



Drogheria e Alimentari S.p.A.

Codice Etico

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 17/07/2024

Tutte le informazioni e i dati contenuti nel presente documento sono di esclusiva proprietà di Drogheria e Alimentari S.p.A. e sono coperti da vincoli di riservatezza e confidenzialità.

Essi vengono comunicati in virtù del rapporto contrattuale/di lavoro con Drogheria e Alimentari S.p.A..

Per garantire la sicurezza e il corretto utilizzo delle informazioni contenute nel presente documento, si invita quindi ad attenersi alle indicazioni fornite da Drogheria e Alimentari S.p.A., facendo quanto necessario affinché tali informazioni non siano oggetto di trattamenti non consentiti o difforni rispetto alle proprie finalità e non siano comunicate a terzi, divulgate o accessibili a persone non autorizzate.

Qualsiasi esigenza di comunicazione esterna di tali informazioni dovrà essere preventivamente autorizzata da Drogheria e Alimentari S.p.A...

Chiunque sarà ritenuto responsabile per qualsiasi uso improprio e non conforme.

Indice

| | |
|--|----|
| Definizioni | 5 |
| 1 PREMESSA | 7 |
| 1.1 Introduzione | 7 |
| 1.2 La "mission" di Drogheria e Alimentari | 7 |
| 2 DISPOSIZIONI COMUNI | 8 |
| 2.1 Destinatari, ambito di applicazione e finalità | 8 |
| 3 PRINCIPI GENERALI – SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA | 9 |
| 3.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti | 9 |
| 3.2 Integrità della persona | 10 |
| 3.3 Imparzialità, uguaglianza e assenza di discriminazione | 10 |
| 3.4 Correttezza, onestà, trasparenza, diligenza e buona fede | 10 |
| 3.5 Conflitti d'interesse | 10 |
| 3.6 Riservatezza | 11 |
| 3.7 Competizione e libera concorrenza | 11 |
| 3.8 Tutela del diritto d'autore e dei diritti di proprietà industriale | 11 |
| 4 REGOLE DI CONDOTTA | 11 |
| 4.1 Rapporti con le risorse umane | 12 |
| <i>Selezione ed assunzione del personale</i> | 12 |
| <i>Impiego di lavoratori irregolari</i> | 13 |
| <i>Gestione e valorizzazione del personale</i> | 13 |
| <i>Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro</i> | 14 |
| <i>Concorrenza e pubblicità negativa</i> | 14 |
| <i>Doveri del personale</i> | 14 |
| <i>Conflitto d'interessi</i> | 16 |
| <i>Utilizzo dei beni della Società</i> | 16 |
| <i>Riservatezza e tutela dei dati aziendali</i> | 16 |
| <i>Tutela dei dati personali e gestione delle segnalazioni contenenti tale tipologia di dati</i> | 16 |
| 4.2 Rapporti con clienti e fornitori | 17 |
| 4.3.1 <i>Clienti</i> | 18 |
| <i>Trasparenza e correttezza dell'attività</i> | 18 |
| <i>Condotta nei confronti dei clienti</i> | 19 |
| <i>Qualità dei servizi e soddisfazione della clientela</i> | 19 |
| 4.3.2 <i>Fornitori</i> | 19 |
| <i>Criteri di scelta dei fornitori</i> | 19 |
| <i>Regali e benefici ai fornitori</i> | 20 |
| Rapporti con | 20 |
| 4.3 l'ambiente, la comunità e le istituzioni. | 20 |
| 4.4 Regole di condotta relative ai rapporti con tutti gli altri interlocutori della Società | 22 |
| 4.5 Regole di condotta relative alla corretta tenuta delle scritture contabili | 23 |
| 4.6 Gestione delle risorse finanziarie | 23 |
| 5 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE CONTROLLI E SANZIONI | 24 |
| 5.1 L'Organismo di Vigilanza | 24 |
| 5.2 L'adeguamento alla disciplina sul Whistleblowing | 24 |



| | |
|--|----|
| | 26 |
| 5.3 Valore contrattuale del Codice | 26 |
| 5.4 Approvazione del Codice Etico e relative modifiche | 26 |

Definizioni

Autorità di Regolamentazione: Organismi pubblici e/o privati (nazionali o locali) deputati al controllo e alla regolamentazione di specifici settori.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli istituti di vigilanza.

Comunità:

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di Alimentari e Drogheria S.p.A..

Consulenti: i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

Destinatari: gli Esponenti Aziendali, i Consulenti, i Fornitori e i Partner.

Dipendenti: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti.

D.Lgs. n. 231/2001 o il **Decreto:** il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

Esponenti Aziendali: amministratori, sindaci, liquidatori, Dipendenti della Società e i Lavoratori.

Fornitori: i fornitori di beni ed i prestatori d'opera e servizi, diversi dai Consulenti, non legati alla Società da vincolo di subordinazione.

Gruppo: Drogheria e Alimentari S.p.A. e le altre società del gruppo.

Lavoratori: persone che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione della Società.

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 adottato da Drogheria e Alimentari S.p.A..

Organismo di Vigilanza o **OdV:** l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento in Drogheria e Alimentari S.p.A..

Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio: ai sensi dell'art. 357 c.p., si definiscono Pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa con o senza rapporto di impiego con lo Stato, temporaneamente o permanentemente; ai sensi dell'art. 358 c.p., invece, si definisce Incaricato di Pubblico Servizio il soggetto che, pur non essendo un pubblico ufficiale, svolge un servizio di pubblica utilità.

Partner: le controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).

Sistema Sanzionatorio: le azioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto del Modello.

Società: Drogheria e Alimentari S.p.A., con sede legale in via Nilde Iotti 23/25, 50038 Scarperia e San Piero (FI).

1 PREMESSA

1.1 Introduzione

Il presente Codice Etico (di seguito anche solo il "**Codice**") rappresenta lo strumento di deontologia aziendale che ha l'obiettivo di formalizzare i principi e gli standard di comportamento in essere nella Drogheria e Alimentari S.p.A. (di seguito anche "**Drogheria**" o la "**Società**"). L'osservanza di tali principi è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, il sistema di controllo, l'affidabilità della gestione e l'immagine della Società. Costituisce, infatti, valore primario ed essenziale per la Società l'etica nella conduzione delle proprie attività.

Codice Etico costituisce un elemento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche solo il "**Decreto**" o "**D.Lgs. 231/2001**") adottato dalla Società.

Il Decreto prevede che la Società possa essere ritenuta responsabile per i reati, previsti dal Decreto stesso, commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società (soggetti c.d. "apicali") nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa; persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

Il Decreto stabilisce all'art. 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*" che la Società non risponde del reato commesso qualora dimostri (tra l'altro) di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e di aver affidato ad un Organismo dell'Ente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza di tali modelli.

Con la locuzione "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*" richiamata dall' art. 6 "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente*", comma 1, lett. a), del Decreto, si intende fare riferimento ad un complesso di regole e procedure interne, tra cui il presente Codice Etico, volti a conferire alla Società un efficace sistema organizzativo e di controllo, finalizzato alla prevenzione di condotte penalmente rilevanti.

1.2 La "mission" di Drogheria e Alimentari

Drogheria e Alimentari S.p.A. è un'azienda dedita alla produzione e commercializzazione di spezie (condizionamento e confezionamento), mix di condimenti, salse ed altri prodotti per la ristorazione professionale e per l'industria alimentare (quali pastifici, salumifici ecc.) con punti vendita in tutto il mondo. Negli ultimi anni ha, inoltre, investito in attività di ricerca e sviluppandosi di tecnologie all'avanguardia e di un attrezzatissimo laboratorio di controllo qualità, ampliando notevolmente l'offerta dei propri prodotti.

L'aspirazione di Drogheria e Alimentari è quella di essere un punto di riferimento per tutti i lavoratori e i clienti, attraverso lo sviluppo e l'implementazione di un originale modello di impresa capace di innovazione, anche del settore, nel rispetto dell'ambiente.

2 DISPOSIZIONI COMUNI

2.1 Destinatari, ambito di applicazione e finalità

Drogheria e Alimentari S.p.A e tutti coloro che operano nella Società ispirano la propria attività, oltre che all'imprescindibile rispetto delle leggi, ai contenuti del presente Codice Etico.

Il Codice Etico rappresenta l'insieme dei valori di riferimento e dei principi cui ogni azione di Drogheria e Alimentari è improntata.

Destinatari del presente Codice Etico sono gli amministratori, gli altri componenti degli organi sociali, i dirigenti e i dipendenti della Società nonché quei soggetti terzi rispetto alla Società che abbiano un rapporto contrattuale e/o che nella sostanza operino in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della stessa. Drogheria e Alimentari S.p.A. si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei Destinatari e degli altri *Stakeholder* nonché a recepire eventuali indicazioni, suggerimenti dei predetti soggetti finalizzate a migliorare il presente Codice Etico.

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 "*Diligenza del prestatore di lavoro*" e 2105 "*Obbligo di fedeltà*" del Codice civile.

Drogheria e Alimentari S.p.A. vigila, in ogni caso, con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Nello specifico, la Società valuta, sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico, applicando, nel rispetto della legge, dello Statuto dei lavoratori e dei CCNL di riferimento le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto.

Il presente documento costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. adottato dalla Società (di seguito, anche "**Modello**"). A tale scopo è stato istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito, anche "**OdV**") a cui sono state assegnate le funzioni di garante dei principi enucleati nel presente documento.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Drogheria e Alimentari S.p.A. intrattiene relazioni.

Inoltre, il presente Codice Etico si propone i seguenti obiettivi:

- l'aumento di coesione e di coerenza del sistema: il Codice ha come scopo il miglioramento delle relazioni interne e la formazione di una immagine esterna unitaria e trasparente;
- la maggior efficienza dell'organizzazione: l'abolizione di comportamenti opportunistici e la motivazione del massimo numero di partecipanti verso obiettivi positivi aumentano la capacità di produrre utilità, sia per i più diretti interessati sia per l'ambiente di riferimento nel suo complesso;
- una buona reputazione: un'organizzazione con buone regole, che manifesta in maniera univoca i suoi valori che, in modo trasparente sia in grado di individuare i comportamenti ritenuti negativi e

di rendere pubblico l'apprezzamento per i comportamenti positivi, produce sicurezza nei propri interlocutori e partner commerciali.

La Società crede fermamente che l'esistenza, la condivisione e l'attuazione del presente Codice Etico da parte dei Destinatari, consenta – *inter alia* – la produzione di servizi di qualità e di effetti benefici con riferimento alla sua immagine e reputazione. Detti principi e regole debbono costituire parte integrante del patrimonio culturale aziendale e rappresentare un rilevante punto di forza per la competitività.

3 PRINCIPI GENERALI – SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA

Il sistema di Corporate Governance adottato dalla Società è finalizzato a:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- individuare, monitorare e minimizzare i rischi;
- impegnarsi alla massima trasparenza nei confronti dei soggetti portatori di legittimi interessi, nei confronti della Società e delle attività da questa svolte;
- rispondere alle aspettative legittime dei Soci e dei terzi a qualsiasi titolo coinvolti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e di altri terzi eventualmente coinvolti;
- garantire una gestione ottimale dei rischi e la prevenzione di qualsiasi conflitto di interessi tra il Management aziendale e la Proprietà.

I Destinatari sono consapevoli che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della propria prestazione di lavoro e professionale. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Drogheria e Alimentari S.p.A. può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice. La Società si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di governance allineato con gli standard della best practice internazionale in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui la Società si trova a operare e le sfide da affrontare per uno sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli Stakeholder, estendendo il dialogo sui temi della sostenibilità e della responsabilità d'impresa.

3.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto di tutte le leggi e dei regolamenti vigenti ad essa applicabili.

I Destinatari del Codice, nello svolgimento delle loro attività, sono tenuti a rispettare diligentemente le leggi vigenti, il Modello, il presente Codice e i regolamenti interni. Condotte eventualmente difformi dai canoni suddetti non sono giustificabili, neppure se intraprese nel presunto interesse della Società, non essendo in nessun caso effettivamente di suo interesse, né in alcun modo a suo vantaggio. Inoltre, i rapporti con gli stakeholder di Drogheria sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

3.2 Integrità della persona

Drogheria riconosce quale valore fondamentale l'integrità fisica e morale della persona: valore imprescindibile per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

Per questo si impegna costantemente a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed un ambiente sicuro e salubre.

Pertanto, nessuna pratica vessatoria o lesiva della personalità dei dipendenti e collaboratori sarà tollerata, neppure sarà tollerato nessun comportamento volto ad eludere gli obiettivi di massima sicurezza e salubrità dei luoghi ove opera il personale afferente, a qualunque titolo, a Drogheria e Alimentari.

Inoltre, nello sviluppo delle proprie attività di impresa internazionale, la Società si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani.

3.3 Imparzialità, uguaglianza e assenza di discriminazione

La Società, nel pieno rispetto del principio di buona fede, opera con imparzialità nell'esercizio della propria attività, impiegando altresì una composizione e una struttura organizzativa che garantiscono il principio di indipendenza di giudizio e l'assenza di qualunque interesse, commerciale e finanziario, che possa determinare comportamenti di parte, trattamenti di favore e disparità.

Nell'adottare decisioni che involgono la scelta e la gestione dei rapporti con i Dipendenti, Consulenti; Lavoratori, Fornitori, Partner nonché i rapporti con la comunità circostante, Drogheria si impegna ad evitare ogni pratica discriminatoria fondata sul sesso, anche inteso come sessualità in genere, sullo stato di salute, sull'età, sulla razza, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche e sulle convinzioni religiose delle persone.

Si ispira la gestione e quotidiana operatività all'applicazione del principio di pari opportunità.

3.4 Correttezza, onestà, trasparenza, diligenza e buona fede

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di Drogheria e Alimentari S.p.A. deve essere svolta in un quadro di correttezza, onestà, trasparenza, diligenza e buona fede nonché nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Tutte i Destinatari del presente Codice devono agire lealmente e secondo buona fede, informando la propria attività ai principi di correttezza ed integrità e rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti. Deve, altresì, conoscere e osservare il contenuto del presente Codice Etico, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione e alla reciproca collaborazione con tutti i propri interlocutori.

3.5 Conflitti d'interesse

Nello svolgimento di qualsiasi attività, i destinatari del Codice devono evitare situazioni di conflitto d'interesse, anche solo apparente. Con tale espressione si intende quella situazione in cui un collaboratore persegua un interesse diverso e confliggente con gli obiettivi della Società, oppure tragga un vantaggio personale da opportunità d'affari dell'impresa.

Deve essere segnalato l'insorgere di potenziale conflitto di interesse nel gestire una situazione

professionale a causa di influenze esterne quali, ad esempio, l'arizzazione denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (es. assunzione, avanzamenti di carriera per i familiari) da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Drogheria e Alimentari. Tale segnalazione deve avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di *whistleblowing* e secondo le modalità descritte nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

3.6 Riservatezza

Drogheria e Alimentari garantisce la riservatezza dei dati in proprio possesso e si impegna ad un trattamento dei dati personali conforme alle norme giuridiche vigenti in materia.

I Destinatari, inoltre, sono obbligati a non divulgare informazioni riservate per scopi non connessi con lo svolgimento delle attività tipiche, secondo modalità contrarie alla legge.

3.7 Competizione e libera concorrenza

La Società riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e, nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di antitrust, delle linee guida e delle direttive dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, oltre che delle *policies* predisposte dalla Società o dal gruppo a cui appartiene, non assume comportamenti, né sottoscrive accordi con altre società che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato di riferimento.

In modo particolare, la Società e i Destinatari evitano pratiche (creazione di cartelli, spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o alla vendita, accordi condizionati, etc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza, così come evitano di porre in essere altre condotte che possano comportare una distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni e servizi, ad esempio mediante la corruzione di controparti contrattuali private.

Tutti i Destinatari dovranno inoltre astenersi dal porre in essere indebite pressioni, minacce, atti di violenza, artifici, mezzi fraudolenti o comunque condotte che possano impedire o turbare, in qualsiasi modo, lo svolgimento dell'attività commerciale ed imprenditoriale altrui ovvero il libero esercizio della concorrenza sul mercato.

3.8 Tutela del diritto d'autore e dei diritti di proprietà industriale

Nello svolgimento della propria attività, la Società opera evitando qualsiasi situazione di contrasto ovvero di violazione di diritti d'autore o diritti di proprietà industriale spettanti a terzi, condannando ogni possibile forma di contraffazione o di usurpazione di strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, marchi, segni distintivi, brevetti, disegni o modelli, e richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto di tutte le normative esistenti a tutela degli stessi.

La Società condanna, inoltre, la riproduzione di software, foto, immagini, brani musicali o composizioni audiovisive, ovvero opere comunque protette dal diritto d'autore altrui, al di fuori di quanto autorizzato dagli accordi di licenza previamente conseguiti.

4 REGOLE DI CONDOTTA

Drogheria e Alimentari S.p.A. nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza,

trasparenza, assenza di discriminazione, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dagli Esponenti Aziendali nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne della Società.

La Società, nei rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi stakeholder, si impegna a far sì che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.

4.1 Rapporti con le risorse umane

Drogheria e Alimentari S.p.A. considera i propri Dipendenti, Lavoratori e tutte le risorse umane il primario patrimonio della Società, indispensabile per il proprio successo; pertanto, si impegna a valorizzarli curandone la crescita e lo sviluppo professionale.

La Società crede nelle pari opportunità, riconosce la diversità come un valore e non tollera alcuna discriminazione basata su etnia, nazionalità, genere, orientamento sessuale, disabilità, età, convinzioni politiche o religiose altre caratteristiche personali. Drogheria e Alimentari si impegna a rispettare la personalità e la dignità di ciascuna risorsa monitorando che non si verifichino forme di sfruttamento del lavoro.

Drogheria e Alimentari non usufruiscono, neppure indirettamente, del lavoro forzato e del lavoro minorile, e garantisce ai propri Lavoratori regolari contratti di lavoro, monitorando quanto previsto da contratti di appalto attivati nel rispetto della normativa vigente.

Drogheria e Alimentari si impegna, altresì, nella formazione continua dei propri Lavoratori, sia sul piano tecnico e professionale, sia sul piano della sicurezza nello svolgimento delle proprie mansioni.

Selezione ed assunzione del personale

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, le valutazioni in ordine al personale da assumere vengono svolte sulla base delle attese reciproche, nonché delle effettive esigenze della Società.

In ogni caso, la selezione del personale si informa al criterio delle pari opportunità: la persona preposta alla selezione e tutti coloro che - a qualunque titolo - collaborano al reclutamento del personale si adoperano per evitare ogni forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo nelle fasi di selezione.

Drogheria e Alimentari si impegna ad utilizzare le informazioni richieste al solo fine di valutare, anche dal punto di vista psicoattitudinale, il profilo professionale del candidato, sempre nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni del medesimo, nonché delle disposizioni di legge.

La selezione del personale viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze di Drogheria e Alimentari, necessitano di idonea copertura. L'associazione e l'assunzione avviene con la stipula di un regolare

contratto di lavoro, ispirato alle disposizioni del CCNL applicabile e nel pieno rispetto della normativa concernente l'orario di lavoro, i periodi di riposo e le ferie. Non è ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni normative vigenti.

All'atto dell'accettazione dell'incarico, il Lavoratore deve essere adeguatamente informato in ordine a:

- tipo di funzione e mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retribuzione, come previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure finalizzate ad evitare i rischi per la salute e la sicurezza personale e del luogo di lavoro, connessi con le funzioni da svolgere;
- contenuti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 e del Codice Etico adottati dalla Società.

Impiego di lavoratori irregolari

La Società considera, inoltre, quale principio inderogabile, l'impiego di solo personale che risulti pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione ed, in particolare, col D.Lgs. n. 286/1998, il cui art. 22, comma 12-bis, è stato inserito nel novero dei reati compresi nel D. Lgs. n. 231/01. In considerazione di quanto sopra, tutti i destinatari del presente Codice devono adottare i seguenti comportamenti:

- non impiegare risorse umane che non siano in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possano esibire regolare permesso di soggiorno;
- richiedere a tutti i fornitori, chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni ed ai regolamenti adottati dall'azienda, di avvalersi esclusivamente di personale in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

È in ogni caso vietato porre in essere atti diretti a procurare illegalmente l'ingresso di stranieri nel territorio dello Stato e/o a favorirne la permanenza nello stesso in violazione del D. Lgs. n. 286/1998.

Gestione e valorizzazione del personale

Nell'esecuzione del contratto di lavoro, Drogheria evita qualsiasi pratica discriminatoria nei riguardi del personale.

Ogni decisione inerente il rapporto di lavoro è informata al criterio della corrispondenza tra i profili posseduti dai collaboratori e le attese della Società (ad esempio in caso di promozione), e a considerazioni meritocratiche (ad esempio assegnazione di premi in base ai risultati raggiunti).

Drogheria e Alimentari favorisce, inoltre, quella flessibilità nell'organizzazione del lavoro in grado di agevolare la maternità e la cura dei figli.

La valutazione dei Lavoratori viene effettuata coinvolgendo non solo la direzione del personale, ma anche i responsabili delle funzioni interessate Drogheria e Alimentari S.p.A. si impegna ad impiegare ed a valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nell'organizzazione della Società, essendo conscia del fondamentale valore di ogni collaboratore della struttura. La Società si impegna altresì a

svolgere attività di formazione a beneficio di tutti i collaboratori al fine di valorizzare le competenze degli stessi.

Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

Drogheria e Alimentari si impegna a sensibilizzare con specifici interventi l'attenzione e la consapevolezza del proprio personale in ordine ai rischi circa la salute e la sicurezza nei luoghi ove essi svolgono l'attività lavorativa, promuovendo comportamenti responsabili da parte degli stessi.

Obbiettivo della Società è, specialmente con azioni preventive, tutelare la salute e la sicurezza dei collaboratori nell'ambiente di lavoro. A tal fine, la Società si impegna a rispettare attentamente ogni norma in materia, ponendo sempre innanzi a tutto la sicurezza e la salubrità dei luoghi ove si svolge l'attività lavorativa.

L'impegno circa la sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro è corroborato da una costante formazione del personale a riguardo ed è verificato ad opera del Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione e dell'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Ribadendo la consapevolezza circa la fondamentale importanza della dignità e dell'integrità fisica dei propri collaboratori, nessuna violazione delle norme antinfortunistiche e sulla salute e sicurezza dei lavoratori è tollerabile da Drogheria e Alimentari, pertanto, ogni azione contraria alle citate norme è daintendersi come posta in essere contro la volontà e contro l'interesse dell'entee, comunque, a suo danno.

Concorrenza e pubblicità negativa

È fatto divieto ai Dipendenti, ai componenti degli organi sociali ed a tutti gli altri collaboratori di intrattenere rapporti o fornire informazioni ad altre società che possano arrecare danno e pregiudizio alla Società.

I Dipendenti, i componenti degli organi sociali e gli altri collaboratori della Società non possono fornire consulenze, studi, collaborazioni ad operatori del settore neanche a titolo gratuito, se non espressamente autorizzati dalla Società, che comunque si riserverà di valutare l'eventuale incarico in ordine a possibili incompatibilità, secondo quanto prescritto a termine di leggi e di regolamenti interni.

Doveri del personale

Tutto il personale della Società è tenuto a rispettare gli obblighi derivanti dalla sottoscrizione del contratto di lavoro e le regole previste dal Codice etico nonché a segnalare al proprio responsabile di funzione e/o all'OdV, ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, interessare la Società.

I Dipendenti sono tenuti a rispettare i principi di diligenza, correttezza e buona fede nello svolgimento delle mansioni assegnate di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., così come i collaboratori e i fornitori sono tenuti al rispetto del generale principio di correttezza e buona fede nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali.

I responsabili delle funzioni aziendali sono tenuti a:

- rendere noti e far rispettare i regolamenti interni al personale di Drogheria e Alimentari;
- svolgere un'attenta e costante valutazione dei rischi operativi legati allo svolgimento delle attività di pertinenza della funzione stessa, garantendo una diligente esecuzione dei controlli;
- gestire al meglio il personale, pianificando le attività, fornendo informazioni accurate su mansioni da svolgere e responsabilità, valorizzando le professionalità presenti e sviluppando le competenze, la motivazione e la partecipazione ai processi aziendali;
- valutare il personale da assumere esclusivamente sulla base della coerenza con i requisiti della posizione da coprire. Le informazioni richieste ai candidati devono riguardare esclusivamente la verifica degli aspetti professionali e psicoattitudinali, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni dei candidati stessi;
- astenersi dal richiedere prestazioni o favori personali, evitare forme di favoritismo, nepotismo e clientelismo o qualunque comportamento in violazione del presente Codice etico.

Ogni dipendente e ogni collaboratore della Società:

- deve agire lealmente e secondo buona fede rispettando gli obblighi derivanti dalle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro o derivanti dalla sottoscrizione del contratto di collaborazione e assicurando le prestazioni richieste con adeguati standard di qualità e quantità;
- deve esercitare i propri compiti e funzioni nell'ambito del sistema di responsabilità e competenze definito dalle disposizioni di Legge e dalle procedure aziendali;
- deve assicurare, nei luoghi di lavoro, comportamenti improntati alla correttezza e al rispetto della dignità di ciascuno;
- deve sviluppare, con autorità ed enti pubblici, rapporti ispirati alla massima correttezza, probità ed imparzialità, nella più totale trasparenza, evitando comportamenti che possano avere effetti negativi sulla serenità di giudizio degli stessi;
- deve trattare le informazioni degli stakeholder nel rispetto della riservatezza e della privacy degli stessi. Qualsiasi informazione ottenuta nell'adempimento dei compiti aziendali non può essere comunicata a terzi, sia all'interno che all'esterno di Drogheria e Alimentari;
- salvo nel caso in cui tale comunicazione sia necessaria per adempiere ai propri doveri professionali, deve astenersi dal portare fuori dei locali delle società gli atti e i documenti riservati o confidenziali se non per motivi strettamente connessi all'adempimento dei doveri professionali;
- deve astenersi dal realizzare condotte manipolative del mercato mediante, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la diffusione di notizie false, operazioni simulate, ogni altro artificio concretamente idoneo a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari;
- deve astenersi dal divulgare ai mezzi di informazione le notizie connesse allo svolgimento delle attività lavorative, salvo specifica autorizzazione, o lesive dei diritti dei terzi.

Conflitto d'interessi

I Lavoratori della Società sono tenuti ad evitare quelle situazioni che possono dar vita a conflitti di interessi, e ad astenersi dal trarre vantaggi personali da opportunità d'affari conosciute nello svolgimento delle proprie funzioni.

I collaboratori di Drogheria e Alimentari sono tenuti altresì ad informare tempestivamente il proprio responsabile dell'esistenza, anche solo potenziale, di una situazione di conflitto d'interessi, nel rispetto delle disposizioni in materia di whistleblowing e secondo le modalità descritte nel Modello. Tale obbligo informativo sussiste anche in relazione ad attività svolte dai collaboratori al di fuori dell'orario di lavoro, qualora queste siano, o possano porsi, in conflitto d'interessi con la Società.

Utilizzo dei beni della Società

Tutti i Lavoratori sono tenuti ad usare i beni della Società in modo responsabile e diligente, in conformità, ove ve ne siano, con le procedure operative volte a regolamentarne l'utilizzo.

In particolare, ognuno è tenuto a utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni alui affidati, e ad evitare usi impropri dei beni comuni o da cui, comunque, possano derivare danni, ovvero in qualsiasi modo in contrasto con l'interesse della Società.

Riservatezza e tutela dei dati aziendali

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai destinatari è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate o privilegiate prima che vengano formalizzate, autorizzate o comunicate alle parti interessate, per scopi non connessi all'esercizio delle proprie attività o mansioni nella Società.

Inoltre, la Società garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di information technology, destinati al trattamento di informazioni riservate, e dichiara di aver adottato tutte le misure di sicurezza imposte dalle leggi attualmente in vigore a protezione delle stesse.

Tra le categorie di informazioni e dati oggetto degli obblighi di riservatezza e sui quali grava il divieto di comunicazione e di divulgazione a terzi, si richiamano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i parametri aziendali di prestazione e di produttività; gli accordi societari; gli accordi e i contratti con fornitori e terzi; le transazioni economiche; i documenti di titolarità aziendale di natura strettamente riservata; le informazioni coperte da segreto professionale; il know-how relativo alla pianificazione dei rapporti con gli operatori del settore di riferimento ed allo sviluppo degli stessi; le procedure giudiziali e amministrative che coinvolgono la Società; le informazioni concernenti lo svolgimento delle attività istituzionali e l'erogazione di contributi; le informazioni riguardanti l'organizzazione interna e la gestione dei beni materiali e immateriali della Società.

Tutela dei dati personali e gestione delle segnalazioni contenenti tale tipologia di dati

La Società tutela la privacy dei propri Lavoratori, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. A tal fine, è fatto obbligo ai Dipendenti, ai membri degli organi sociali e a tutti gli altri collaboratori, di trattare come strettamente riservate le informazioni ed i dati acquisiti ed

elaborati nell'ambito del rapporto di lavoro o collaborazione con la Società, che, pertanto, devono rimanere opportunamente protetti e non possono essere utilizzati per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale, con divieto di comunicare o divulgare gli stessi, sia all'interno sia all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo delle categorie di informazioni e dati oggetto degli obblighi e divieti di cui sopra si richiamano: i dati relativi a dipendenti, fornitori, collaboratori, ed in generale tutti i dati definiti personali dalla normativa nazionale ed internazionale in materia di tutela della privacy, con particolare attenzione per quelli che la legge stessa definisce come sensibili ovvero appartenenti a categorie particolari.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione dei suddetti dati avvengono all'interno di specifiche procedure volte a garantire il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy, evitando che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza. La Società, in tal senso, garantisce il rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 e si conforma, inoltre, alle prescrizioni in materia di trattamento dei dati personali introdotte dal Regolamento Europeo 2016/679.

Pertanto, in nessun caso la Società utilizza o cede ad altro titolare, per scopi storici, di ricerca scientifica e di statistica, o a fini promozionali, i dati personali raccolti, se non debitamente autorizzati.

I dipendenti e i collaboratori della Società sono pertanto tenuti a:

- raccogliere i dati per scopi determinati, espliciti e legittimi, e non procedere a trattamenti incompatibili con tali scopi;
- registrare i dati in modo esatto e aggiornarli all'occorrenza;
- verificare che i dati siano pertinenti e completi e che non eccedano rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o successivamente trattati;
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati (c.d. *data retention*);
- informare l'interessato in merito alle finalità e alle modalità del trattamento dei dati e alla natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati stessi;
- custodire e controllare accuratamente i dati al fine di non incorrere nel rischio di distruggerli o perderli, anche accidentalmente;
- consultare solo gli atti e i fascicoli, ovvero file o cartelle in formato digitale, ai quali sono autorizzati ad accedere e utilizzarli conformemente ai doveri d'ufficio;
- interdire l'accesso non autorizzato ai dati ed il loro trattamento illecito o non conforme alle finalità della loro raccolta;
- distruggere i dati nel caso in cui vengano meno le ragioni della loro conservazione e del loro utilizzo, o nel caso in cui venga ritirata l'autorizzazione al loro trattamento.

4.2 Rapporti con clienti e fornitori

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile.

Tutte le operazioni e transazioni che i dipendenti (compresi i dirigenti), i membri degli Organi Sociali ed i collaboratori pongono in essere nello svolgimento della propria attività devono uniformarsi ai seguenti principi generali.

- **Tracciabilità:** deve essere ricostruibile la formazione degli atti e delle fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate. La Società deve assicurare la verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruità di ogni operazione e transazione.
- **Separazione di compiti:** non ci deve essere identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che devono dare evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.
- **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni. Inoltre, occorre che:
 - a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
 - i poteri e le responsabilità siano chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- **archiviazione/tenuta dei documenti:** i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati a cura della funzione competente con modalità tali da non permettere la successiva modifica, se non con apposita evidenza;
- **riservatezza:** l'accesso ai documenti già archiviati, di cui al punto precedente, deve essere motivato e consentito solo al soggetto competente in base alla legge e alle norme interne;
- **sistema di reporting:** i soggetti chiamati ad effettuare le diverse attività devono rendere conto del loro operato;
- **monitoraggio:** deve essere effettuato un controllo sull'attività svolta, che a sua volta deve essere opportunamente documentata e tracciata.

4.3.1 Clienti

Si definisce cliente chiunque fruisca dei servizi di Drogheria e Alimentari a qualunque titolo. Tanto premesso, la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

I rapporti con i clienti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy, al fine di fondare le basi per un rapporto solido e duraturo di fiducia reciproca.

Trasparenza e correttezza dell'attività.

I contratti, le comunicazioni ed i documenti di Drogheria e Alimentari sono sempre:

- formulati con un linguaggio di facile comprensione per gli interlocutori;
- conformi alle norme vigenti in materia e ispirati alla correttezza;
- completi ed esaustivi.

Condotta nei confronti dei clienti

I dipendenti e i collaboratori, a qualunque titolo afferenti a Drogheria e Alimentari, sono tenuti ad adottare nei confronti della clientela uno stile improntato allamassima disponibilità e cortesia, nell'ottica di un rapporto di costante ed effettiva collaborazione. È richiesta, inoltre, ad essi la massima trasparenza nei rapporti con i clienti, tutelando, comunque, l'interesse (anche economico) di Drogheria e Alimentari.

Qualità dei servizi e soddisfazione della clientela

Drogheria e Alimentari si impegna ad erogare servizi conformi ad elevati standard di qualità, nonché a svolgere una periodica attività di monitoraggio delle aspettative della clientela.

Drogheria e Alimentari si impegna altresì a tener in debita considerazione eventuali suggerimenti e reclami da parte dei clienti, relativi ai propri servizi, sempre a tutela dell'interesse (anche economico) della Società.

4.3.2 Fornitori

Sono fornitori tutti coloro che, a vario titolo, forniscono beni, servizi, prestazioni e risorse necessari alla realizzazione delle attività, all'erogazione dei servizi ed alla vendita di prodotti, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi di Drogheria e Alimentari.

Criteri di scelta dei fornitori

Nella scelta dei propri fornitori Drogheria e Alimentari ricerca il massimo vantaggio competitivo, evitando in ogni caso discriminazioni arbitrarie.

A tal proposito, la scelta dei fornitori dovrà basarsi su criteri oggettivi e documentabili.

I comportamenti di Drogheria e Alimentari, inoltre, sono improntati allamassima lealtà, correttezza e trasparenza, sia nella fase precontrattuale sia in quella contrattuale.

Drogheria e Alimentari considera requisiti di riferimento, tra gli altri, nella scelta dei fornitori:

- la qualità ed economicità delle prestazioni;
- l'idoneità tecnico – professionale;
- il rispetto dell'ambiente;
- l'impegno sociale profuso.

L'accettazione a mezzo di sottoscrizione del presente Codice da parte del fornitore rappresenta uno dei criteri di selezione e diviene parte integrante del rapporto contrattuale.

In ogni caso, qualora i fornitori, nell'esecuzione dei rapporti contrattuali con Drogheria e Alimentari, non si conformino alle regole di condotta contenute nel presente Codice, la Società si riserva la facoltà di adottare opportuni provvedimenti, fino alla risoluzione del rapporto, ovvero alla preclusione di ulteriori opportunità di collaborazione.

In caso di particolari forniture, è richiesto al fornitore il possesso di requisiti di tipo sociale e ambientale (es. la presenza di un Sistema di Gestione Ambientale) o specifiche certificazioni esterne.

Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori

Drogheria e Alimentari si impegna ad effettuare una costante attività di monitoraggio sui rapporti con i fornitori, in particolare rispetto alle *performance* di questi ultimi.

I rapporti contrattuali con i fornitori devono essere improntati alla massima chiarezza.

Aspetti etici nelle forniture

Obiettivo di Drogheria e Alimentari S.p.A. è conformare l'attività di approvvigionamento alle regole etiche del presente Codice.

Per questo, per particolari forniture, la Società richiede ai fornitori il possesso di taluni requisiti di natura etico-sociale (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la presenza di un sistema di gestione ambientale).

In particolare, qualora vengano stipulati contratti con fornitori di Paesi "a rischio", definiti tali da organizzazioni internazionalmente riconosciute, sono inserite nei suddetti contratti apposite clausole che pongono a carico del fornitore specifici obblighi sociali (ad esempio l'adozione di misure a garanzia del rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore, a tutela del lavoro minorile, del principio della parità di trattamento, di non discriminazione, ecc.).

I compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai fornitori sono in linea con le condizioni di mercato, giustificati, erogati con mezzi tracciabili e verificabili.

Regali e benefici ai fornitori

Drogheria e Alimentari evita ogni forma di pagamento illecita a fornitori o loro rappresentanti e non elargisce benefici e/o regali intesi a ottenere speciali condizioni di favore. Respinge altresì benefici e/o regali dei fornitori intesi a ottenere condizioni di favore.

La Società stabilisce all'uopo specifiche procedure che fissano i valori massimi di regali e benefici elargibili o ricevibili.

4.3 Rapporti con l'ambiente, la comunità e le istituzioni.

Rispetto dell'ambiente

La Società si adopera affinché le proprie attività tendano al pieno rispetto dell'ambiente e ad uno sviluppo industriale sostenibile e compatibile con la salubrità ambientale del territorio in cui opera.

Ciò anche nella consapevolezza che il rispetto dell'ambiente può rappresentare un vantaggio competitivo nell'ambito di un mercato sempre più attento alla qualità ed ai comportamenti dei suoi operatori.

Per questi motivi, Drogheria e Alimentari svolge un'attività periodica di rilevamento dei dati ambientali, al fine di poter controllare efficacemente le proprie attività industriali.

L'azione dell'impresa è sempre svolta nel pieno rispetto del territorio e dell'ambiente in cui la Società opera, anche solo occasionalmente.

Sono adottate procedure idonee a garantire l'attuazione del principio di cui sopra. È promossa l'adozione di sistemi di gestione ambientale e di qualità certificati e, comunque, la strategia volta alla prevenzione dei rischi ambientali. Pertanto, sono definiti specifici obiettivi ambientali e programmi di miglioramento volti alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi. È nell'interesse della Società procedere a diffondere sul territorio la cultura del rispetto dell'ambiente anche attraverso iniziative dedicate e specifici servizi, nonché fornire alle istituzioni tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi ambientali legati all'attività dell'impresa. Drogheria e Alimentari S.p.A., inoltre, promuove ogni attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale al proprio interno ed incentiva la diffusione di tecnologie eco-efficienti. Infine, la Società si impegna ad adottare un sistema idoneo a rendere conto dell'impatto ambientale delle proprie attività attraverso l'individuazione di indicatori chiave di performance, quantomeno nelle attività contraddistinte da elevati rischi ambientali.

Rapporti con le istituzioni e con la comunità.

Drogheria e Alimentari S.p.A. sviluppa con le istituzioni e le comunità rapporti costanti di collaborazione e comunicazione riguardanti:

- l'attività normativa e amministrativa relativa alle attività dell'impresa;
- la salvaguardia ambientale;
- la prevenzione dei rischi.

A tutte le attività ed i rapporti, anche temporanei ed occasionali, che intercorrono tra la pubblica amministrazione, i Pubblici Ufficiali, gli Incaricati di Pubblico Servizio, le Autorità di Regolamentazione e la Società, si applicano le regole che seguono.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori ad ogni titolo afferenti alla Società agiscono verso le istituzioni con integrità e correttezza. La Società ha adottato un modello organizzativo specifico per la prevenzione dei reati nei confronti della pubblica amministrazione. Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza, i rapporti con i rappresentanti delle istituzioni avvengono esclusivamente tramite referenti appositamente ed espressamente incaricati da Drogheria e Alimentari.

La Società si impegna a fornire alle Autorità di Regolamentazione tutte le informazioni richieste, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

La Società si impegna a prestare attenzione alle sollecitazioni provenienti dalle comunità in cui opera.

Drogheria e Alimentari S.p.A., inoltre, promuove il sostegno a iniziative sociali e culturali in genere e partecipa ad esse con sponsorizzazioni, considerandole occasioni di sviluppo dell'iterazione tra la Società e il territorio. In queste occasioni, la Società si attiene ai criteri definiti da una apposita procedura, tenendo in considerazione unicamente iniziative coerenti con i propri obiettivi strategici, con i principi di responsabilità ambientale e sociale, ed in accordo con le strategie definite dai responsabili dell'ente.

La Società non eroga contributi di alcun genere a partiti politici e a candidati alle elezioni e si astiene da qualsiasi forma di pressione verso rappresentanti pubblici atta a procurarle vantaggi .

Pertanto, nelle eventuali donazioni e nella concessione di liberalità nei confronti del territorio la Società si attiene ai principi definiti da una apposita procedura, privilegiando iniziative che offrono una garanzia di qualità, che si distinguono per il messaggio etico trasmesso e che - in coerenza con la sua missione - contribuiscono allo sviluppo sociale.

Non sono ammessi e tollerati comportamenti volti a truffare, corrompere o sviare il denaro ed i contributi o le utilità ricevute dalla Pubblica Amministrazione; ogni azione contraria alle norme ed al principio di buona fede e trasparenza posta in essere da personale afferente a Drogheria e Alimentari nei confronti della pubblica amministrazione è da considerarsi vietata, sanzionabile e, in ogni caso, contrastante con l'interesse della Società.

4.4 Regole di condotta relative ai rapporti con tutti gli altri interlocutori della Società

Trattamento delle informazioni

La Società si impegna a utilizzare le informazioni riguardanti ogni portatore di interesse nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, nonché delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

Per questo, applica ed aggiorna specifiche procedure finalizzate alla protezione delle informazioni.

Regali e altri omaggi

Drogheria e Alimentari S.p.A. non ammette alcuna forma di regali comunque denominata, eccedente, anche solo apparentemente, i normali rapporti commerciali o di cortesia, o comunque volta ad ottenere trattamenti di favore in relazione alla propria attività.

In particolare, non è consentito offrire o promettere regali o altri benefici (es. promessa di un impiego, partecipazione gratuita a convegni, ecc.) a pubblici funzionari italiani o stranieri, revisori, sindaci o a loro familiari, in grado di influenzarne l'imparzialità, e, in ogni caso, di ottenere da essi un qualsivoglia favore.

La Società si astiene da pratiche contrastanti con norme di legge, usi commerciali, codici etici, ove siano noti, delle aziende o degli altri enti, pubblici e privati, con cui intrattiene rapporti.

Sono consentiti gli omaggi volti a promuovere l'immagine della Società. In ogni caso, i regali offerti devono essere debitamente documentati e autorizzati dai responsabili di funzione, sì da consentire opportune verifiche.

Comunicazione ai portatori di interessi

Drogheria e Alimentari riconosce e garantisce il diritto all'informazione di tutti i suoi portatori di interessi.

Per questo non è ammessa la divulgazione di notizie o informazioni false, volutamente incomplete o, a qualsiasi titolo, tendenziose.

Ogni forma di comunicazione, inoltre, rispetta le norme vigenti in materia, nonché adeguati standard professionali.

Particolare attenzione viene inoltre dedicata ai segreti industriali ed alla tutela dei marchi e brevetti propri e altrui, con cui la Società entra - in qualsiasi modo - in contatto.

4.5 Regole di condotta relative alla corretta tenuta delle scritture contabili

La Società agisce nel rispetto della normativa relativa alla tenuta della contabilità e alla redazione dei bilanci.

I Destinatari, per quanto di loro competenza e in relazione agli incarichi ad essi conferiti, sono tenuti a prestare la massima collaborazione affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità aziendale e a conservare tutta la documentazione di supporto, in modo che essa sia facilmente reperibile e consultabile da parte dei soggetti abilitati al controllo. La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette ai soci, agli azionisti, al pubblico, alle Autorità di controllo, al Collegio Sindacale e ai revisori contabili.

Pertanto, è fatto obbligo al personale di Drogheria Alimentari di:

- verificare che i sistemi contabili e amministrativi siano protetti da un meccanismo di profilatura che garantisca l'inibizione delle transazioni in relazione ai compiti e alle funzioni di ciascun utente;
- verificare che siano adottati sistemi idonei alla registrazione degli accessi logici (autenticazione informatica) ai sistemi di elaborazione e agli archivi elettronici da parte degli amministratori di sistema, in relazione ai sistemicontabili e amministrativi.

4.6 Gestione delle risorse finanziarie

Tutti i Destinatari, in ragione del proprio ruolo e responsabilità, devono assicurare una gestione delle risorse finanziarie della Società conforme alla normativa applicabile, alle procedure e prassi aziendali e agli obiettivi aziendali.

In particolare, i Destinatari sono consapevoli dei rischi derivanti dalla potenziale condotta di terze parti, con cui la Società può entrare in rapporti, nella realizzazione di condotte criminose e in particolare quelle connesse alla gestione delle risorse finanziarie (i.e. corruzione, riciclaggio, ricettazione, finanziamento organizzazioni terroristiche o criminali, etc.).

Nella gestione del patrimonio finanziario, la Società persegue il principio della massima trasparenza nelle transazioni monetarie e finanziarie e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio, della ricettazione e dell'autoriciclaggio, perseguibili anche mediante l'utilizzo di valute virtuali e di strumenti di pagamento diversi dal contante.

La Società monitora costantemente e rispetta le limitazioni tempo per tempo vigenti rispetto all'uso del contante.

5 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE CONTROLLI E SANZIONI

5.1 L'Organismo di Vigilanza

L'attività e la funzione dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinate da apposito regolamento. L'Organismo di Vigilanza è l'organo deputato al funzionamento, controllo, mantenimento e aggiornamento del Modello, e quindi dei suoi elementi costitutivi, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Il Codice Etico è elemento costitutivo dello stesso Modello.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, avrà libero accesso ai dati e alle informazioni della Società utili allo svolgimento delle proprie attività.

Gli Organi sociali e i loro membri, i dipendenti (compresi i dirigenti), i collaboratori e i terzi che agiscono in nome e per conto della Società, sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

5.2 L'adeguamento alla disciplina sul Whistleblowing

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"), entrata in vigore a partire dal 20 Dicembre 2017, si inserisce nell'ambito della normativa in materia di contrasto alla corruzione, disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, whistleblower). A tale scopo viene assicurata una maggiore protezione del segnalante dipendente da possibili discriminazioni e ritorsioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la pubblicizzazione dell'identità del segnalante.

Infatti, se da un lato la figura del whistleblower si rivela fondamentale ai fini del più efficace contrasto dei fenomeni corruttivi (posto che, operando all'interno dell'organizzazione, questi ha maggiori opportunità di venire a conoscenza di condotte illecite), dall'altro, una sua insufficiente tutela potrebbe esporre tale figura a ritorsioni da parte del datore di lavoro, ovvero da parte del soggetto cui la segnalazione si riferisce, soprattutto se lo stesso si presenta in posizione di supremazia gerarchica rispetto al whistleblower. A tal proposito, rafforza la tutela nei confronti del soggetto segnalante prevedendo l'espressa nullità di ogni eventuale misura ritorsiva o discriminatoria, correlabile all'effettuazione della segnalazione. Tra queste, anche l'eventuale licenziamento e/o il mutamento di mansioni, assunte nei suoi confronti del segnalante successivamente alla segnalazione. Inoltre, la stessa normativa introduce sanzioni per coloro che, venuti a conoscenza della segnalazione, violano la riservatezza del suo contenuto, comunicando o diffondendo elementi a esso riconducibili. Inoltre, la Società, a mezzo dell'adeguamento alla normativa di nuovo conio, si prefigge l'intento di contribuire all'emersione di eventuali fenomeni corruttivi e/o di mala gestio, incentivando la denuncia degli stessi da parte di coloro che ne vengano a conoscenza.

La legge n. 179/17, in particolare, interviene sul Decreto e inserisce nell'articolo 6, "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente", comma 2-bis, una nuova previsione che inquadra, nell'ambito del Modello, le misure descritte, legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Infatti, per tutelare al tempo stesso i soggetti segnalati e limitare eventuali segnalazioni illecite, tale normativa prevede, altresì, che la segnalazione sia adeguatamente documentata, ovvero che venga resa con dovizia di particolari e sia "in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli

a contesti determinati" e che siano previste sanzioni anche nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

La legge, infine, dispone che il Modello preveda appositi canali per consentire la segnalazione delle violazioni del Modello stesso e degli illeciti rilevanti ai sensi del Decreto. La legge richiede espressamente che i canali con cui trasmettere le segnalazioni in questione garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante, qualora quest'ultimo intenda agire in forma anonima, in tutte le fasi di trasmissione e gestione della segnalazione. Risulta, pertanto, dovere della Società, provvedere ad assicurare le garanzie menzionate attraverso l'implementazione di adeguati sistemi informatici e canali di comunicazione, prevedendo, altresì, apposite sanzioni in caso di violazione.

Il suddetto comma 2-bis dell'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" del Decreto è stato recentemente sostituito – ad opera dell'articolo 24 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (di seguito il "**Decreto Whistleblowing**") – dal seguente comma "I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)". Tale comma 2-bis nella sua nuova formulazione avrà efficacia a decorrere dal 15 luglio 2023.

In particolare, si segnala che il Decreto Whistleblowing introduce importanti novità in relazione ai canali di segnalazione ed attribuisce specifiche competenze all'A.N.A.C., oltre a disciplinare con maggiore dettaglio alcuni aspetti già previsti dalla normativa previgente.

Nello specifico:

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 precisa – nella parte relativa alle "Definizioni" (art. 2) – che le violazioni oggetto di segnalazione consistono in condotte che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato o gli interessi finanziari dell'Unione Europea e/o riguardanti il mercato interno; tali comportamenti possono consistere in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei Modelli 231.

Il Decreto Whistleblowing inoltre prevede, inter alia, che la tutela da trattamenti ritorsivi debba essere garantita a tutti i soggetti che segnalano violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti, volontari e tirocinanti anche non retribuiti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza) nonché ai "facilitatori": colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Con riferimento al sistema di gestione delle segnalazioni, la Società fa ricorso al canale istituito dalla Capogruppo e disciplinato tramite la "Business Ethics Policy" (anche "BEP").

A livello di Gruppo, infatti, è stato implementato un apposito sistema di segnalazione (Alert McCormick) accessibile a tutti i Dipendenti tramite il link "mccormick.alertline.com/gcs/welcome?locale=it", operante

con modalità idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e il diritto a essere tutelato.

Attraverso il sistema di segnalazione è possibile effettuare, in modo confidenziale e riservato, segnalazioni di violazioni di principi etici, di Policy e procedure aziendali e in generali di violazioni di legge. Le segnalazioni attinenti a possibili violazioni in ambito 231 sono portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza che le analizza ed assume gli opportuni provvedimenti.

5.3 Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Lavoratori della Società ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto dei valori del presente Codice Etico costituisce parte essenziale delle obbligazioni assunte da tutti coloro che intrattengono rapporti di affari con la Società. In conseguenza, l'eventuale violazione potrà costituire causa di inadempimento contrattuale con ogni conseguenza di legge.

5.4 Approvazione del Codice Etico e relative modifiche

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Drogheria e Alimentari S.p.A..

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal Consiglio di Amministrazione e prontamente comunicati ai Destinatari.