



CODICE ETICO

GRUPPO OLON

INDICE

1. PREMESSA	1
2. MISSIONE E VISIONE ETICA.....	1
3. IL CODICE ETICO	2
4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE	2
5. PRINCIPI GENERALI.....	3
5.1 Rispetto della Legge, delle norme e delle procedure aziendali	3
5.2 Onestà e correttezza.....	3
5.3 Centralità della persona	4
5.4 Imparzialità e pari opportunità.....	4
5.5 Trasparenza e completezza dell'informazione	4
5.6 Fiducia e collaborazione	4
6. PRINCIPI DI GESTIONE DEGLI AFFARI.....	5
6.1 Riservatezza delle informazioni	5
6.2 Tutela del segreto aziendale e della proprietà intellettuale e industriale	5
6.3 Prevenzione dei conflitti di interesse.....	7
6.4 Protezione e uso proprio dei beni dell'azienda	8
6.5 Clienti	9
6.6 Fornitori	9
6.7 Regali, omaggi ed altre utilità.....	10
6.8 Donazioni.....	10
6.9 Concorrenza leale	11
6.10 Tutela ambientale.....	11
6.11 Sviluppo sostenibile e responsabilità nei confronti della collettività	12
6.12 Antiriciclaggio	12
7. GESTIONE DEL PERSONALE	12
7.1 Risorse Umane.....	12
7.2 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	13
7.3 Molestie sessuali e relazioni personali	14
7.4 Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti.....	15
7.5 Rispetto delle differenze	15
7.6 Impiego di lavoratori stranieri e lavoro minorile.....	15
8. RAPPORTI CON L'ESTERNO	16
8.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	16

8.2	Rapporti infragruppo	17
8.3	Organi di informazione.....	17
8.4	Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni	17
8.5	Tutela dei dati personali.....	18
9.	GESTIONE CONTABILE E CORPORATE GOVERNANCE.....	18
9.1	Registrazioni contabili	18
9.2	Corporate Governance	19
10.	WHISTLEBLOWING.....	19
11.	DISPOSIZIONI SANZIONATORIE.....	20
12.	DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL CODICE ETICO.....	21
13.	DISPOSIZIONI FINALI.....	22

1. PREMESSA

Le società del Gruppo Olon (di seguito il “Gruppo OLON” o il “Gruppo”), operante nel settore della produzione, per conto proprio o per conto terzi, e commercializzazione di principi attivi, al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori ai quali il Gruppo medesimo si ispira per raggiungere i propri obiettivi, hanno predisposto il Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione e immagine del Gruppo, che costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro delle imprese gestite dalle Società del Gruppo.

Le attività del Gruppo devono, quindi, essere conformi ai principi espressi in questo Codice Etico.

Il Gruppo OLON riconosce l’importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri stakeholder¹ e delle collettività in cui opera. Contestualmente richiede a tutti i dipendenti del Gruppo e a tutti coloro che cooperano all’esercizio delle imprese delle società del Gruppo il rispetto delle regole aziendali e dei precetti stabiliti nel presente Codice.

2. MISSIONE E VISIONE ETICA

L’obiettivo principale riconosciuto e perseguito dalle Società del Gruppo è la creazione di valore per gli azionisti, cui sono orientate le strategie e la gestione operativa di ciascuna Società appartenente al Gruppo.

Il Gruppo OLON intende mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri stakeholder e perseguire i propri obiettivi ricercando il migliore temperamento degli interessi coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede.

¹ Sono stakeholder tutti i portatori di interesse nei confronti di una società quali gli azionisti, i dipendenti, i clienti, i fornitori, le istituzioni.

3. IL CODICE ETICO

Il Gruppo OLON ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un proprio codice di comportamento per esplicitare i valori a cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno delle società del Gruppo.

In particolare, il Codice Etico si conforma ai principi indicati nelle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli organizzativi ed è finalizzato a promuovere e a mantenere una vera e propria "*deontologia aziendale*".

La conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa nel Gruppo OLON sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione di ciascuna società. Inoltre, il codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il Gruppo OLON intrattiene rapporti d'affari.

La verifica sul contenuto e i principi del Codice Etico e sulla sua applicazione è di competenza dell'Organismo di Vigilanza, il quale potrà anche farsi promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che operano con le società del Gruppo OLON sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo. Tutti i predetti soggetti, nel seguito sono collettivamente definiti "Destinatari".

I Destinatari sono tenuti a leggere e conoscere il presente Codice Etico e, nei rapporti o nelle attività che coinvolgano le Società del Gruppo, sono invitati a improntare il proprio comportamento ai principi e ai criteri enunciati nel prosieguo, cui il Gruppo stesso si ispira, evitando situazioni, operazioni, azioni, comportamenti o atteggiamenti che possano essere in contrasto con essi; in nessun caso la convinzione o la dimostrazione di agire a vantaggio o nell'interesse di una Società del Gruppo può giustificare il mancato rispetto delle regole contenute nel presente Codice Etico.

Le azioni in contrasto con il presente Codice Etico non possono essere compiute nemmeno in forma indiretta (per esempio, tramite familiari, consulenti o altri soggetti interposti).

Il Codice Etico ha validità per tutto il Gruppo OLON, senza con ciò voler ignorare le possibili diversità culturali, sociali ed economiche dei diversi Paesi in cui opera il Gruppo.

5. PRINCIPI GENERALI

5.1 Rispetto della Legge, delle norme e delle procedure aziendali

Il Gruppo OLON riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi dove essa opera. In questo contesto, assume rilevanza anche il rispetto della normativa e dei principi di natura etica e deontologica dettati dalle associazioni di categoria.

È, pertanto, interesse delle Società del Gruppo che ogni azione compiuta in nome e per conto di essa, nel contesto di un processo aziendale, sia pienamente conforme alle norme giuridiche, al Codice Etico ed alle regole tecniche, scientifiche, contabili e di buona amministrazione applicabili.

Ogni operazione eseguita nel quadro di ogni processo aziendale deve essere legittima, coerente, congrua, autorizzata, documentata e verificabile secondo le procedure aziendali formalizzate in documenti aziendali.

Sono censurati i comportamenti contrari alla legge e al Codice Etico, mentre è richiesta una politica aziendale orientata alla loro attenta prevenzione e severa repressione, vuoi che essi si instaurino nei rapporti interni come pure nei rapporti esterni. A tal fine il rispetto delle leggi e dei regolamenti da parte di qualsivoglia terzo esterno, partner, cliente, fornitore, è condizione imprescindibile affinché le Società del Gruppo possano intrattenere rapporti, relazioni di business.

5.2 Onestà e correttezza

Gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che operano con le Società del Gruppo OLON sulla base di un rapporto contrattuale si impegnano ad agire in modo leale, onesto, etico e in conformità alle leggi in vigore in tutti i rapporti commerciali intrattenuti in nome delle Società del Gruppo, compresi i rapporti con i clienti, i fornitori e i concorrenti.

Nessuno dei Destinatari è autorizzato a trarre ingiusto vantaggio da altra persona – fisica o giuridica – attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'uso illecito di informazioni privilegiate o riservate, la falsa rappresentazione di fatti essenziali o qualunque altra pratica sleale.

5.3 Centralità della persona

Il Gruppo OLON promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri. Non tollera richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Il Gruppo OLON sostiene e rispetta i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

5.4 Imparzialità e pari opportunità

Il Gruppo OLON si impegna a evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza sindacale e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder.

5.5 Trasparenza e completezza dell'informazione

Il Gruppo OLON si impegna a informare in modo chiaro e trasparente tutti gli stakeholder circa la propria situazione e il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate.

5.6 Fiducia e collaborazione

I rapporti con gli stakeholder, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di lealtà, onestà, collaborazione e reciproco rispetto attraverso un dialogo costante e trasparente. Solo in questo modo è possibile garantire la continuità dei rapporti di fiducia e collaborazione per un reciproco beneficio e una crescita sostenibile del valore creato.

In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non

giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. Tutti coloro che operano per le società del Gruppo, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati a osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno si giustifica e richiede che anche i soggetti con cui il Gruppo OLON ha rapporti a qualunque titolo agiscano con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

6. PRINCIPI DI GESTIONE DEGLI AFFARI

6.1 Riservatezza delle informazioni

Il Gruppo OLON assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione delle Società del Gruppo OLON sono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo ogni dipendente dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

6.2 Tutela del segreto aziendale e della proprietà intellettuale e industriale

Premesso che il Gruppo OLON intende operare con la massima trasparenza nei confronti dei portatori di interessi, ogni informazione, di natura tecnica, economica, o di qualsiasi altra natura, che venga acquisita dai dipendenti delle Società del Gruppo nell'esecuzione delle proprie mansioni o dagli altri Destinatari del Codice Etico nell'esecuzione dei rapporti contrattuali instaurati con le Società del Gruppo, appartiene a ciascuna di esse e

costituisce parte essenziale del patrimonio di beni immateriali indispensabile per la creazione di valore.

Il Gruppo OLON tutela, quale parte fondamentale del patrimonio aziendale e primario fattore di creazione di valore, le informazioni riservate in proprio possesso e i diritti di proprietà industriale sulle idee sviluppate all'interno dell'organizzazione aziendale, e si assicura la possibilità di ottenere brevetti, marchi, e altri titoli di proprietà industriale e/o intellettuale su di esse e sulle invenzioni industriali sviluppate attraverso l'applicazione di queste.

I dipendenti e i consulenti devono osservare regole di speciale prudenza nel comunicare ad altri dipendenti o consulenti tali informazioni riservate tramite il telefono, il telefax, il telex e/o la posta elettronica, e in generale porre in essere tutte le altre cautele che non siano qui espressamente previste ma siano comunque opportune al fine di impedire la divulgazione non autorizzata e la conseguente caduta in pubblico dominio.

È fatto divieto assoluto di divulgare informazioni riservate a terzi esterni all'organizzazione aziendale delle Società del Gruppo, che non abbiano sottoscritto un impegno di riservatezza.

Il Gruppo OLON impone anche il rispetto dei diritti di proprietà intellettuale dei terzi; per questo motivo è fatto obbligo a tutti i Destinatari del Codice Etico di chiedere la collaborazione della struttura preposta.

È fatto obbligo, in caso di dubbi sull'interpretazione delle leggi che tutelano tali diritti nei vari Stati del mondo o dell'estensione dei titoli (brevetti, marchi, etc.) di chiedere la consulenza della medesima struttura prima di prendere qualsiasi iniziativa che possa costituire violazione di tali leggi.

Il presente articolo si applica a qualsiasi tipo di informazioni che sia in possesso delle Società del Gruppo e sia sottoposta a regime di riservatezza, a prescindere dalla loro natura (economica, commerciale, giuridica, scientifica e/o tecnica).

Costituiscono esempi di informazioni riservate: i piani di marketing, i dati economici relativi a clienti e fornitori, i dati di vendita, i prezzi, i dati scientifici e tecnici relativi a prodotti commercializzati o in sviluppo e alle tecnologie sfruttate.

6.3 Prevenzione dei conflitti di interesse

Le Società del Gruppo operano al fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano apparire, in conflitto con gli interessi delle Società stesse.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti, partner;
- l'accettazione, a titolo di compenso o a qualunque altro titolo, dell'offerta di denaro o altre utilità o benefici da parte di clienti, fornitori, concorrenti, partner;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda;
- l'utilizzazione di informazioni, relazioni di business, comunque acquisite, che veda coinvolti i Destinatari rispetto a fornitori, clienti, concorrenti, partner, direttamente o anche per il tramite di veicoli societari o aventi qualsivoglia altra forma giuridica;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- qualsiasi situazione che pregiudichi o possa pregiudicare l'obiettività, la fedeltà alla Società del Gruppo o il rendimento nell'esercizio delle mansioni.

In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo del Gruppo OLON devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'azienda o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre a essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di

sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti a una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che ricoprono all'interno delle Società del Gruppo.

Qualunque Destinatario del Codice Etico che venisse a conoscenza di un fatto suscettibile di creare un conflitto d'interessi, ne deve dare immediata segnalazione al Responsabile della funzione aziendale di appartenenza e sospendere immediatamente, a scopo precauzionale, ogni rapporto con gli offerenti. Il predetto Responsabile inoltrerà la segnalazione al Presidente e/o all'Amministratore Delegato della Società di appartenenza, per l'adozione delle misure opportune a fugare il dubbio sull'esistenza di un conflitto di interessi.

S'impone ai Destinatari del Codice Etico di sottoporre senza indugio al Responsabile della funzione aziendale di appartenenza, una chiara e completa dichiarazione in ordine all'eventuale esistenza di situazioni di conflitto d'interessi con il Gruppo o con i terzi contraenti, ivi comprese in particolare le Pubbliche Amministrazioni, nella quale si descriva il conflitto indicandone le ragioni e le persone fisiche o giuridiche nei cui confronti esso si pone.

6.4 Protezione e uso proprio dei beni dell'azienda

Il Gruppo, a tutela del valore aziendale, che è allo stesso tempo requisito, mezzo e risultato dell'attività imprenditoriale, auspica un corretto utilizzo dei beni e delle risorse aziendali, con modalità idonee a preservarne il più possibile l'integrità e la funzionalità.

Le Società del Gruppo forniscono in dotazione ai loro dipendenti e collaboratori gli strumenti necessari per l'espletamento della loro attività, inclusi i telefoni, i computer e le altre attrezzature ed apparecchiature elettroniche che restano, tuttavia, di proprietà delle singole Società del Gruppo.

La condotta individuale deve costantemente vincolarsi al rispetto per i beni e le risorse aziendali, attraverso comportamenti corretti e diligenti, rispettosi di eventuali direttive aziendali specifiche predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In generale, l'utilizzo delle dotazioni aziendali ricevute in uso è consentito solo in stretta relazione all'esecuzione della propria mansione lavorativa. È vietato ogni utilizzo di beni e altre risorse nella legittima disponibilità di Società del Gruppo che sia in contrasto con

gli interessi della Società stessa o sia dettato da interessi comunque estranei al rapporto di lavoro con il Gruppo stesso.

Ciascuno è direttamente e personalmente responsabile della protezione e corretta conservazione dei beni e delle risorse di Società del Gruppo che gli vengano direttamente affidate per espletare i propri compiti, e deve adottare ogni misura necessaria o utile a preservarne il buono stato d'uso, evitando in ogni caso azioni che possano arrecare un danno.

6.5 Clienti

La soddisfazione dei clienti ed il loro gradimento dei prodotti / servizi offerti dalle Società del Gruppo sono fondamentali per il successo e la prosperità del Gruppo stesso. Il cliente e le sue esigenze meritano, quindi, una costante attenzione. Pertanto, lo stile di comportamento nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità, il Gruppo OLON si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti, a fornire servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità, ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

6.6 Fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato. In dettaglio il dipendente non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

A tutela della propria immagine il Gruppo non intrattiene relazioni dirette o indirette con

persone o enti di cui sia conosciuta o sospettata l'illegalità (ad es. soggetti coinvolti nel riciclaggio di denaro, nel traffico di droga, nell'usura ed in altre attività criminose), l'appartenenza ad organizzazioni criminali o che comunque non operino nel rigoroso rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori ed ai principi sanciti nel presente Codice Etico.

6.7 Regali, omaggi ed altre utilità

È fatto esplicito divieto ai Destinatari (tanto direttamente, quanto tramite terzi) di offrire o ricevere a/da chiunque alcuna regalia che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, ovvero essere intesa come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a qualsiasi società del Gruppo.

Qualora un Destinatario riceva offerte e/o richieste di regali o benefici - salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore (di importo non eccedente € 150,00) – è tenuto a informarne immediatamente il proprio responsabile di funzione, al quale è demandata la responsabilità di valutare – in proprio o con il coinvolgimento dell'amministratore delegato e del responsabile amministrativo – le direttive e i parametri da adottarsi per la gestione del "casus", nonché l'effettiva sussistenza di un rischio di deroga dalle disposizioni della legge e del modello di organizzazione, gestione e controllo e l'adozione degli opportuni provvedimenti.

6.8 Donazioni

Scopo delle donazioni è il sostegno di progetti sociali, umanitari, filantropici o di beneficenza. In particolare, saranno considerate ammissibili donazioni finalizzate a:

- istruzione pubblica;
- progetti umanitari e donazioni in caso di calamità naturali;
- supporto di eventi il cui ricavato vada in beneficenza.

Le donazioni dovranno essere effettuate solo a fronte di specifica richiesta dell'ente beneficiario, svincolate da qualsiasi interesse commerciale, unicamente a favore di organizzazioni ed enti che abbiano diritto a riceverle ai sensi delle leggi e delle normative applicabili e previa verifica dell'assenza di conflitti di interesse. È da intendersi, pertanto, vietata qualunque donazione a persone fisiche.

Tutte le donazioni dovranno essere opportunamente documentate e valutate, nel rispetto di un adeguato criterio di rotazione.

Le donazioni di denaro, beni, attrezzature ecc. devono effettuarsi nel rispetto della normativa vigente in base al soggetto beneficiario e dovranno essere autorizzate preventivamente dall'organo apicale. Dovrà successivamente essere richiesta al beneficiario evidenza dell'effettiva destinazione e utilizzo della donazione.

6.9 Concorrenza leale

Il Gruppo riconosce l'importanza della concorrenza e del libero mercato e si impegna a rispettare le pertinenti norme di legge.

Ciascuna Società, quindi, persegue la propria *mission* aziendale e compete sul mercato nel rispetto dei principi di cui al presente Codice Etico.

In particolare:

- nel perseguimento dei propri obiettivi di massimizzazione della redditività e di eccellenza, pone massima attenzione ai valori di leale concorrenza con gli altri operatori;
- assicura di rispettare le vigenti norme antitrust e quelle sulla libera concorrenza.

A chi agisce per conto di Società del Gruppo non è consentito, tra l'altro, prendere accordi, espressi o impliciti, con i concorrenti al fine di stabilire tariffe/prezzi e corrispettivi o relative modalità di determinazione, concordare volumi di transazioni, suddividere aree di attività, quote di mercato o clienti, per limitare indebitamente la concorrenza e incrementare i rispettivi profitti.

6.10 Tutela ambientale

Il Gruppo OLON riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un'importanza fondamentale nell'assicurare un percorso di crescita coerente ed equilibrato.

Conseguentemente, ciascuna società del Gruppo si impegna a salvaguardare l'ambiente e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, anche mediante l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e il costante monitoraggio dei processi aziendali, nonché all'individuazione delle soluzioni industriali di minore impatto ambientale.

Tutte le attività delle società del Gruppo devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La ricerca di vantaggi, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa delle norme in tema ambientale, non è mai giustificata.

6.11 Sviluppo sostenibile e responsabilità nei confronti della collettività

Il Gruppo OLON svolge le proprie attività aziendali con l'obiettivo primario di garantire la qualità dei propri prodotti e la sostenibilità, mediante requisiti economici, etico-sociali ed ambientali tali da salvaguardare la collettività.

6.12 Antiriciclaggio

Il Gruppo OLON non dovrà in alcun modo e in nessuna circostanza essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro o alla ricettazione di beni, provenienti da attività illecite o criminali.

Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali in tema di riciclaggio.

7. GESTIONE DEL PERSONALE

7.1 Risorse Umane

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda e un fattore critico per competere con successo sul mercato.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi del Gruppo e rappresentano le caratteristiche richieste dal Gruppo OLON ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Pertanto, la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

A tutti i dipendenti e collaboratori delle Società del Gruppo si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute e il rispetto degli

impegni assunti nei confronti della propria società.

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, e assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui il Gruppo OLON si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – il Gruppo opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

7.2 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo OLON persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

A tale proposito, ciascuna società del Gruppo adotta le misure più opportune per evitare, contrastare, gestire i rischi connessi allo svolgimento della propria attività di impresa.

Nell'ambito della propria attività, le società del Gruppo OLON si impegnano ad adeguare il lavoro all'uomo, ivi incluso per ciò che attiene la concezione dei posti/luoghi/postazioni di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo, nonché per ridurre gli effetti di tali lavori sulla salute.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, ciascuna società si impegna, altresì, a operare:

- a) tenendo conto del grado di evoluzione della tecnica;
- b) sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- c) programmando adeguatamente la prevenzione e mirando a un complesso coerente che tenga conto e integri nella stessa la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- d) riconoscendo priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

e) impartendo adeguate istruzioni al personale.

Tali principi sono utilizzati dal Gruppo OLON ai fini dell'individuazione e dell'adozione delle misure necessarie per la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

I Destinatari, nell'ambito delle rispettive mansioni e competenze, sono chiamati a partecipare attivamente a tale processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, anche nei confronti dei colleghi e dei terzi.

7.3 Molestie sessuali e relazioni personali

Il Gruppo OLON non tollera molestie sessuali, intendendo come tali: la subordinazione di prospettive retributive o di carriera all'accettazione di favori sessuali; le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario.

I Destinatari devono fare attenzione che le loro relazioni personali non diano vita a situazioni in cui essi possano apparire non imparziali.

Qualora un amministratore, dipendente, collaboratore sia amico di clienti o fornitori (o abbia un parente, un amico o la persona cara che lavori per clienti o fornitori) che gestisce direttamente (o il parente, amico o persona cara che lavori per clienti o fornitori, seppur non direttamente coinvolto, sia in grado di esercitare un'influenza nei rapporti con le Società del Gruppo), ne deve dare immediata segnalazione al Responsabile della funzione aziendale di appartenenza e sospendere immediatamente, a scopo precauzionale, ogni rapporto con gli offerenti. Il predetto Responsabile inoltrerà la segnalazione al Presidente e/o all'Amministratore Delegato della società di appartenenza, per l'adozione delle misure opportune a fugare il dubbio sull'esistenza di un conflitto di interessi.

Le relazioni sentimentali sul luogo di lavoro sono scoraggiate. Nel caso in cui nascessero, non devono influenzare la capacità dell'amministratore, dipendente, collaboratore di agire nel miglior interesse per il Gruppo e non devono in nessun modo condizionare o turbare il clima lavorativo.

La possibilità di una delle persone coinvolte nella relazione di poter prendere o influenzare decisioni legate al rapporto di lavoro (promozioni ecc.) dell'altra persona può far scaturire un conflitto di interesse effettivo o percepito e quindi la situazione deve essere portata all'attenzione del Responsabile della funzione aziendale di appartenenza e, quindi, come sopra indicato, al Presidente e/o Amministratore Delegato.

Anche l'assunzione di un amico intimo, un parente o della persona cara di un Destinatario è scoraggiata e richiede l'approvazione da parte del Presidente e/o Amministratore Delegato.

Nel Gruppo vige il principio che le decisioni inerenti al rapporto di lavoro devono essere prese esclusivamente sulla base delle competenze, dei risultati e delle capacità.

7.4 Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti

Il Gruppo OLON richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Saranno pertanto considerati comportamenti non leciti: 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 nel corso della prestazione lavorativa.

7.5 Rispetto delle differenze

Nella conduzione degli affari, i dipendenti devono rispettare la dignità e i diritti degli individui senza distinzione alcuna. È politica e valore del Gruppo OLON non esercitare alcuna discriminazione sui dipendenti e osservare il principio di pari opportunità d'impiego senza distinzione di età, sesso, razza, religione, colore, handicap fisico, cittadinanza, stato civile o tendenze sessuali. Non verrà tollerata alcuna forma di mobbing.

7.6 Impiego di lavoratori stranieri e lavoro minorile

Nel Gruppo OLON, il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. È fatto espresso divieto di assumere lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno e/o stipulare con essi contratti aventi durata successiva alla durata del permesso di soggiorno.

Il Gruppo non impiega alcuna forma di lavoro forzato, obbligatorio o lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento del lavoro

dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita.

Il Gruppo OLON si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile.

8. RAPPORTI CON L'ESTERNO

8.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti delle Società del Gruppo con le Pubbliche Amministrazioni saranno tenuti solo dalle funzioni aziendali a ciò delegate.

Nei rapporti con dipendenti e rappresentanti di enti pubblici, i membri dell'organizzazione aziendale di ciascuna società devono tenere un comportamento ispirato a principi di trasparenza, onestà e correttezza.

Si prescrive l'osservanza di quanto disposto dal Codice Etico in materia di conflitti d'interessi, con particolare riferimento alle procedure aziendali di autorizzazione degli omaggi.

I membri dell'organizzazione aziendale daranno immediata comunicazione al presidente del consiglio di amministrazione e/o amministratore delegato, di ogni tentativo di concussione operato nei loro confronti da operatori sanitari agenti nella veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

Nel caso in cui una società del Gruppo conferisca un incarico di rappresentanza a un terzo, per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, tale terzo è soggetto all'applicazione del Modello Organizzativo e del Codice Etico, con particolare riferimento alle regole dettate in tema di conflitto d'interessi, oltre che alle direttive impartite con il conferimento dell'incarico.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è vietato intraprendere le seguenti azioni direttamente o indirettamente, mediante soggetti terzi:

- a) ai sensi dell'art. 53 comma 16 ter D.lgs. 165/2001, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, assumere alle dipendenze dei soci o affidare incarichi a ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali di cui i soci siano

- stati destinatari;
- b) offrire o in alcun modo fornire omaggi che non siano di modico valore e che comunque possano essere intesi con attitudine remuneratoria;
 - c) sollecitare o ottenere informazioni riservate al di là di quanto consentito dalla legge;
 - d) svolgere attività tali da interferire indebitamente nella formazione della volontà della Pubblica Amministrazione rispetto all'oggetto della procedura di gara.

8.2 Rapporti infragruppo

I rapporti tra le Società del Gruppo si ispirano ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività, funzioni aziendali a ciò delegate.

8.3 Organi di informazione

I rapporti tra il Gruppo e i media spettano alla funzione aziendale designata e devono essere svolti in coerenza con la politica di comunicazione definita dalle Società del Gruppo e conformemente alle procedure all'uso previste. I Destinatari non possono pertanto fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

8.4 Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dalle funzioni aziendali a ciò autorizzate ovvero dalle persone da esse delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice Etico, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo in particolare riguardo ai principi di imparzialità e indipendenza.

Il Gruppo non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati, e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, tramite accettazione di segnalazioni per assunzioni, contratti di consulenza, ecc.).

Ogni dipendente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese e in conformità alle leggi in vigore.

8.5 Tutela dei dati personali

Il Gruppo, nell'espletamento della propria attività, al fine di garantire la tutela dei dati personali, si impegna a trattare gli stessi nel rispetto delle normative di riferimento e in particolare in conformità ai seguenti criteri: trasparenza nei confronti dei soggetti a cui i dati si riferiscono, liceità e correttezza del trattamento, pertinenza del trattamento alle finalità dichiarate e perseguite, garanzia di sicurezza dei dati trattati.

9. GESTIONE CONTABILE E CORPORATE GOVERNANCE

9.1 Registrazioni contabili

Precisione e integrità nella tenuta dei libri e registri contabili delle Società del Gruppo sono di primaria importanza per il successo del Gruppo OLON. Il personale incaricato è tenuto a conformarsi alle seguenti indicazioni concernenti i documenti finanziari di ciascuna società.

- **Principi contabili:** Il personale è tenuto a uniformarsi ai principi contabili generalmente accettati ove applicabili e a tutti i requisiti normativi a essi correlati. Il personale è tenuto a eseguire tutte le transazioni in conformità con le politiche e procedure di ciascuna Società del Gruppo.
- **Fondi registrati:** Tutte le operazioni e gli accordi, le attività, passività, entrate e uscite, devono essere registrate e descritte nei libri e documenti contabili di ciascuna Società del Gruppo.
- **Registrazioni false:** Il personale non è autorizzato a effettuare intenzionalmente e per qualunque motivo registrazioni false o ingannevoli nei libri o documenti della singola Società del Gruppo, né contribuire a tale condotta o agevolarla.
- **Riconoscimento di entrate e uscite:** Le entrate devono essere riconosciute nel periodo in cui si verificano, così come le uscite devono essere riconosciute nel periodo in cui sono effettuate. In nessun caso è ammesso il riconoscimento anticipato (precedente al periodo imputabile), differito (successivo al periodo di imputazione) o manipolato in qualunque modo che comporti una variazione a un corretto sistema di applicazione dei principi contabili riconosciuti.
- **Autorizzazione:** Per poter avere accesso ai fondi di conto corrente bancario o per

l'esecuzione di trasferimenti tramite bonifico bancario, il personale deve essere autorizzato in base alle politiche di gestione di cassa di ciascuna Società del Gruppo. Il personale può utilizzare i fondi o altro bene di proprietà di ciascuna Società del Gruppo solo previa debita autorizzazione ed esclusivamente per legittimi scopi aziendali.

- **Pagamenti:** Il personale non può eseguire alcun tipo di pagamento in nome della Società del Gruppo di appartenenza senza adeguata documentazione giustificativa, o per qualunque scopo diverso da quello descritto in detta documentazione giustificativa.

9.2 Corporate Governance

Le Società del Gruppo creano le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuovono la parità e la completezza di informazione e tutelano il loro interesse.

Il sistema di Corporate Governance adottato dalle Società del Gruppo è conforme a quanto previsto dalla legge ed è principalmente volto a:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- controllare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti degli stakeholder dell'impresa;
- rispondere alle aspettative legittime degli azionisti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e degli altri stakeholder;
- rispettare le norme in materia giuslavoristica e di sicurezza sul lavoro, valorizzando l'operato delle risorse umane.

10. WHISTLEBLOWING

I Destinatari del Codice Etico segnalano in qualunque momento qualsiasi fatto ritenuto illecito o irregolare con riguardo ai principi e alle regole che governano l'attività di ciascuna Società del Gruppo.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto attraverso i seguenti canali di informazione riservata con le seguenti modalità:

- Posta interna riservata: utilizzando le apposite cassette postali. Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura “Strettamente confidenziale. Informativa da dipendente”;
- Casella di posta elettronica dedicata dell’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza valuterà tempestivamente la segnalazione, anche interpellando laddove possibile il segnalante ed eventuali ulteriori soggetti potenzialmente coinvolti.

Coloro che hanno inoltrato le segnalazioni sono preservati da qualsiasi tipo di ritorsione o atto che possa costituire una forma di discriminazione o penalizzazione salvo i casi di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Nel rispetto delle disposizioni del Codice Etico e delle leggi vigenti, l’Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza dei soggetti che in buona fede abbiano segnalato le violazioni.

11. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

L’osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell’art. 2104 del Codice Civile. La violazione delle disposizioni del presente documento potrà comportare l’applicazione di sanzioni disciplinari che – a seconda dell’entità dell’infrazione – potranno andare da un semplice richiamo (nei casi meno gravi) al licenziamento (anche senza preavviso) nei casi di maggiore gravità, unitamente a una denuncia alle autorità giudiziarie (ove le circostanze lo giustificano).

Tutti i dipendenti hanno l’obbligo di rispettare le disposizioni del Codice Etico, che devono essere considerate ulteriori rispetto alle norme disciplinari già in vigore nell’ambito di ciascuna Società del Gruppo. Alla luce di quanto previsto dall’art. 7 della Legge n. 300/70, in caso di violazione delle disposizioni del presente documento saranno applicate, nei confronti del dipendente inadempiente, misure disciplinari in linea con quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti applicabile (di seguito il “CCNL”).

Al dipendente interessato sarà richiesto di provvedere al risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico secondo le procedure previste dalla legislazione applicabile e/o dal CCNL.

L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi, inoltre, parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con le società del Gruppo OLON. La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Ugualmente, gli amministratori e i sindaci sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico, la cui violazione comporta l'applicazione di sanzioni commisurate alla gravità della violazione medesima. All'amministratore, al sindaco interessato sarà richiesto di provvedere al risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico.

12. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL CODICE ETICO

Le Società del Gruppo si impegnano a dare la più ampia diffusione alle prescrizioni del Codice Etico, affinché tutti i Destinatari siano a conoscenza dei comportamenti vietati, consigliati e prescritti.

Il Codice Etico sarà esposto in formato cartaceo, così come previsto dall'Articolo 7, co. 1, della legge del 20 maggio 1970, n. 300 e delle leggi speciali applicabili, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Il Codice Etico sarà pubblicato in formato elettronico, nel testo in lingua italiana e nella traduzione inglese, sul sito aziendale delle singole Società del Gruppo, al fine di essere disponibile per i terzi e qualsivoglia ulteriore interlocutore.

Il Codice Etico è distribuito, altresì, a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il personale.

Allo scopo, altresì, di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, vengono predisposti e realizzati piani periodici di comunicazione volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenuti nel Codice Etico, tenuto conto dell'esigenza di

differenziare le attività in base al ruolo e alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come “apicali” alla stregua del D.lgs. 231/2001, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come “a rischio” ai sensi del Modello Organizzativo, adottato da ciascuna società.

Nei contratti con i terzi, è, inoltre, prevista l’introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l’impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l’ipotesi di violazione di tale impegno.

13. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dal consiglio di amministrazione di ciascuna società del Gruppo OLON. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dal consiglio di amministrazione e diffusa tempestivamente ai Destinatari.