

CODICE ETICO

di



Sommario

PREMESSA.....	4
1. LA NOSTRA MISSIONE	4
2. IL CODICE ETICO E IL NOSTRO IMPEGNO	4
3. I DESTINATARI.....	4
4. I NOSTRI VALORI	5
4.1 Crediamo che il principio di legalità sia il primo dei diritti e il primo dei doveri.....	5
4.2 Valorizzazione delle persone, preservandone l'unicità.....	5
4.3 Ci assumiamo le nostre responsabilità imprenditoriali e sociali	5
4.4 Ci impegniamo a salvaguardare l'ambiente	6
4.5 Crediamo che l'innovazione sia il motore del progresso sostenibile	6
4.6 Garantiamo la qualità con impegno, professionalità e spirito di collaborazione	6
5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI	6
5.1 I rapporti con le risorse umane	7
5.1.1 Processo di selezione: meritocrazia e pari opportunità.....	7
5.1.2 Valorizzazione delle persone	7
5.1.3 Sistema di remunerazione	7
5.1.4 Formazione.....	7
5.1.5 Ambiente di lavoro	7
5.1.6 Tutela della salute e della sicurezza delle persone	8
5.2 Dati e registrazioni contabili.....	9
5.3 Rapporti con sindaci e revisori	10
6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI.....	10
6.1 Gestione dei conflitti d'interesse	10
6.2 Rapporti con partner d'affari e controparti contrattuali (fornitori, clienti)	11
6.3 Rapporti con governi, istituzioni ed uffici pubblici o aventi funzioni pubbliche	12
6.4 Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi	13
7. ADOZIONE, DIFFUSIONE ED EVENTUALI MODIFICHE DEL CODICE ETICO	13
8. MISURE DISCIPLINARI PER VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	13
8.1 Violazioni.....	13
8.2 Segnalazioni	13
8.3 Sanzioni	14

9. CONCLUSIONI	14
MAPPA MENTALE DEL CODICE ETICO	15

PREMESSA

OPAS ALIMENTARE (di seguito “OPAS ALIMENTARE” o la “Società”), leader nella produzione e commercializzazione di prodotti suinicoli di alta qualità, si impegna a operare nel rispetto dei più alti standard etici e professionali.

Il presente Codice Etico è il documento fondante che guida le nostre azioni e le nostre decisioni, garantendo trasparenza, integrità e sostenibilità in ogni ambito della nostra attività.

Questo documento è rivolto a tutti gli stakeholder – dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, istituzioni e comunità locali – con l’obiettivo di promuovere un modello di sviluppo che coniughi eccellenza, rispetto per l’ambiente e attenzione per le persone.

* * *

1. LA NOSTRA MISSIONE

La nostra missione si fonda su tre pilastri:

- **Eccellenza:** offrire prodotti che soddisfino i più elevati standard qualitativi attraverso processi produttivi innovativi e rispettosi dell’ambiente.
- **Sostenibilità:** promuovere pratiche responsabili che tutelino il benessere animale, le risorse naturali e una filiera locale.
- **Valorizzazione delle persone:** creare un ambiente di lavoro inclusivo, stimolante e orientato alla crescita professionale dei nostri collaboratori.

* * *

2. IL CODICE ETICO E IL NOSTRO IMPEGNO

Siamo convinti che solo il rispetto della legge, l’integrità e l’etica nella conduzione degli affari e nella gestione dei rapporti con tutti gli stakeholder consentano di creare valore condiviso e di garantire il successo sostenibile dell’impresa.

Per OPAS ALIMENTARE il Codice Etico rappresenta il principale documento-guida che orienta le decisioni ed aiuta ad agire in coerenza con i valori che fondano la nostra cultura aziendale.

Oltre ad impegnarci per primi a rispettare i valori e i principi del presente Codice Etico, ci impegniamo a selezionare solo interlocutori e attori lungo la catena di fornitura che facciano altrettanto, sia per tutelare la reputazione della Società, sia per contribuire a generare un impatto positivo ancora più ampio.

* * *

3. I DESTINATARI

Sono da intendersi “*Destinatari*” del presente Codice Etico: gli Amministratori; i membri del Collegio sindacale e in genere degli organismi di controllo; i dipendenti e i collaboratori (indipendentemente dal ruolo o dalla posizione); i consulenti; i fornitori; i partner commerciali e, in genere, i clienti (tra cui i consumatori), cioè coloro che scelgono i nostri prodotti, ai quali garantiamo qualità, sicurezza e trasparenza

Ci riserviamo di valutare le misure più idonee da adottare nei confronti di quei Destinatari che violino le disposizioni contenute nel Codice Etico, che sono a tutti gli effetti parte integrante delle obbligazioni contrattuali e misura del livello di diligenza nell’esecuzione delle obbligazioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare i principi del Codice Etico ed a contribuire attivamente al suo rispetto ed attuazione.

* * *

4. I NOSTRI VALORI

4.1 Crediamo che il principio di legalità sia il primo dei diritti e il primo dei doveri

Intendiamo il principio di legalità in senso ampio, in quanto ci impegniamo a rispettare qualsiasi norma, regolamento e prassi di settore vigente in Italia o nei paesi in cui operiamo.

Ci impegniamo a rispettare con lealtà e correttezza qualsiasi accordo, contratto, impegno preso e procedura interna all'azienda.

In nessun caso il perseguimento degli interessi della Società può giustificare azioni non conformi alla normativa vigente ed al Codice Etico, al quale deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

Ci impegniamo, quindi, anche a condannare ogni forma di corruzione, frode o comportamento illecito.

4.2 Valorizzazione delle persone, preservandone l'unicità

Ci impegniamo a riconoscere e a rispettare la dignità personale, la sfera privata e i diritti umani fondamentali di qualsiasi individuo.

Non tolleriamo alcun tipo di discriminazione per nazionalità, cultura, religione, sesso, razza e ceto sociale e crediamo nella forza arricchente delle diversità.

Non tolleriamo discriminazioni di genere, né qualsiasi forma di violenza fisica o psicologica.

Crediamo nell'unicità dei contributi che ogni persona mette a disposizione della Società e la consideriamo un patrimonio prezioso da preservare e sviluppare. A tal fine, crediamo che sia fondamentale che le persone che lavorano con noi siano ascoltate ed accompagnate in un percorso di valorizzazione e crescita personale.

Crediamo che il luogo di lavoro debba essere uno spazio in cui le persone possano sentirsi apprezzate, libere di esprimersi e parte di un progetto in cui credono e al quale siano felici di dare un contributo, grazie anche alle proprie inclinazioni e competenze.

Pertanto:

- promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo, basato sul rispetto reciproco e sulla collaborazione;
- garantiamo pari opportunità a tutti i dipendenti, senza alcuna discriminazione di genere, età, etnia, religione o orientamento sessuale;
- investiamo nella formazione e nello sviluppo professionale, offrendo opportunità di crescita e aggiornamento continuo.

4.3 Ci assumiamo le nostre responsabilità imprenditoriali e sociali

Nello svolgimento della nostra attività, ci impegniamo a garantire la massima trasparenza e integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai valori di onestà, correttezza e buona fede.

Ci impegniamo a conservare sempre adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di consentire un controllo in ordine alle motivazioni sottese ad ogni scelta e delle caratteristiche dell'operazione stessa, tanto nella fase di autorizzazione, che di effettuazione, registrazione e verifica.

Ci impegniamo a rendicontare tutte le informazioni rilevanti, finanziarie e non finanziarie, al fine di instaurare un dialogo trasparente e chiaro con tutti i nostri stakeholder, nonché di monitorare e migliorare continuamente non solo le performance economiche, ma anche il nostro impatto sulla vita delle persone, sul buon funzionamento della comunità e sull'ambiente.

4.4 Ci impegniamo a salvaguardare l'ambiente

Il rispetto dell'ambiente non rappresenta un semplice adempimento normativo, ma un doveroso comportamento verso l'intera collettività, le risorse naturali e la biodiversità.

Ci impegniamo pertanto a:

- garantire un miglioramento duraturo nella gestione degli impatti significativi sull'ambiente, anche grazie al monitoraggio annuale svolto ai fini della rendicontazione di sostenibilità;
- mantenere le certificazioni ambientali;
- progettare e implementare i processi produttivi secondo criteri atti a conseguire il minore consumo energetico tecnicamente possibile, prestando particolare attenzione alla riduzione degli sprechi e all'uso razionale delle risorse;
- prevenire l'inquinamento ed a ridurre gli impatti ambientali, le emissioni e il rumore;
- prevenire possibili eventi accidentali, adottando a tal fine le migliori tecniche e prassi di riferimento;
- assicurare la gestione responsabile di approvvigionamento di materie prime;
- favorire, ove tecnicamente possibile, il riutilizzo e il riciclo dei materiali impiegati e gestire i rifiuti nel rispetto delle leggi cogenti.

4.5 Crediamo che l'innovazione sia il motore del progresso sostenibile

Siamo una Società che affronta con entusiasmo e coraggio le sfide del cambiamento, che si appassiona a trovare soluzioni all'avanguardia per migliorare la qualità e la sostenibilità dei propri prodotti.

Investiamo nelle nuove tecnologie e ci impegniamo ad offrire anche ai nostri clienti prodotti che contengano il sempre di più il loro impatto ambientale.

Ci impegniamo, quindi, a:

- investire in ricerca e sviluppo per migliorare continuamente i nostri prodotti e processi
- garantire standard di qualità elevati, monitorando costantemente ogni fase della produzione.

4.6 Garantiamo la qualità con impegno, professionalità e spirito di collaborazione

Ci impegniamo a svolgere il nostro lavoro con impegno, passione e con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, assumendoci le responsabilità che competono ad ognuno di noi in ragione delle proprie mansioni.

Crediamo che impegno e professionalità siano ingredienti fondamentali che possano contribuire all'eccellenza solo se accompagnati anche da spirito di collaborazione, sia con i colleghi, sia con soggetti esterni, in primis con i propri fornitori e con le associazioni di settore.

Collaborazione è lavoro sinergico volto al conseguimento efficiente di un obiettivo comune: creare valore condiviso per l'intera comunità.

* * *

5. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI INTERNI

Instauriamo relazioni trasparenti e responsabili con tutti i nostri stakeholder, interni ed esterni, perché contribuiscano a costruire la sostenibilità della nostra impresa ed a creare con noi valore per la comunità a cui apparteniamo.

Di seguito, elenchiamo sinteticamente i principi fondamentali di condotta che devono essere rispettati dalla Società e dai Destinatari, mentre per tutte le regole dettagliate che disciplineranno i singoli rapporti si rimanda ai singoli contratti ed alle procedure in essere.

5.1 I rapporti con le risorse umane

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva applicabile e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa; per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore/dipendente è chiamato a sottoscrivere, unitamente al contratto, l'impegno al rispetto dei principi definiti nel Codice Etico.

5.1.1 Processo di selezione: meritocrazia e pari opportunità

Ci impegniamo a selezionare le persone nel rispetto dei nostri valori, delle procedure interne, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

5.1.2 Valorizzazione delle persone

Ci impegniamo a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun dipendente possano continuamente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali ma anche la sua crescita professionale e personale.

Alla singola persona che lavora con noi è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, nonché di operare, nello svolgimento della propria attività, nel pieno rispetto dell'organizzazione, anche al fine di consentire una corretta ed ordinata attivazione della catena dei controlli interni e la formazione di un preciso ed articolato quadro delle responsabilità.

5.1.3 Sistema di remunerazione

Fermo restando il rispetto di norme imperative, il sistema delle remunerazioni, a qualsiasi livello, sia nella parte monetaria che in quella costituita da benefit, è ispirato al principio sulla base del quale la remunerazione è equa e dignitosa e viene determinata unicamente sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

È vietata anche la mera prospettazione di incrementi nella remunerazione, di altri vantaggi o di progressione in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal presente Codice Etico e dalle norme e regole interne, anche limitatamente alla competenza.

5.1.4 Formazione

Ci impegniamo a garantire un piano di formazione per tutti i dipendenti. Ci impegniamo ad erogare formazione volta alla sensibilizzazione, nonché alla preparazione tecnica riguardo a specifici temi, tra cui la sostenibilità ambientale.

5.1.5 Ambiente di lavoro

Per garantire la serenità di ogni dipendente, riteniamo essenziale garantire serietà e rispetto nella vita di tutti i giorni. Per tale ragione, non tolleriamo alcun episodio di discriminazione o di molestia e violenza e ci impegniamo ad adottare misure serie nei confronti di chiunque abbia posto in essere condotte di questo tipo. Pertanto, pretendiamo che tutti i lavoratori collaborino affinché venga garantito un clima di serenità, rispetto e gratificazione reciproci.

In particolare, la Società riconosce come fondamentale il contrasto alle Molestie Sessuali, poiché lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati al rispetto della libertà e dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le persone di OPAS ALIMENTARE: per questo motivo la Società si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di tali diritti, poiché le Molestie Sessuali compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione lavorativa di chi le subisce. Per "*Molestie Sessuali*" si intende ogni

atto o comportamento indesiderato— fisico, verbale, non verbale - a connotazione sessuale o fondato sul sesso, che offenda la libertà, la dignità e l'inviolabilità della persona cui è rivolto. La distinzione tra il comportamento amichevole e le Molestie Sessuali è, quindi, rimesso alla discrezionalità ed al giudizio di chi le subisce: è, quindi, la natura indesiderata e/o reiterata della molestia che rende tale comportamento inaccettabile e da contrastare, indipendentemente dalle giustificazioni fornite dall'autore. La Società condanna tutte le forme di Molestie Sessuali, soprattutto se esse incidono su scelte inerenti all'assunzione, all'accesso alla formazione professionale, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione o all'estinzione del rapporto di lavoro e/o creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. Laddove una persona ritenga di aver subito Molestie Sessuali può riferire l'accaduto al proprio responsabile o tramite segnalazione (anche in forma anonima) al sistema di whistleblowing, adottato in attuazione del D.lgs. 24/2023 (Direttiva comunitaria n. 2019/1937).

5.1.6 Tutela della salute e della sicurezza delle persone

La prevenzione degli infortuni e la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro costituiscono tematiche alle quali, per la loro valenza, siamo estremamente sensibili e dedichiamo da sempre una particolare attenzione.

Garantiamo un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute (D. Lgs. 81/08), mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

I principi e i criteri fondamentali di prevenzione, in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono i seguenti:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- combattere i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, adeguando il lavoro alla persona in particolar modo per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature, la definizione dei metodi di lavoro e di produzione e cercando di ridurre al minimo possibile il lavoro monotono e/o ripetitivo;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- fornire ai lavoratori i dispositivi di prevenzione e protezione individuale adeguati rispetto ai rischi da prevenire, alle condizioni di lavoro, alle esigenze e necessità del lavoratore;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di prevenzione individuale;
- effettuare costante attività di formazione, informazione ed addestramento poiché queste risultano essere, con il corretto uso dei DPI, fondamentali strumenti di prevenzione e di protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;

- garantire il controllo sanitario dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni ed alla riunione periodica in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
- prevedere misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- utilizzare segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare la manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

La formazione e l'addestramento specifico devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione, qualora si tratti di somministrazione di lavoro; in occasione del trasferimento o cambiamento di mansioni, della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie e di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ogni attività della Società e dei singoli soggetti, a qualunque livello, deve essere orientata al rispetto di questi principi sopraindicati.

I lavoratori sono tenuti a utilizzare correttamente le macchine e gli impianti, l'attrezzatura di protezione individuale, nonché i dispositivi di sicurezza. Segnalare ogni situazione di lavoro che comporti un pericolo grave ed immediato, nonché ogni difetto dei sistemi di protezione rappresenta un dovere specifico di tutte le persone che operano all'interno della Società, poiché, solo con una costante collaborazione reciproca, si può giungere a tutelare in modo costante e proattivo la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro: contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro è un obiettivo irrinunciabile.

*

5.2 Dati e registrazioni contabili

Le scritture contabili sono tenute secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente. A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione, che consenta un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

La Società impone il rispetto di tutte le normative applicabili e, in particolare, le regolamentazioni relative alla redazione dei dati consuntivi e ad ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione della Società.

Nell'ambito della predisposizione del bilancio, la Società si impegna a valutare e registrare gli elementi economico-patrimoniali nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza, nella

relativa documentazione, i criteri che hanno guidato la determinazione del valore delle poste di bilancio e garantendo il rispetto degli stessi;

Per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione societaria deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto.

Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

In particolare, i revisori, sia interni che esterni, devono avere libero accesso a dati, documenti ed informazioni necessarie per lo svolgimento delle loro attività. È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione.

*

5.3 Rapporti con sindaci e revisori

La Società impronta i propri rapporti con i Sindaci e i Revisori alla massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni ed agli eventuali adempimenti richiesti.

I dati ed i documenti sono resi disponibili in modo preciso ed in un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo in modo da fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

* * *

6. PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI ESTERNI

6.1 Gestione dei conflitti d'interesse

Nell'espletamento delle proprie funzioni, è obbligo di tutti i Destinatari evitare i conflitti di interessi.

Sono da considerarsi in conflitto, tra le altre, le seguenti situazioni:

- cointeressenza (palese od occulta) in attività di fornitori, clienti, concorrenti (ad esempio: un dipendente possiede quote di una società fornitrice di OPAS ALIMENTARE);
- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi personali o di interessi in contrasto con quelli della Società (ad esempio: un responsabile acquisti favorisce un fornitore con cui ha un rapporto personale o familiare, anche se non è il più vantaggioso per la Società);
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- assunzione (direttamente o indirettamente) di cariche sociali o svolgimento (direttamente o indirettamente) di attività lavorative di qualunque genere presso clienti, fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi della Società (ad esempio: un dipendente lavora per un concorrente diretto di OPAS ALIMENTARE. durante il proprio tempo libero, utilizzando informazioni apprese in azienda).

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o, comunque, a pregiudicare la capacità di assumere decisioni nel migliore interesse della Società deve essere immediatamente comunicata

dal singolo Destinatario al proprio referente interno e determina, in ogni caso, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

È fatto divieto di offrire, erogare, promettere o concedere a terzi nonché accettare o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in occasioni di festività, donativi, benefici o altre utilità ed anche sotto forma di somme in denaro, beni o servizi.

Sono consentiti solo donativi di modico valore direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e di buona consuetudine nell'imminenza di particolari ricorrenze e/o festività, concessi con mero spirito di liberalità e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che essi siano finalizzati ad acquisire o concedere indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare, comunque, l'impressione d'illegalità o d'immoralità. In ogni caso, tali donativi devono sempre essere effettuati in conformità alle regole contenute nelle procedure aziendali e documentate in modo adeguato.

È, comunque, vietato sollecitare l'offerta o la concessione ovvero l'accettazione o la ricezione di donativi, di qualsiasi genere, anche se di modico valore.

Qualsiasi Destinatario che, nell'ambito delle proprie funzioni, stipuli contratti con terzi deve vigilare affinché tali contratti non prevedano o implicino donativi in violazione del presente Codice Etico.

*

6.2 Rapporti con partner d'affari e controparti contrattuali (fornitori, clienti)

Nello sviluppo delle iniziative con i partner d'affari, ci impegniamo a:

- instaurare rapporti esclusivamente con partner che godano di una reputazione rispettabile e la cui cultura etica aziendale sia comparabile alla nostra;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi contrari alla legge;
- mantenere con i partner rapporti trasparenti e collaborativi;
- segnalare tempestivamente al proprio referente interno ogni comportamento del partner che appaia contrario ai principi etici di cui al presente Codice Etico.

Ci impegniamo a svolgere le attività con le controparti contrattuali ispirati dai principi di onestà, lealtà, disponibilità e trasparenza, sorrette dai criteri di competenza, professionalità, dedizione ed efficienza.

La selezione dei fornitori di beni o di servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati dalle apposite funzioni a ciò delegate, sulla base di criteri oggettivi e documentabili, improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione. Per quanto riguarda la selezione di nuovi fornitori, ci impegniamo ad effettuare la scelta anche sulla scorta di parametri che verifichino e misurino il loro livello di sostenibilità.

Nei rapporti con i fornitori, ci ispiriamo ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. In particolare, ci impegniamo a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;

- richiedere ai fornitori di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente, anche in materia ESG e richiederne il puntuale rispetto.

Anche nel rapporto con i clienti ci ispiriamo ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. Ci impegniamo, anche attraverso specifiche procedure interne, a mantenere elevati standard di qualità dei nostri prodotti e servizi ed a massimizzare la soddisfazione della clientela. Trattiamo con la massima tempestività ed attenzione eventuali reclami.

Improntiamo il nostro operato alla puntuale osservanza delle leggi (italiane e dei Paesi in cui siamo attivi), delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale. Crediamo infatti che una concorrenza corretta e leale costituisca elemento fondamentale per lo sviluppo sostenibile dell'impresa e del mercato.

Ci impegniamo ad astenerci da pratiche commerciali scorrette e, in nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi nonché dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna.

*

6.3 Rapporti con governi, istituzioni ed uffici pubblici o aventi funzioni pubbliche

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni sono tenuti dagli Amministratori o dai Responsabili a ciò espressamente autorizzati ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice Etico, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo particolare riguardo ai principi di correttezza, trasparenza ed efficienza.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, sono vietati i seguenti comportamenti intrapresi sia in Italia che all'estero:

- promettere, offrire o in alcun modo versare o fornire somme, beni in natura o altri benefici (salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore e comunque conformi alla normale pratica commerciale), anche a seguito di illecite pressioni, a titolo personale a pubblici funzionari o ad interlocutori privati, quando siano incaricati di pubblico servizio, con la finalità di promuovere o favorire gli interessi della Società. Le predette prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni, quali incarichi, consulenze, pubblicità, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere, ecc.;
- tenere ed intraprendere tali comportamenti ed azioni nei confronti di coniugi, parenti od affini delle persone sopra descritte;
- tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della pubblica amministrazione;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare o ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le parti in violazione dei principi di trasparenza e correttezza professionale;
- far rappresentare la Società da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse; in ogni caso costoro, ed il loro personale, sono soggetti alle stesse prescrizioni che vincolano i Destinatari.

I comportamenti descritti sono vietati sia nel corso della trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la pubblica amministrazione sia una volta che questi siano conclusi, se tenuti nei confronti dei funzionari che hanno trattato o preso decisioni per conto della pubblica amministrazione.

*

6.4 Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi

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

Nei rapporti con tali categorie sono vietati i comportamenti e le azioni descritti al paragrafo precedente.

Sono consentite forme di collaborazione di tipo strettamente istituzionale finalizzate a contribuire alla realizzazione di eventi o di attività, quali l'effettuazione di convegni, seminari, studi, ricerche, ecc, sempreché non intese ad ottenere indebiti favori.

* * *

7. ADOZIONE, DIFFUSIONE ED EVENTUALI MODIFICHE DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è divulgato attraverso canali interni ed esterni, ed è reso accessibile a tutti i Destinatari.

Il Codice Etico è affisso con adeguato risalto nella bacheca aziendale.

Una copia digitale viene distribuita al personale in servizio attuale e futuro ed è comunque portato a conoscenza di tutti i collaboratori in luogo accessibile, con le modalità più appropriate.

Il Codice Etico è soggetto a revisione da parte del Consiglio d'amministrazione della Società. L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti da dipendenti e da terzi, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice Etico stesso.

Le eventuali modifiche al Codice Etico introdotte a seguito di tale attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le medesime modalità di divulgazione sopra riportate.

* * *

8. MISURE DISCIPLINARI PER VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

8.1 Violazioni

L'osservanza dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per il personale dipendente, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice civile, nonché i collaboratori, consulenti, per gli agenti e, in genere, per tutti i Destinatari, con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

*

8.2 Segnalazioni

Allo scopo di garantire l'effettività del presente Codice Etico, abbiamo predisposto una specifica procedura interna che regola i canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera assolutamente riservata, al sistema di whistleblowing, tramite la piattaforma reperibile all'indirizzo: <https://whistleblowing-opasalimentare.digimog.it/#/>

Per informazioni su come procedere ad effettuare una segnalazione:

[Istruzioni.pdf](#)

I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

8.3 Sanzioni

Attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, la Società provvede ad irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti contrattuali.

Le sanzioni per i dipendenti della Società sono coerenti con le misure indicate nel CCNL per l'industria alimentare (Codice Contratto CNEL E012) (di seguito il "CCNL") e sono dettagliate nel medesimo contratto (affisso nella bacheca aziendale).

Le infrazioni realizzate dagli altri Destinatari che non siano dipendenti sono comunicate tempestivamente e in forma scritta dalle funzioni aziendali interessate. In particolare, ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale con collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Codice Etico potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

* * *

9. CONCLUSIONI

Il Codice Etico di OPAS ALIMENTARE è un impegno condiviso per costruire un futuro sostenibile e responsabile. Invitiamo tutti i Destinatari a contribuire attivamente alla sua attuazione, per fare della Società non solo un leader di settore, ma anche un modello di eccellenza etica e sociale.

MAPPA MENTALE DEL CODICE ETICO

