



# **CODICE ETICO**

**ACS DOBFAR SPA**

**Dphar S.p.A**

VERSIONE GENNAIO 2019

## **Premessa**

Il successo del Gruppo ACS DOBFAR S.p.A. (di seguito ACSD) si fonda su valori di trasparenza, credibilità e legalità, principi etici ben individuati che rappresentano il patrimonio delle Società che ne fanno parte e sono la base sul quale è stata costruita negli



anni la reputazione dell'intera compagine societaria.

Il Gruppo ACSD, in virtù dell'importanza che la propria attività riveste nell'industria chimico-farmaceutica, nonché del ruolo strategico che ricopre, deve improntare la propria crescita su di una reputazione solida, fedele a valori di onestà e correttezza, in ogni processo lavorativo.

Le Società del Gruppo contribuiscono altresì allo sviluppo civile, culturale ed economico della comunità territoriale in cui operano.

I principi ai quali si ispirano sono: una rigorosa osservanza delle leggi, la concorrenza leale, il rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dei fornitori, dei dipendenti, dei soci, delle istituzioni ed infine della collettività.

Inoltre, data la complessità delle situazioni – interessi e contesti socio-economici – nei quali le Società del Gruppo operano ed interagiscono, ogni comportamento aziendale deve essere ricondotto a tali principi ed al rispetto della normativa vigente.

Per tale ragione, è importante definire con chiarezza l'insieme dei valori che le Società del Gruppo riconoscono, accettano, condividono ed applicano a tutti i livelli, senza distinzioni o eccezioni.

Il Codice Etico si coniuga, con la massima armonia ed unità d'intenti, alle *Policy* aziendali, attive da tempo in tutti gli stabilimenti facenti parte delle Società del Gruppo ACS DOBFAR S.p.A., in tema di Sicurezza e Ambiente, con riferimento ai diversi siti delle società.

Infatti l'intero Gruppo ACSD impone a ciascun dipendente, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di indirizzare il proprio comportamento e svolgere la propria attività secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori contenuti in questo documento.

Ogni condotta contraria al Codice Etico ed alla legislazione vigente è condannata – sia essa individuale oppure posta in essere da più soggetti legati da un vincolo associativo – dal momento che non risponde al perseguimento dell'interesse sotteso al Gruppo ACSD.

Infine, il perseguimento dell'interesse societario non può mai giustificare comportamenti contrari al presente Codice Etico.

Il Codice Etico viene approvato con delibera dei Consigli di Amministrazione delle rispettive Società facenti parte del Gruppo, ACS DOBFAR S.p.A. e Dphar S.p.A., e



costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione di cui al D.lgs. 231/01 adottato dalle stesse, facendo sì che sia la holding che la società controllata siano dotate di regole di comportamento interne e nei rapporti verso l'esterno e che, per questa ragione, anche gli interlocutori esterni devono rispettare.

Infine, con delibera del C.d.A. della *holding* ACS DOBFAR S.p.A. e successiva delibera di recepimento da parte di Dphar S.p.A., il Codice Etico può essere modificato e/o integrato, anche sulla scorta di suggerimenti e delle indicazioni provenienti dagli Organi di controllo.

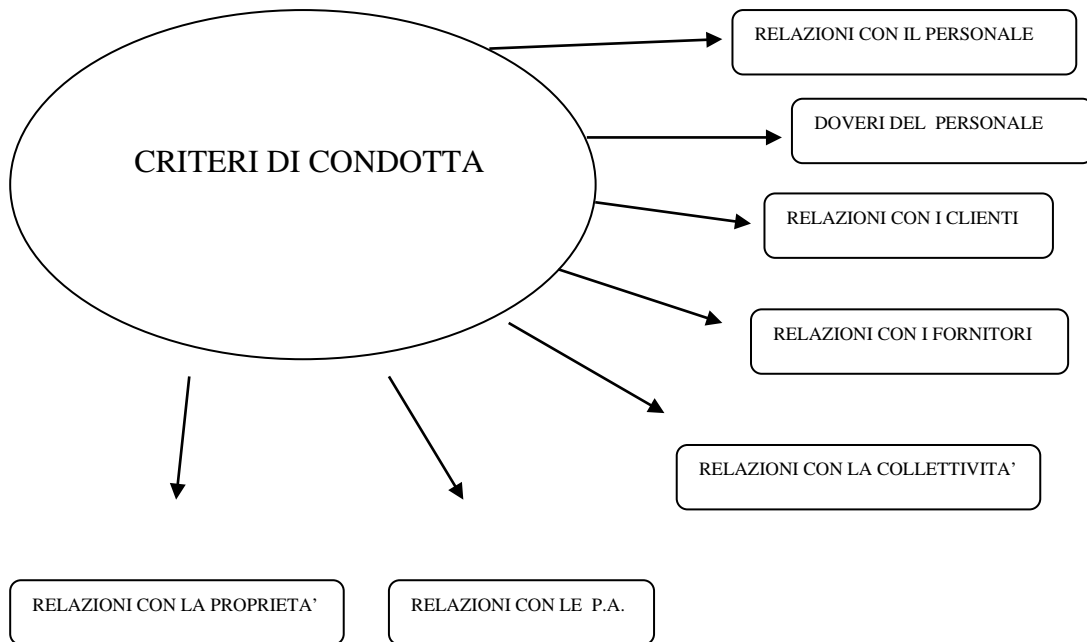
Il Presidente

## INDICE

1. Codice Etico del Gruppo ACSD - Schema	<b>Pag. 5</b>
2. Introduzione	<b>Pag. 6</b>
3. Politiche di condotta negli affari	<b>Pag. 7</b>
4. Dipendenti, collaboratori e consulenti	<b>Pag. 8</b>
5. Salute, sicurezza e ambiente	<b>Pag. 9</b>
6. Rapporti con l'esterno	<b>Pag. 11</b>
7. Rapporti con gli organi istituzionali/P.A.	<b>Pag. 11</b>
8. Sistema di controllo interno e violazione del Codice	<b>Pag. 12</b>
9. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti	<b>Pag. 13</b>
10. Fumo	<b>Pag. 13</b>
11. Disciplina Anti-Corruzione e Anti-Riciclaggio	<b>Pag. 13</b>
12. Sistema disciplinare e sanzionatorio	<b>Pag. 15</b>
13. Norma transitoria	<b>Pag. 15</b>

## IL CODICE ETICO DEL GRUPPO ACSD

### 1. SCHEMA DEI PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE E PER IL PERSONALE





## 2. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico, (d'ora in avanti *Codice*) definisce il complesso di diritti, doveri e responsabilità che le Società del Gruppo ACSD assumono nei confronti di tutti i portatori di interessi (dirigenti, dipendenti, fornitori, consulenti) con i quali si trovano ad interagire nell'ambito della loro attività.

I comportamenti prescritti dal *Codice* integrano la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di diligenza attesi dalle rispettive dirigenze aziendali.

La violazione delle norme del *Codice* potrà costituire inadempimento delle primarie obbligazioni relative al rapporto di lavoro, ovvero illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il *Codice* deve essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo e, pertanto, del medesimo è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore.

Da ciò deriva che ciascuno ha l'obbligo di applicare e conoscere i principi e le politiche del Gruppo ACSD in materia di Salute, Sicurezza, Ambiente e Incolumità Pubblica con particolare riferimento alla definizione delle politiche e agli strumenti di pianificazione e controllo nonché ai criteri generali di applicazione degli stessi.

Inoltre, il Gruppo ACSD si impegna nello svolgimento delle verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del *Codice*, della valutazione dei fatti e della conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie nei confronti dei dipendenti, dei soci e dei diversi interlocutori – ove siano applicabili –.

A tal proposito, in virtù dell'entrata in vigore della normativa in materia di *whistleblowing* e delle conseguenti modifiche legislative che hanno interessato il D.Lgs. 231/2001 (l. 179/2017), sono state introdotte nell'apparato di controllo nuove procedure concernenti le modalità di segnalazione di possibili violazioni dei dipendenti rilevanti ai fini di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001; sono stati implementati i canali informativi ed è stata verificata l'adeguatezza degli stessi in modo da assicurare la corretta segnalazione dei reati o delle irregolarità da parte dei dipendenti delle Società del Gruppo, garantendo l'assoluta riservatezza di questi ultimi nell'intero processo di gestione della segnalazione in ottemperanza a quanto previsto dai co. 2 bis e 2 ter di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

## 3. POLITICHE DI CONDOTTA NEGLI AFFARI

Il Gruppo ACSD sviluppa la propria attività richiedendo ai propri dipendenti ed agli altri soggetti

destinatari di adeguare il proprio comportamento alle condotte di seguito elencate:

- evitare nei rapporti con gli interlocutori ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni pubbliche e alle credenze religiose;
- impegnarsi a perseguire i principi etici di correttezza, trasparenza e lealtà;
- il principio di correttezza implica il rispetto, da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nell'attività lavorativa e professionale. Tale rispetto è da intendersi anche con riferimento alla tutela della privacy e del decoro. Implica altresì il rifiuto di qualsiasi situazione che crei arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti di interesse sostanziale tra i dipendenti;
- non accettare forme di regali che possano essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia o comunque rivolte ad acquistare trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla società;
- non promettere, offrire o pagare, sia direttamente che indirettamente, forme di regali che eccedano le normali pratiche di cortesia;
- nella conduzione di qualsiasi attività delle Società del Gruppo ACSD, impegnarsi ad evitare che i soggetti coinvolti siano o possano apparire in conflitto di interessi. In particolare le situazioni che possono generare conflitti di interesse sono:
  1. interessi economici e finanziari di un dipendente della società e/o della propria famiglia nell'attività di fornitura;
  2. utilizzo della propria posizione all'interno della società o delle informazioni o conoscenze acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra interessi personali e interessi facenti capo al Gruppo ACSD;

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente comunicata all'Organo di Vigilanza.

Pertanto ogni dipendente ha l'obbligo di comunicare, in forma scritta, l'esistenza di qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta nei confronti di un terzo.

I principi attualmente in vigore, indispensabili per il perseguimento, da parte delle Società del Gruppo ACSD, dell'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei contrattisti/appaltatori e dei clienti, la salvaguardia dell'ambiente e la tutela dell'incolumità pubblica, sono i seguenti:

1. le attività industriali e commerciali sono gestite nel rispetto della normativa vigente;



2. il Gruppo ACSD adotta i principi, gli standard e le soluzioni che costituiscono le "best practices" internazionali per la tutela della salute, della sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica;
3. la formazione del personale e lo scambio di esperienze e conoscenze sono considerate uno strumento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di salute, sicurezza e protezione dell'ambiente.

#### **4. . I DIPENDENTI, COLLABORATORI E CONSULENTI**

Il *Codice* è parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente del Gruppo ACSD; ciascuna Società del Gruppo deve esigere da tutti i dipendenti una rigorosa osservanza delle disposizioni del *Codice*. Qualsiasi violazione delle disposizioni del *Codice* comporta l'adozione di adeguate misure sanzionatorie.

I dipendenti, pertanto:

- sono tenuti alla conoscenza delle norme contenute nel *Codice* e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della loro funzione;
- hanno l'obbligo di astenersi da comportamenti contrari ai principi del *Codice* e delle norme richiamate;
- sono tenuti a collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni, dandone, quando opportuno, tempestiva comunicazione;
- devono tenere comportamenti coerenti con il *Codice* ed astenersi da ogni condotta che possa ledere la Società o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione .

Chiunque rivesta il ruolo di preposto, responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio ed una guida, in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel *Codice* e, con il suo comportamento, deve dimostrare agli altri dipendenti l'importanza fondamentale che riveste il rispetto del *Codice*.

Tutti i preposti, responsabili e dirigenti devono segnalare ogni caso di mancata osservanza delle regole del *Codice*.

L'attenzione ai temi della salute, sicurezza, ambiente ed incolumità pubblica costituisce parte integrante del processo di programmazione, attuazione e controllo dello sviluppo e della gestione delle attività industriali e commerciali del Gruppo ACSD.

Il Sistema di Gestione della Sicurezza, il Documento di Valutazione dei Rischi ed il sistema di Gestione Ambientale, sono i principali strumenti di controllo del quadro qualitativo e quantitativo del complesso delle azioni svolte per la tutela della salute, della sicurezza, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica.

#### **5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE**





Le attività produttive di ciascuna Società del Gruppo devono essere gestite nel rispetto della legislazione vigente in materia ambientale.

Il Gruppo ACSD, infatti, conformandosi alla normativa applicabile in materia, adotta tutte le misure finalizzate a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e si impegna a mettere in atto tutte le misure volte a sensibilizzare l'attenzione sul rispetto dell'ambiente da parte di tutti i destinatari.

Il Gruppo ACSD garantisce altresì, nello svolgimento dei diversi processi produttivi, l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori e collaboratori, nel rispetto della normativa posta a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le Società, inoltre, svolgono le proprie attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Il Gruppo ACSD si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte dei lavoratori.

Questi ultimi, allo stesso modo, si impegnano a rispettare le misure di prevenzione e sicurezza esistenti e non devono porre se stessi e gli altri lavoratori di fronte a rischi che possano provocare danni alla salute o all'incolumità fisica.

In particolar modo, sono oggetto di analisi e programmi di controllo le seguenti aree di intervento:

- a) i sistemi di gestione della salute, dell'ambiente e della sicurezza per tutte le attività;
- b) la riduzione delle emissioni gassose, degli scarichi e dei rifiuti industriali, con particolare attenzione alle situazioni nelle aree critiche, ed ai vincoli definiti con le autorità, anche mediante accordi volontari;
- c) la riduzione dell'impiego di risorse naturali ed il miglioramento dei livelli di efficienza energetica;
- d) il miglioramento delle prestazioni ambientali dei prodotti e dei servizi;
- e) i sistemi di monitoraggio sistematico degli indicatori di *performance* nel campo della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della incolumità pubblica e dei programmi di miglioramento;
- f) l'acquisizione delle informazioni delle performance, di cui alla lettera precedente, al fine di renderle disponibili per le necessità delle posizioni competenti di ACSD e della loro diffusione presso le altre Società del Gruppo;
- g) la pianificazione degli interventi in caso di emergenza e la riduzione delle conseguenze.

## 6. RAPPORTI CON L'ESTERNO

Ciascun dipendente, nello svolgimento delle mansioni di competenza, è tenuto ad intrattenere rapporti con tutte le categorie di soggetti interessati agendo in buona fede, lealtà, correttezza e trasparenza.

Il Gruppo ACSD esige dai propri dipendenti e dagli altri destinatari del *Codice* che ogni contatto o rapporto con la clientela sia rispettoso dei principi di onestà, correttezza professionale e trasparenza. Inoltre, le relazioni commerciali con i fornitori devono svolgersi nel rispetto dei criteri di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza, evitando rapporti che possano generare vantaggi personali o conflitti di interesse.

I rapporti della società con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali preposte oppure ai destinatari dalle stesse espressamente autorizzati e devono svolgersi in coerenza con le strategie aziendali di comunicazione.

Le informazioni e le comunicazioni devono essere corrette, chiare e tra loro omogenee, ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del *business*.

## 7. RAPPORTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI/ P.A.

Ogni rapporto con le istituzioni Statali e/o Internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti delle Società del Gruppo ACSD.

In particolare, ciascun rapporto con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito esclusivamente tramite referenti muniti di esplicito mandato.

In ogni caso, la condotta dei referenti, di cui al secondo capoverso, deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza e sempre nel rispetto delle Istituzioni.

Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione è fatto assoluto divieto di:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali, a qualsiasi funzionario e/o a parenti di esso, che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire in alcun modo omaggi a dirigenti, funzionari, dipendenti o altri soggetti;
- farsi indurre a dare o promettere indebitamente denaro o altra utilità;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere la reputazione delle parti.



## **8. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E VIOLAZIONE DEL CODICE**

Il sistema di controllo interno è realizzato attraverso l'insieme degli strumenti e delle procedure necessarie ad indirizzare, gestire e verificare le attività del Gruppo societario, orientandole al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed alla prevenzione dei rischi.

Il sistema di controllo nel suo insieme contribuisce a garantire:

- a) il rispetto delle leggi, delle procedure interne, delle strategie e delle politiche aziendali;
- b) il conseguimento degli obiettivi prefissati, la tutela del patrimonio materiale ed immateriale del Gruppo ACSD, la gestione aziendale secondo criteri di efficienza ed efficacia;
- c) l'attendibilità delle informazioni contabili e gestionali verso l'interno e l'esterno del Gruppo ACSD.
- d) la generazione e la conservazione di dati sensibili secondo regole che ne assicurino l'accuratezza, l'attribuibilità, la veridicità, integrità e la sicurezza.

A tal fine, ogni operazione e transazione, debitamente autorizzata e registrata, è verificabile con il supporto di adeguata documentazione.

La responsabilità del buon funzionamento del sistema di controllo interno è riferita a tutti i destinatari del *Codice*, nell'ambito delle funzioni svolte. Ciascun dipendente è tenuto ad informare con tempestività il proprio responsabile diretto dell'insorgenza di dinamiche che possano interferire sulla corretta gestione dell'attività lavorativa.

L'efficacia e la funzionalità del sistema di controllo interno sono garantite dalle attività di vigilanza e controllo svolte dalle funzioni aziendali competenti.

La violazione del presente *Codice* lede il rapporto di fiducia e può portare all'attivazione di azioni legali e all'adozione di provvedimenti nei confronti dei destinatari, in coerenza con le disposizioni di legge e con i previsti regimi contrattuali.

## **9. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI**

Ciascun dipendente deve contribuire personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri.



Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali principi, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- 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.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando di incidenza sull'ambiente di lavoro, saranno per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti.

## **10. FUMO**

Fermi restando i divieti generali di fumare nei luoghi di lavoro, ove ciò generi pericolo o comunque negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, il Gruppo ACSD, nelle situazioni di convivenza lavorativa, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo e chiedi di esser preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

## **11. DISCIPLINA ANTI-CORRUZIONE E ANTI-RICICLAGGIO**

E' proibita qualsiasi forma di corruzione. Ciascun dipendente si impegna a non cercare di ottenere alcun vantaggio attraverso l'uso improprio di pagamenti, cortesie professionali o altro.

In particolare nessun dipendente è autorizzato ad elargire direttamente o indirettamente:

- o nulla di valore a pubblici ufficiali allo scopo di ottenere vantaggi di qualsiasi natura essi siano.

Il termine "Pubblico Ufficiale" è usato nell'accezione più ampia, e comprende i dipendenti di strutture possedute o controllate dallo Stato, le organizzazioni internazionali pubbliche, i partiti politici ed i candidati a cariche pubbliche. Nelle trattative con organizzazioni o persone collegate alla struttura pubblica, i dipendenti del Gruppo ACSD devono conformarsi ai principi enunciati in questo *Codice* ed attenersi rigorosamente alle politiche e procedure adottate dalle Società del Gruppo:

- o nulla di valore a qualsiasi persona allo scopo di ottenere o mantenere accordi commerciali, informazioni riservate o indebiti vantaggi commerciali.

Altresì, nessun dipendente può accettare nulla di valore per aver indebitamente aggiudicato affari, rivelato informazioni confidenziali o concesso indebiti vantaggi commerciali.



La disciplina Anti-corruzione richiede l'osservanza delle altre politiche e procedure del Gruppo di volta in volta promulgate, con riferimento a:

- offerta, pagamento o accettazione di regali, omaggi, offerta di intrattenimenti o viaggi gratuiti a, da o a nome di pubblici ufficiali o fornitori, clienti o concorrenti;
- assunzione di impegni con consulenti, agenti, lobbisti, *partner di joint venture* o altre terze parti.

Infine, in conformità alla normativa Anti-riciclaggio, sono vietati i comportamenti che costituiscono riciclaggio e auto-riciclaggio (ovvero impiego di beni o di denaro proveniente da attività illecite).

Ciò perché il Gruppo ACSD ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti per evitare i fenomeni del riciclaggio e dell'auto-riciclaggio.

A tal fine, prima di stabilire o stipulare contratti con fornitori ed altri *partner* in relazioni di affari, le Società del Gruppo ed i propri dipendenti e/o collaboratori dovranno assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione e il buon nome della controparte.

Il Gruppo si impegna altresì al rispetto della normativa vigente in materia di anti-riciclaggio e successive modifiche e/o integrazioni.



## **12. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

Si applicano le sanzioni previste da C.C.N.L. per i lavoratori chimici in caso di illeciti disciplinari, violazioni gravi e ripetute del *Codice* o delle procedure/istruzioni del Modello Organizzativo.

## **13. NORMA TRANSITORIA**

Il presente *Codice* sostituisce il precedente testo approvato nel settembre 2016.

### **INTEGRAZIONE A LATERE:**

Le comunicazioni all'Organo di Vigilanza per **ACSDobfar S.p.A** possono essere inviate a:

Organo di Vigilanza

Presidente Indipendente: **Avv. Daniele Domenichelli**

Membri interni:

- **Dott.ssa Claudia Fontanini** – Centro Direzionale Colleoni - Pal. Pegaso 2;

- **Sig. Alessandro Arsuffi** – Centro Direzionale Colleoni – Pal. Pegaso 2;

- **Dott.ssa Carlotta Invernizzi** – Stabilimento ACSD Pomezia (RM);

- **Dott.ssa Silvia Celli** – Stabilimento ACSD Localita' S. Atto, 2, San Nicolò A Tordino (TE).

e – mail: [odv@acsdobfar.it](mailto:odv@acsdobfar.it)

presso lo Studio dell'Avvocato D. Domenichelli, Viale Monte Nero 84, 20135 Milano.

Tel. 02/55011496 – Fax 02/59901255

Le comunicazioni all'Organo di Vigilanza per **Dphar S.p.A** possono essere inviate a:

Organo di Vigilanza monocratico:

Consulente Legale Indipendente: **Avv. Daniele Domenichelli**

e – mail: [daniele.domenichelli@studiogvp.it](mailto:daniele.domenichelli@studiogvp.it)

presso lo Studio dell'Avvocato Daniele Domenichelli, Viale Monte Nero 84, 20135 Milano.

Tel. 02/55011496 – Fax 02/59901255

### **EFFETTI**

Il Codice Etico avrà effetto a partire dal 01 gennaio 2019.