i destinatari di concludere contratti, accordi commerciali e *partnership* con soggetti (persone fisiche o giuridiche) affiliati ad associazioni criminali o che risultino infiltrati da associazioni criminali. A tal fine, prima di concludere i contratti di cui sopra, dovranno essere previste adeguate ed idonee verifiche volte ad escludere l'esistenza di infiltrazioni e/o affiliazioni con associazioni criminali.

I destinatari del presente Codice devono, dunque, agire in modo da evitare il coinvolgimento proprio e del Gruppo Farvima in reati riconducibili alla criminalità organizzata.

ART. 28 TUTELA DELLA CONCORRENZA

Il Gruppo Farvima riconosce l'importanza di un sano sistema di concorrenza nel favorire lo sviluppo continuo e il miglioramento delle proprie performance. Pertanto, nel rispetto delle leggi sulla concorrenza, le Società del Gruppo Farvima stabiliscono in modo indipendente la propria politica commerciale, mantenendo rapporti equi con clienti e fornitori ed evitando di fissare prezzi in accordo o collusione con i concorrenti.

Tutti coloro che operano per conto del Gruppo nel suo complesso e/o delle singole società che lo compongono sono tenuti a non intraprendere azioni che possano compromettere la corretta concorrenza e a seguire le regole stabilite nel presente Codice Etico anche se l'azione sia diretta a perseguire un interesse e/o un vantaggio per la Società e/o per il Gruppo.

ART. 29 RAPPRESENTANZA DEL GRUPPO E DELLE SUE SOCIETÀ NEI CONFRONTI DELLA STAMPA

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi d'informazione sono ispirati ai criteri di chiarezza, correttezza, verità e completezza delle notizie diffuse. Tutti i rapporti con i mezzi di informazione afferenti alle attività del Gruppo e delle singole Società che lo compongono sono, alternativamente, gestiti dalla Proprietà o da delegati della Proprietà (attraverso specifiche deleghe e procure). Non è, in nessun caso, consentito divulgare notizie false, tendenziose o non rispettose dell'onore altrui ovvero rilasciare dichiarazioni contenenti espressioni e/o commenti sconvenienti che possano essere ritenuti diffamatori e lesivi del decoro altrui.

ART. 30 UTILIZZO DEI SOCIAL NETWORK

L'utilizzo dei Social Network istituzionali (i.e. LinkedIn®, Instagram®, Twitter®, Facebook ®) oltre alla comunicazione sui siti web e sui portali delle Società del Gruppo è prerogativa della Proprietà attraverso il

sistema di deleghe in vigore in ogni Società. Ogni Società del Gruppo garantisce la piena rispondenza dei contenuti pubblicati sui canali “social” alle normative in vigore e garantisce, altresì, un comportamento di rigore nella scelta dei contenuti, delle immagini e delle notizie da pubblicare con il primario obiettivo di non violare alcun Copyright o Diritto di Autore e, parallelamente, di non commettere alcuna violazione del GDPR.

CAPITOLO 5 GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E TRASPARENZA CONTABILE

ART. 31 COERENZA DELLE COMUNICAZIONI SOCIALI E PRINCIPIO DI TRASPARENZA CONTABILE

Ogni Società del Gruppo Farvima imposta tutte le comunicazioni sociali osservando scrupolosamente i principi contabili e le norme civilistiche di riferimento con lo scopo di rappresentare in modo chiaro, corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società.

Il Gruppo Farvima assicura la massima trasparenza contabile e, pertanto, esige e verifica che ogni operazione e/o transazione sia registrata ed accompagnata da idonea documentazione di supporto, anche in assenza di una previsione specifica di legge, che consenta un’agevole ed accurata ricostruibilità delle operazioni, delle relative motivazioni e del percorso autorizzativo, di registrazione e di controllo effettuato.

Il personale amministrativo si attiene scrupolosamente alle procedure amministrativo-contabili vigenti per le Società del Gruppo, segnalando ogni eventuale violazione, omissione, falsificazione ovvero grave trascuratezza nella tenuta della contabilità. Tutto il Personale collabora all’organizzazione del controllo e revisione periodica, prevista dalle normative.

È fatto assoluto divieto, per chiunque, di impedire o ostacolare attraverso qualsiasi modalità (occultamento di documenti o altri mezzi fraudolenti), anche omissiva, il regolare svolgimento delle attività di controllo degli organi sociali, della Società di revisione - laddove esistente - e della Proprietà. Tutti gli organi societari rispettano e collaborano attivamente per far rispettare le specifiche procedure volte a prevenire l’insorgere di comportamenti illeciti in ambito societario e tributario.

In ogni caso è sempre fatto divieto di deliberare ripartizioni di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserve legali o distribuire riserve indisponibili, formare od aumentare fittiziamente il capitale della Società, deliberare sottoscrizione reciproca di azioni, sopravvalutare in maniera rilevante i conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della Società in caso di trasformazione, effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, determinare, con atti simulati o fraudolenti, maggioranze fittizie nelle assemblee delle Società.

ART. 32 BILANCIO

Il Gruppo persegue quali valori essenziali e vincolanti la correttezza, la veridicità e la trasparenza del bilancio e dei documenti allegati.

Nella formazione del bilancio o di altri documenti simili, infatti, il vertice della Società e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono:

- a) rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- b) facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne;
- c) presentare all'assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- d) fornire agli Organi di Controllo informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

È fondamentale che tutti i soggetti segnalino prontamente ai propri responsabili eventuali omissioni, falsificazioni o negligenze nella contabilità o nella documentazione su cui si basano le registrazioni contabili. È richiesto di effettuare la segnalazione anche all'Organo amministrativo di ciascuna Società e, qualora nominato, all'Organismo di Vigilanza.

ART. 33 ADEMPIMENTI TRIBUTARI

Le Società del Gruppo Farvima si impegnano ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a loro carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

Pertanto, è assolutamente contraria all'interesse della Società ogni violazione della normativa tributaria cui ciascuna Società soggiace in forza del regime tributario applicabile.

ART. 34 OPPOSIZIONE ATTIVA AL RICICLAGGIO, AUTO-RICICLAGGIO E RICETTAZIONE DI BENI E UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

Il Gruppo Farvima esige il più rigoroso rispetto della normativa antiriciclaggio e cura la predisposizione di adeguate procedure organizzative per assicurare l'osservanza delle disposizioni legislative in materia. Nessun dipendente, dirigente o collaboratori del gruppo, in nessun caso ed a qualsiasi titolo, potrà acquistare, sostituire oppure trasferire denaro, beni od altre utilità nella consapevolezza della provenienza delittuosa degli stessi e dovrà astenersi dal compiere qualsiasi operazione idonea - o che comunque possa apparire tale - ad ostacolarne l'identificazione e/o la provenienza (ad es. reimpiegare in altre attività le utilità provenienti da un delitto).

CAPITOLO 7 – SISTEMA DI VIGILANZA E CONTROLLO, POLITICA DEL WHISTLEBLOWING E SANZIONI

ART. 35 ATTUAZIONE, GESTIONE E AGGIORNAMENTI DEL “CODICE ETICO DI GRUPPO”

Il Codice non deve essere considerato come un documento statico, ma piuttosto come uno strumento dinamico soggetto a modifiche e integrazioni in considerazione dei cambiamenti interni ed esterni al Gruppo.

Tutte le Società del Gruppo si impegnano, quindi, a diffondere il Codice Etico tra tutti i soggetti interessati, direttamente o indirettamente, e a comunicarne eventuali aggiornamenti e/o modifiche attraverso i mezzi ritenuti più idonei. Al Codice è data ampia diffusione anche attraverso la pubblicazione sul sito internet.

Il Codice Etico di Gruppo adottato da Farvima Holding è recepito da ciascuna Società del Gruppo mediante delibera del proprio organo amministrativo ed il documento pubblicato ne riporta la data. Il Consiglio di amministrazione di Farvima Holding ha la facoltà di modificare, integrare, aggiornare il Codice, anche sulla scorta dei suggerimenti, indicazioni e proposte che potranno essere formulate dall'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dandone immediata comunicazione sia a tutte le altre Società del Gruppo Farvima, sia ai soggetti incaricati della sua applicazione e diffusione.

Le Società del Gruppo Farvima si impegnano a richiamare l'osservanza del Codice Etico in tutti i rapporti economici e contrattuali e a darne ampiamente diffusione. A tal fine, il Codice è accessibile a tutti gli stakeholder e terzi interessati ed è disponibile per tutti gli interlocutori del Gruppo, garantendo la corretta interpretazione delle norme e fornendo gli strumenti necessari per la loro applicazione.

Dal punto di vista comportamentale, il Codice Etico viene attuato in coordinamento con il Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente già adottato dalla Capogruppo i sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Eventuali violazioni alle disposizioni contenute nel presente Codice comporteranno l'applicazione di sanzioni disciplinari, su proposta dell'OdV istituito in base al D.Lgs. 231/2001.

La *Governance*, coadiuvata dalle Direzioni, promuove nei confronti dei dipendenti un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sui principi comportamentali individuati e formalizzati dal presente Codice. La formazione dei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione è curata dalla *Governance*.

Di conseguenza, l'adesione al presente Codice costituisce responsabilità personale di ogni destinatario, che, una volta informato, non potrà più giustificare eventuali inosservanze delle disposizioni contenute nel Codice Etico con la mancata conoscenza dello stesso

ART. 36 SANZIONI

Violare i principi stabiliti nel presente Codice compromette il rapporto di fiducia con le Società del Gruppo e le rispettive parti interessate come amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori e partner.

Qualsiasi infrazione sarà prontamente affrontata dalla Società coinvolta con misure disciplinari adeguate, proporzionate e conformi alla legge e al tipo di rapporto con il trasgressore.

A seconda della gravità dell'azione illecita, ciascuna Società interessata prenderà immediatamente le misure ed i provvedimenti necessari, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Pertanto, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari, la Società si riserva la facoltà di intraprendere ogni altra azione necessaria a tutela dei propri interessi, ivi compresa l'azione per il risarcimento dei danni subiti per effetto della condotta trasgressiva.

ART. 37 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO CORRELATE AL D.LGS. 231/2001

Il rispetto dei principi etici rilevanti per prevenire i reati definiti dal D.Lgs. 231/2001 è fondamentale nel sistema di controllo preventivo adottato dal Gruppo Farvima tramite i MOGC adottati ed attuati da ciascuna Società del Gruppo. Le regole comportamentali del Codice rappresentano un punto di riferimento cruciale che i destinatari devono seguire nella gestione dei rapporti con i soggetti interessati (pubblici e privati). La violazione di tali regole è punita secondo il sistema disciplinare previsto per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli (incluso il presente Codice Etico) ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

ART. 38 ORGANISMI DI VIGILANZA

Le Società del Gruppo Farvima che hanno adottato un proprio MOGC, in ottemperanza all'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001, istituiscono un organo interno incaricato di monitorare l'attuazione e il rispetto del Codice Etico e del MOGC, denominato Organismo di Vigilanza.

I compiti dell'OdV di ciascuna società, in ottemperanza a quanto previsto nel D.Lgs. n. 231/01, sono:

- a) monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico;
- b) segnalare eventuali violazioni del Codice Etico e della normativa 231;
- c) proporre all'organo amministrativo della Capogruppo eventuali modifiche e integrazioni da apportare al Codice;
- d) ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- e) accertare le violazioni del Codice;
- f) supportare i Destinatari nell'interpretazione ed attuazione del Codice;
- g) predisporre programmi di formazione dei destinatari finalizzati alla migliore conoscenza dei contenuti del Codice Etico e delle conseguenze derivanti dalle sue eventuali violazioni.

ART. 39 OBBLIGO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI

Tutti i destinatari, interni ed esterni, del presente Codice sono tenuti a segnalare, attraverso gli appositi canali istituiti dalle varie Società del Gruppo, nel rispetto del D. Lgs. 24/23, le inosservanze del Codice di cui vengono a conoscenza, in conformità a quanto disposto dai MOGC delle Società del Gruppo.

Gli organi gestori che ricevono le segnalazioni si impegnano a proteggere gli autori da possibili ritorsioni e a mantenere riservata la loro identità, salvo diversa disposizione di legge. Eventuali segnalazioni palesemente infondate sono soggette a sanzioni disciplinari conformemente al sistema adottato dalle Società ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera b) del D.Lgs. 231/2001.

ART. 40 NORMA FINALE DI RINVIO

Il Codice recepisce automaticamente ogni norma e direttiva aziendale, presente e futura, finalizzata al rispetto di leggi e regolamenti vigenti, con particolare riferimento alla prevenzione e repressione dei reati d'impresa, costituendo un valido presidio legale per l'operatività del Gruppo e delle altre Società che ne fanno parte.

[FINE DOCUMENTO]

