

# CODICE

# ETICO

**Farvima Medicinali S.p.A.**  
esteso a tutte le Società Controllate

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



Approvato dal Consiglio di Amministrazione

## **ART. 1 ENUNCIATO**

FARVIMA è una Società attiva nella Distribuzione Intermedia di Prodotti Medicinali e ha come valori fondamentali la cura del Cliente (Farmacia), lo sviluppo delle prospettive di vita del dipendente o collaboratore, l'innovazione di prodotto (attraverso lo sviluppo di prodotti a marchio proprio), l'innovazione di progetto (attraverso le soluzioni per la "Supply Chain Healthcare") e l'innovazione di processo nel segno della "totale automazione robotica" e della "digitalizzazione", la "velocità" in tutti i propri processi progettuali, operativi e gestionali.

FARVIMA ritiene fondamentale il rispetto dei diritti umani, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone e la non discriminazione nel lavoro per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, condizione sociale e personale e si impegna affinché chiunque possa sviluppare la propria professionalità nell'ambito del contesto aziendale senza discriminazioni.

## **ART. 2 LO SCOPO DEL CODICE ETICO**

Il presente documento espone la sintesi dei diritti e dei doveri morali a cui FARVIMA MEDICINALI SPA e tutte le Società da essa controllate (di seguito – indistintamente e collettivamente nel testo – FARVIMA o "La Società") intendono ispirarsi. Il Codice ha l'obiettivo di definire il contesto delle responsabilità etiche e sociali di tutti coloro che operano per conto di FARVIMA con l'obiettivo di prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti e di garantire la tutela dell'Immagine della Società nei confronti di Fornitori, Clienti ed Enti Ispettivi nell'ambito del mercato di riferimento.

Il Codice è parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalle Società e, come tale, costituisce uno degli strumenti finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

FARVIMA adotta il Codice e ne cura la diffusione individuando come destinatari tutti i propri esponenti societari (la Proprietà, organi amministrativi, organi delegati, collegio sindacale), il personale (i dirigenti, i dipendenti, i lavoratori parasubordinati) ed i soggetti terzi che hanno rapporti con la Società e vincolando gli stessi alla più rigorosa osservanza dei principi ivi contenuti nella conduzione delle attività aziendali.

## **ART. 3 DESTINATARI**

Ad ogni esponente aziendale, collaboratore esterno, consulente, fornitore è richiesto il rispetto del presente Codice Etico la cui accettazione potrebbe avvenire, a seconda del rapporto instaurato, in forma esplicita per sottoscrizione.

Il Codice Etico di FARVIMA si applica - oltre ai componenti degli organi societari ed al personale dipendente di FARVIMA - anche ai Terzi destinatari, con ciò intendendo tutti i soggetti esterni alla Società che operano, direttamente o indirettamente, per il perseguimento degli obiettivi e della missione di FARVIMA (tra questi, ad esempio, procuratori, agenti, promoters, vettori, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partners commerciali).

Tutti questi soggetti risultano obbligati al rispetto delle disposizioni del Codice e, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, delle norme di comportamento dettate per il personale di FARVIMA.

Condizione necessaria (e non sufficiente) per la stipula di qualunque accordo (di collaborazione, di fornitura, etc.) è l'accettazione integrale del presente Codice Etico da parte dell'interlocutore. In assenza della formalizzazione di questa accettazione, FARVIMA non concluderà alcun accordo e non proseguirà alcun rapporto.

FARVIMA ha previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi contrattuali, di specifiche clausole volte a confermare l'obbligo del Terzo destinatario di conformarsi in maniera integrale alle presenti prescrizioni etiche, prevedendo – per i fornitori - in caso di violazione, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

L'osservanza dei principi di seguito enunciati è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi degli artt. 2104 , 2105 , 2106 del c.c. e, per i lavoratori non subordinati, dal relativo contratto.

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

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

La conoscenza e l'osservanza del Codice Etico rappresentano una condizione indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di qualsiasi rapporto con la Società, in particolare – ma non esclusivamente - del rapporto di dipendenza.

#### **ART. 4 ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO PREPOSTO AL MONITORAGGIO**

FARVIMA si impegna a far rispettare i principi etici anche attraverso l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") previsto dal D.Lgs. 231/2001 al quale è demandato il compito di vigilare e monitorare la corretta applicazione del Codice Etico da parte di tutti i soggetti destinatari.

---

<sup>1</sup> Art. 2104 c.c. Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e di quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

<sup>2</sup> Art. 2105 c.c. Obbligo di fedeltà. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

<sup>3</sup> Art. 2106 c.c. Sanzioni disciplinari. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti (artt. 2104 e 2105 c.c.) può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

<sup>4</sup> Art. 1456 c.c. Clausola risolutiva espressa. I contraenti possono convenire espressamente che il contratto si risolva nel caso che una determinata obbligazione non sia adempiuta secondo le modalità stabilite.

<sup>5</sup> In questo caso, la risoluzione si verifica di diritto quando la parte interessata dichiara all'altra che intende valersi della clausola risolutiva.

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

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico e della normativa 231;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico e dei documenti ad esso correlati, al fine di garantirne l'adeguatezza al disposto di legge e alle regole di prevenzione penale interna che la società si è data;
- informare il Presidente del Consiglio della Società circa i fatti relativi ad un illecito e/o di un'irregolarità sul luogo di lavoro, rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 che gli sono stati segnalati mantenendo segreta le generalità del segnalante;
- qualora la segnalazione riguardi condotte nei quali sia coinvolto – direttamente o indirettamente – il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare, mantenendo sempre riservate le generalità del segnalante, il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

## **ART. 5 PRINCIPI ETICI ISPIRATORI**

FARVIMA promuove attivamente l'orientamento all'etica esigendo, in particolare, il più rigoroso rispetto di un insieme strutturato di principi e norme.

### **Principio di Legalità: rigoroso rispetto di Leggi e Normative**

FARVIMA vincola tutti i propri dirigenti, dipendenti e collaboratori al rispetto rigoroso di ogni norma, legge, direttiva o regolamento nazionale od internazionale nonché delle migliori prassi applicabili alle proprie attività, ispirando decisioni ed comportamenti alla massima cura dell'interesse pubblico eventualmente affidato.

### **Correttezza professionale e principio di trasparenza**

E' fatto obbligo di operare in modo chiaro e tracciabile senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo. Tutte le azioni compiute ed i comportamenti tenuti dai Dirigenti, dipendenti e collaboratori - nello svolgimento del proprio incarico o funzione – devono essere orientati a trasparenza, correttezza e rispetto della persona nonché alla ricostruibilità del proprio operato, in aderenza alle procedure interne. In particolare, non sono consentiti l'abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione di FARVIMA, dei “marchi” di proprietà FARVIMA o delle Società del Gruppo, nonché delle informazioni acquisite e delle opportunità di affari apprese nello svolgimento del proprio incarico o funzione.

La Società inoltre promuove il valore fondamentale della corretta informazione societaria indirizzata ai soci, agli organi sociali ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri esponenti atte ad ostacolare il controllo da parte degli organi societari preposti. Pertanto, i destinatari del presente Codice, ove richiesti a norma di legge, sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, i vari stakeholders siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli in funzione degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

In tal senso, FARVIMA fa esplicito divieto al personale dipendente, ai soggetti apicali, ai consulenti ed ai terzi che svolgano attività in suo nome o per suo conto di:

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero;

- omettere informazioni, la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società;
- occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;
- impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

### **Lotta ai conflitti di interesse - Lotta all'Illecito in ogni sua forma**

I destinatari del Codice Etico, devono evitare di essere coinvolti in rapporti o situazioni che potrebbero interferire – od essere intese come tali - con la propria capacità di prendere decisioni imparziali nell'interesse di FARVIMA.

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

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

FARVIMA, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare la commissione di illeciti da parte dei propri Dirigenti, Dipendenti o Collaboratori.

### **Repressione della Corruzione - Lealtà nella Concorrenza**

FARVIMA reprime ogni forma di corruzione (sia verso Soggetti Pubblici che verso soggetti privati) vietando, in particolare, che siano corrisposte od accettate somme di denaro, doni, omaggi od altre forme di favori che travalichino le normali regole di ospitalità e cortesia, così come definite e specificate in opportune procedure aziendali di riferimento.

FARVIMA crede nel valore della competizione sul mercato di riferimento. FARVIMA opera normalmente in regime di concorrenza e si ispira a principi di correttezza e leale competizione nei confronti degli altri operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine dei Competitori e dei loro servizi ed esercitando la propria attività commerciale in conformità a quanto stabilito dalle leggi sulla concorrenza e sugli appalti di servizi.

### **Principio di imparzialità**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholders FARVIMA ripudia ogni forma di discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei propri interlocutori.

### **Selezione e assunzione del Personale**

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

Tale processo comprende la verifica della rispondenza tra il profilo dei vari candidati e le esigenze aziendali, effettuata nel rispetto dei principi di legge e dell'avviamento obbligatorio nei confronti del personale appartenente alle categorie protette.

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

### **Gestione del Personale**

Tutto il personale in organico è assunto con regolare contratto di lavoro e FARVIMA ne garantisce il diritto a una retribuzione dignitosa, curandone il trattamento previdenziale, contributivo ed assicurativo previsto dalle norme e dai contratti di lavoro vigenti. In tal senso, FARVIMA contrasta ogni forma di favoritismo, nepotismo o discriminazione.

La gestione del rapporto e la scelta del tipo di contratto di lavoro si basa su una attenta valutazione del profilo dei lavoratori, tenendo in considerazione eventuali loro richieste, e adottando, ove possibile, modelli contrattuali flessibili conformi alla legislazione vigente. Il potere gerarchico viene esercitato nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, con obiettività ed equilibrio. Del pari, il Personale presta la massima collaborazione nell'osservare le disposizioni impartite sul lavoro dai soggetti "apicali" e assumendo la massima diligenza e perizia nello svolgimento delle mansioni loro affidate, in ossequio all'art. 2104 del codice civile. Il Personale è altresì tenuto all'obbligo di fedeltà nei confronti della Società, non potendo svolgere attività contrarie agli interessi della Società di appartenenza o del Gruppo, o incompatibili con i doveri d'ufficio.

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

### **GDP (Good Distribution Practices) – Tracciabilità – Norme specifiche**

La Società garantisce la massima qualità ed efficienza della propria rete di stabilimenti sul territorio nazionale ed il più assoluto rispetto delle regole e delle linee guida in materia di buona pratica di distribuzione dei medicinali, richiedendo l'applicazione delle medesime anche agli operatori di cui si avvale per i servizi di consegna.

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

### **Valore della reputazione e della credibilità aziendale**

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

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

FARVIMA è infatti consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza di mantenere elevato il livello di accettazione sociale presso le comunità in cui l'Azienda opera.

## ART. 6 NORME COMPORTAMENTALI

Contraffazione, alterazione o contaminazione dei prodotti

FARVIMA ripudia e osteggia ogni forma di contraffazione ed alterazione dei prodotti oggetto di commercializzazione e in particolare delle specialità medicinali. FARVIMA impartisce istruzioni al proprio personale per l'identificazione e la successiva gestione degli adempimenti collegati al rinvenimento di prodotti contraffatti quali, a mero titolo esemplificativo, la classificazione e la segregazione del prodotto non vendibile in appositi locali, la segnalazione alle autorità competenti ed al titolare A.I.C.

FARVIMA promuove, a tal fine, specifiche procedure di auto-ispezione attraverso il team dei Direttori Tecnici presso gli stabilimenti distributivi.

### TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI

FARVIMA osserva la disciplina rilevante in materia di protezione dei dati personali, curando che il trattamento dei dati delle persone fisiche sia effettuato nel pieno rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali, con particolare riferimento alla riservatezza e alla identità personale. FARVIMA non comunica all'esterno, salvo i casi previsti dalla legge, senza l'autorizzazione degli interessati, le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite durante la propria attività, nonché ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni. E' espressamente vietato, salvo i casi previsti dalla legge, comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

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

### Lotta al crimine informatico (“Cyber Crime”)

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

## **A Custodia del patrimonio (beni aziendali in assegnazione)**

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

E' fatto obbligo rispettare le disposizioni e le comunicazioni che regolamentano l'uso dei beni aziendali, con particolare riferimento ed attenzione alle norme relative alla sicurezza e custodia del materiale movimentato in azienda, all'utilizzo della posta elettronica, della Posta Elettronica Certificata, dei Servizi di Messaggeria per Smartphone (i.e. Whatsapp ®, Telegram ®, etc.) e dei telefoni. In relazione ai sistemi informativi aziendali, ogni dipendente e/o collaboratore è tenuto a rispettare scrupolosamente le procedure aziendali e le politiche di sicurezza aziendale via via aggiornate e comunicate. Parimenti ciascun dipendente e/o collaboratore è tenuto a non violare la normativa in materia di diritti d'autore ovvero duplicare abusivamente i software installati sugli elaboratori informatici;

## **Doveri e responsabilità nei confronti del Personale Dipendente**

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

## **Clima lavorativo – ambienti di lavoro – principio di collaborazione attiva**

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

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

La Proprietà e tutti i dipendenti di FARVIMA, ad ogni livello, evitano l'instaurazione di un clima lavorativo intimidatorio, ostile o di isolamento e collaborano attivamente al mantenimento di un ambiente collaborativo e rispettoso della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

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

### **Adattamento di ambienti e procedure all'emergenza pandemica (COVID 19)**

In relazione all'emergenza pandemica, FARVIMA implementa ogni necessaria e possibile procedura per la riduzione del rischio di diffusione della pandemia all'interno dei propri ambienti di lavoro. Nello specifico, sono organizzate adeguate campagne di sanificazione degli ambienti (sia uffici che magazzini logistici) e dei dispositivi di climatizzazione installati. Sono in vigore norme stringenti interne volte a garantire la protezione del personale (i.e. distribuzione e obbligo di uso di mascherine, gel disinfettante, prescrizioni igieniche e operative nella gestione di attività "ravvicinate"). Il sistema aziendale di protezione dal rischio di diffusione della pandemia è soggetto al Controllo e Coordinamento di un COMITATO GESTIONE CRISI COVID, a cui partecipano la Proprietà, la Direzione Centrale Operations e la Direzione Amministrazione e che è in costante contatto con le Autorità Pubbliche e Sanitarie per la gestione di eventuali emergenze.

### **Lotta al sommerso, allo sfruttamento e al lavoro "irregolare"**

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

### **Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni – Gare - Illeciti**

FARVIMA si impegna, nei propri rapporti con la Pubblica Amministrazione (a mero titolo esemplificativo, in occasione di richieste autorizzative, della partecipazione a gare pubbliche, all'ottenimento di finanziamenti pubblici), a far intervenire unicamente soggetti specificamente autorizzati e delegati, in assenza di qualsiasi conflitto di interessi, consapevoli della normativa applicabile e formati in ordine al contenuto prescrittivo del presente documento secondo specifici protocolli interni di prevenzione.

Nel corso delle procedure di "gara" (ad oggi eseguite totalmente su canali informatici) il Personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte. Nella partecipazione a procedure ad evidenza pubblica (ad es. gare pubbliche) od a bandi/concorsi indetti dalla P.A. (comprese anche le società a capitale misto pubblico-privato) i destinatari incaricati, oltre a rispettare le prescrizioni del bando e della normativa di settore, devono mantenere relazioni chiare e corrette - sempre documentate per iscritto - e devono evitare comportamenti volti a compromettere o influenzare in modo non consentito la libertà di giudizio dei funzionari competenti. Essi valutano obiettivamente, nella fase di esame del bando di gara ovvero nelle attività prodromiche alla partecipazione, il possesso dei requisiti richiesti e l'eseguibilità delle prestazioni da effettuarsi e verificano la correttezza e veridicità di tutti i dati, informazioni e notizie fornite per la partecipazione alla selezione pubblica.

FARVIMA vieta espressamente ai propri dipendenti e collaboratori di esercitare qualsiasi tipo di pressione o di influenza illecita ovvero di mantenere ogni altro comportamento non trasparente nella gestione e nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni per indurre

pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio ad assumere atteggiamenti di favore nei confronti della Società. Parimenti, tutti i soggetti eventualmente destinatari di pressioni, esortazioni, sollecitazioni da parte di pubblici ufficiali od incaricati di pubblico servizio per ottenere indebitamente denaro ovvero qualsiasi altra utilità, non dovranno dare in alcun modo seguito a tali pretese illecite e dovranno porre in essere tutte le azioni di contrasto previste dai protocolli di prevenzione della Società, tenendo informata la Proprietà e il Consiglio di Amministrazione.

### **Rapporti con le Autorità Competenti**

FARVIMA collabora attivamente – con tutte le sue strutture Direzionali, gestionali e con il team dei Direttori Tecnici su tutti gli stabilimenti dislocati sul territorio nazionale - con le autorità giudiziarie, la polizia giudiziaria ovvero qualunque pubblico ufficiale nell’ambito di ispezioni, controlli, indagini, procedimenti giudiziari od amministrativi.

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

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

### **Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali, associazioni no profit**

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

### **Sponsorizzazioni, donazioni e/o erogazioni liberali**

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

FARVIMA non soddisfa proposte di sponsorizzazioni, donazioni ovvero altre erogazioni in caso di conflitto di interesse con il richiedente (a mero titolo di esempio: eventuali rapporti di parentela dello stesso con rappresentanti della P.A. che possano favorire la Società). Le prescrizioni di cui sopra non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contributi che, sotto altra veste, abbiano le medesime finalità vietate dal presente documento.

## **Finanziamento a Formazione (anche in ambito ECM) e Ricerca Universitaria**

La Società garantisce ed assicura, attraverso specifiche procedure aziendali di verifica e controllo, il rispetto dei requisiti e delle disposizioni contenute nella normativa di settore e del regolamento applicativo di cui all'Accordo Stato-Regioni ovvero della diversa normativa specificamente applicabile, con particolare riferimento alle regole per la pubblicità, le sponsorizzazioni e le disposizioni per evitare conflitti di interesse.

FARVIMA è – in generale – interessata a sviluppare le Competenze sulla Tutela della Salute dei propri collaboratori e dei propri clienti e in questo senso è impegnata nel finanziamento di specifiche iniziative ECM. Parimenti, la Società partecipa attivamente a tutte le Associazioni di Categoria e di Settore (tra queste il Consorzio DAFNE e l'Osservatorio del Contract Logistics del Politecnico di Milano) e promuove collaborazioni tecnico-scientifiche con i maggiori istituti clinici e universitari, riservandosi la possibilità di sponsorizzazione di iniziative ritenute di interesse strategico per il proprio sviluppo.

## **Coerenza delle Comunicazioni Sociali e principio di trasparenza contabile**

FARVIMA imposta tutte le comunicazioni sociali osservando scrupolosamente i principi contabili e le norme civilistiche di riferimento con lo scopo di rappresentare in modo chiaro, corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società. FARVIMA assicura la massima trasparenza contabile e, pertanto, esige e verifica che ogni operazione e/o transazione sia registrata ed accompagnata da idonea documentazione di supporto, anche in assenza di una previsione specifica di legge, che consenta un'agevole ed accurata ricostruibilità delle operazioni, delle relative motivazioni e del percorso autorizzativo, di registrazione e di controllo effettuato.

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

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

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

## **Bilancio**

Nella formazione del bilancio o di altri documenti similari, il vertice della Società e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono: rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza; facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne; presentare all'assemblea atti e

documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili; fornire agli Organi di Controllo informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

### **Adempimenti tributari**

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

Pertanto, è assolutamente contraria all'interesse della Società ogni violazione della normativa tributaria.

### **Opposizione attiva al riciclaggio, auto-riciclaggio e ricettazione**

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

### **Gestione dei rapporti con i Fornitori e con i Clienti**

FARVIMA vieta ai propri dipendenti di assumere qualsiasi atteggiamento di mediazione illecita ovvero, di favorire l'elusione della legge, delle regole o di altri specifici obblighi imposti ai propri fornitori e ai propri clienti.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni o servizi sono definite procedure organizzative e profili autorizzativi interni per la gestione dei rapporti con i fornitori, la selezione dei canali di fornitura sulla base di criteri oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti, la verifica del rispetto rigoroso degli obblighi contrattuali. FARVIMA monitora il soddisfacimento delle esigenze della Clientela in termini di qualità di erogazione del servizio e applicare concretamente tutti i principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con fornitori e clienti, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

### **Safety (Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro)**

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

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

FARVIMA è dotata di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro conforme alla norma BS-OHSAS 18001:2007 e integrato con il Sistema Qualità certificato e rispondente alla norma ISO 9001:2015.

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

È fatto divieto a ciascun destinatario del presente Codice di:

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

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

### **“Salvaguardia del Creato” (ENERGY SAVING – LOTTA AI REATI AMBIENTALI)**

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

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

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

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

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

### **Rappresentanza della Azienda nei confronti della Stampa**

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

## **Utilizzo dei “Social Network”**

L'utilizzo dei Social Network istituzionali (i.e. LinkedIn®, Instagram®, Twitter®, Facebook ®) oltre alla comunicazione sui siti WEB e PORTALI della Società è prerogativa della Proprietà attraverso il sistema di deleghe in vigore nella Azienda. FARVIMA garantisce la piena rispondenza dei contenuti pubblicati sui canali “social” alle normative in vigore e garantisce altresì un comportamento di rigore nella scelta dei contenuti, delle immagini e delle notizie da pubblicare con il primario obiettivo di non violare alcun Copyright o Diritto di Autore e, parallelamente, di non commettere alcuna violazione del GDPR.

## **ART. 7 SISTEMA DI VIGILANZA E CONTROLLO, POLITICA DEL WHIST-LEBLOWING E SANZIONI**

In attuazione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, FARVIMA (a) promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico; (b) verifica l'applicazione ed il rispetto delle prescrizioni del presente documento; (c) riceve ed analizza le segnalazioni di infrazione ed attiva, qualora esse siano ritenute rilevanti e fondate, i soggetti responsabili dell'applicazione delle sanzioni disciplinari; (d) gestisce coerentemente la revisione e l'aggiornamento delle regole contenute nel Codice Etico.

I destinatari del presente Codice dovranno segnalare - mediante appositi canali di comunicazione diretta - ogni violazione del presente Codice Etico alla Proprietà, al Consiglio di Amministrazione o agli Organi da questo nominati o delegati. Ferme restando eventuali responsabilità di legge a titolo di calunnia o diffamazione il segnalante che riferisce al proprio superiore gerarchico o funzionale condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In caso di violazione delle misure di tutela del segnalante ovvero di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelano infondate, FARVIMA applicherà le sanzioni disciplinari previste dal sistema disciplinare dalla Stessa adottato.

Il riscontro di violazioni dei principi etici del presente Codice, inoltre daranno luogo all'applicazione di sanzioni nei confronti dei destinatari le quali verranno applicate dai soggetti aziendali competenti nel pieno rispetto della Legge, dei CCNL applicabili e delle relative disposizioni.

È opportuno ricordare che qualsivoglia violazione potrebbe essere fonte di grave danno economico per la Società, e ciò in base ai principi generali in tema di responsabilità civile, nonché in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità delle persone giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

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

In ogni caso, gli organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.

## **ART. 8 ATTUAZIONE, GESTIONE E AGGIORNAMENTI DEL “CODICE ETICO”**

Il Codice è adottato da ciascuna Società del Gruppo mediante delibera ed il documento pubblicato ne riporta la data. Il Consiglio di Amministrazione di FARVIMA MEDICINALI SPA ha la facoltà di modificare, integrare, aggiornare il Codice, anche sulla scorta dei suggerimenti, indicazioni e proposte che potranno essere formulate dall'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, dandone immediata comunicazione sia alle Società Controllate, sia ai soggetti incaricati della applicazione e diffusione.

Il Codice viene stampato e affisso nella bacheca di ciascuna Unità Operativa di FARVIMA sul territorio nazionale italiano. Una copia digitale del documento è pubblicata nella intranet aziendale. Verso i terzi il Codice si intende comunicato mediante la pubblicazione sui siti web delle Società del Gruppo e in particolare su [www.farvima.it](http://www.farvima.it), sito istituzionale della Capo Gruppo oltre che con trasmissione via PEC e richiesta di controfirma e rispedizione per avvenuta acquisizione ed accettazione.

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

### **Norma finale di rinvio**

Il presente Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo a finalità penal preventiva adottato da FARVIMA.

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

*“Nello studio come nel lavoro non c'è vittoria senza determinazione e motivazione. Famiglia ed amore sono i valori che ci permettono di raggiungere ogni traguardo”.*

**Renato De Falco**