



## **CODICE ETICO**

**di**

**OMYA S.p.A.**

<b><i>Revisione</i></b>	<b><i>Data</i></b>	<b><i>Descrizione</i></b>
2	10/09/2020	Revisione dei contenuti alla luce delle modifiche apportate dal Decreto Legge n. 124/2019, conv. con mod. con Legge n. 157/2019
1	19/04/2019	Revisione dei contenuti alla luce delle modifiche apportate dalla legge 179/2017 in materia di cd. <i>whistleblowing</i> e alle conseguenti implementazioni della Parte generale del Modello
0	30/03/2016	Trasferimento in questo documento del precedente Codice Etico incorporato nella Parte Generale ed aggiornamento della Policy n° 4 del Gruppo Omya



## PREMESSA

Il Gruppo Omya AG (di seguito, solo “**Gruppo**”) è un primario produttore globale di minerali per l’industria, principalmente fillers e pigmenti derivati dal carbonato di calcio e dalla dolomite ed un distributore di prodotti chimici su scala mondiale.

I più importanti mercati del Gruppo sono quello della carta, della plastica, delle vernici, dei rivestimenti, dei collanti, con prodotti destinati all’industria, all’edilizia, all’agricoltura, all’industria alimentare e a quella farmaceutica.

Fondato nel 1884 in Svizzera, il Gruppo Omya ha ora una presenza globale in oltre cinquanta paesi del mondo, con oltre cento strutture industriali e commerciali e 6000 dipendenti.

Omya S.p.A. (di seguito, solo “**Omya**” o la “**Società**”), con sede legale in Milano, Via Cechov n. 48 è la filiale italiana del Gruppo.

La complessità delle situazioni nelle quali il Gruppo e le singole consociate si trovano ad operare, la necessità di considerare i comportamenti che dallo stesso si attendono tutti i legittimi portatori di interessi, le sfide dello sviluppo in un mondo globalizzato, sottolineano l’importanza di definire i valori e le responsabilità che Omya accetta, riconosce ed assume quale contributo ad un futuro migliore per tutti.

In questa prospettiva Omya ha elaborato delle norme di comportamento che individuano le prescrizioni in materia di condotta, già presenti all’interno del Gruppo da tempo, e che ora vengono riproposte per la specifica realtà della società italiana in una versione più ampia e più aderente alle attuali prescrizioni e sensibilità.

Tale complesso di norme comportamentali, riunite in un documento che viene detto “**Codice Etico**”, si applica a tutti gli amministratori, ai dirigenti, agli impiegati ed agli operai, nonché ai collaboratori e a coloro che vengono in contatto professionale con Omya a qualsiasi titolo (consulenti, agenti, appaltatori, fornitori e clienti) ed è stato predisposto nell’intendimento di fornire un fondamentale supporto a detti soggetti affinché essi svolgano le proprie funzioni giornaliere in modo corretto e professionale.

Il Codice sottolinea ed enfatizza i valori nei quali Omya si riconosce e incoraggia i dipendenti ed i collaboratori a farli propri nella loro attività professionale. Come guida chiara e pratica ai comportamenti che Omya si attende da ciascuno di costoro, il Codice volutamente pone degli standard elevati per tutti i collaboratori, indipendentemente dalla loro posizione e dal luogo nel quale si trovano ad operare.

Il Codice Etico è un vasto complesso di direttive, prescrizioni, procedure e regole che regolamentano l’impegno e la responsabilità di Omya di agire eticamente in ogni aspetto della sua attività, Omya vigilando sul rispetto di queste norme con la necessaria attività di informazione, prevenzione e controllo, assicurando la trasparenza delle operazioni e delle attività poste in essere ed intervenendo con le necessarie azioni correttive, laddove necessario.

Omya dispone di un apposito Organismo di Vigilanza (di seguito, solo “**OdV**”) al quale sono assegnate funzioni di garante del Codice Etico. Organismo di Vigilanza e Codice Etico costituiscono i pilastri sui quali si regge il Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 con la finalità di prevenzione dei reati individuati in tale testo normativo.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Omya intrattiene relazioni.



## PRINCIPI GENERALI

Già in precedenza il Gruppo aveva elaborato delle norme di comportamento destinate al personale ed ai collaboratori, all'insegna dei principi fondamentali di integrità, modestia, cortesia e perseveranza. Tali principi, per la loro importanza e per il contributo che hanno fornito alla redazione del presente Codice Etico, vengono riportati di seguito come precedente imprescindibile e linee guida per la parte che riguarda il comportamento che ci si attende dal personale e dai soggetti che entrano in rapporti di affari con Omya S.p.a.

### **“Policy Aziendale nr. 4 del Gruppo Omya” (tradotta in Italiano)**

*Pubblicazione 24 settembre 2009 / Aggiornamento 30 marzo 2015*

## CODICE DI CONDOTTA

*Modestia, Cortesia, Integrità e Perseveranza sono i valori che riassumono l'atteggiamento di Omya verso i clienti, i partner e i colleghi.*

*Il presente Codice di condotta sottolinea questo impegno. Il Codice è stato approvato dal Comitato esecutivo di Omya (OEB) e descrive gli standard di condotta ed etici generali e applicabili globalmente per tutti gli individui che lavorano per o con Omya.*

*La presente politica è completata da un **Manuale sul Codice di Condotta** che tratta i seguenti argomenti:*

- 1. Dipendenti e diritti umani*
- 2. Riservatezza dei dati*
- 3. Rapporti con i clienti e con la comunità*
- 4. Responsabilità sociale di impresa, salute e sicurezza, ambiente*
- 5. Protezione delle informazioni e della proprietà intellettuale*
- 6. Tutela del patrimonio*
- 7. Conflitto di interessi*
- 8. Prevenzione della corruzione*
- 9. Leggi a tutela della concorrenza e del mercato*
- 10. Controlli sugli scambi commerciali*

*Il Manuale sul Codice di Condotta è disponibile nella Intranet aziendale seguendo il percorso: Group > About Omya > Code of Conduct.*

*È compito del management regionale e locale implementare, monitorare e garantire la conformità con il Codice di condotta. Ci si aspetta che ogni dirigente sia un modello etico per i propri sottoposti.*

Il Gruppo Omya ha inoltre elaborato numerose norme di comportamento, continuamente aggiornate, definite “Policy”, che regolano ed integrano per quanto riguarda Omya S.p.a. le previsioni e le procedure del Modello Organizzativo.



## **PRINCIPI DI COMPORTAMENTO AI QUALI OMYA S.P.A. INTENDE ATTENERSI**

I Principi di seguito indicati sono ritenuti fondamentali da Omya S.p.a., che quindi si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque, mentre si attende che tali principi siano rispettati da tutti i soggetti, interni od esterni, che entrino a qualsiasi titolo in rapporto con la propria organizzazione.

1. Omya S.p.a. nei propri rapporti di affari intende osservare i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e di apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.
2. Omya S.p.a. opera nello scrupoloso rispetto della legge e si adopera perché tutti i propri collaboratori operino in tal senso, mantenendo un comportamento conforme alle leggi ed ai regolamenti in vigore. Tale impegno riguarda anche i consulenti, i fornitori ed i Clienti. Omya S.p.a. non inizierà o non proseguirà alcuna relazione d'affari con chi non intende adeguarsi a questo fondamentale principio.
3. Omya S.p.a. si impegna a svolgere la propria attività con impegno e rigore professionale, nell'intento di realizzare prodotti e servizi di qualità ed ad agire sul mercato nel rispetto della libera concorrenza e della massima trasparenza, intrattenendo rapporti corretti con le Pubbliche Amministrazioni, con le imprese operanti nel mercato o con ogni altro soggetto pubblico o privato. Gli obiettivi di impresa di Omya S.p.a., i suoi progetti di sviluppo e di investimento tendono ad accrescere nel lungo periodo, con i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'impresa, la creazione di valore e di benessere per tutti gli "Stakeholders".
4. Omya S.p.a. si impegna a che tutte le azioni e negoziazioni compiute e tutti i comportamenti posti in essere dai propri dipendenti nello svolgimento della loro attività lavorativa siano ispirati alla correttezza, con completezza e trasparenza delle informazioni, oltre che con chiarezza e veridicità dei documenti contabili, secondo le norme vigenti e le procedure interne.
5. Nelle decisioni che possono influire nei rapporti con gli Stakeholders e quindi nei rapporti con chi detiene il capitale sociale, nella scelta dei Clienti e dei Fornitori, nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori, nei rapporti con le Comunità Locali e con le istituzioni Omya S.p.a. si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso ed ai relativi orientamenti personali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alla provenienza geografica, alle posizioni politiche e religiose dei propri interlocutori.
6. Omya S.p.a. riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore fondamentale per il proprio sviluppo. Conseguentemente si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, nel massimo rispetto di ogni norma di prevenzione e tutela delle persone e della loro professionalità, e con modalità tali da consentire la valorizzazione delle singole attitudini professionali, nella salvaguardia dell'integrità fisica e morale di ogni lavoratore. Per converso Omya S.p.a. si attende dai propri collaboratori una condotta



rispettosa delle persone con le quali viene in contatto, trattando chiunque con equità e rispetto.

7. Omya S.p.a. rifiuta ogni forma di lavoro coatto o svolto da persone aventi meno di sedici anni e non tollera violazioni dei diritti umani.
8. Omya S.p.a. si impegna a svolgere la propria attività e ad effettuare i propri investimenti in maniera socialmente responsabile e con modalità sostenibili da un punto di vista ambientale. In questo intendimento si attiva per mantenere adeguati e corretti canali informativi con le comunità locali, avendo cura di diffondere informazioni corrette e veritiere in ordine alla propria attività.
9. Omya S.p.a. intende rispettare la leale concorrenza, astenendosi da comportamenti scorretti o collusivi o con abuso di posizione. Pertanto, qualsiasi soggetto che entri in rapporti di affari con Omya S.p.a. non potrà partecipare ad accordi in contrasto con le regole che disciplinano la leale concorrenza tra le imprese. Omya S.p.a. si impegna altresì a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti contrattuali ed a non approfittare di condizioni di dipendenza o di debolezza nelle quali il proprio interlocutore d'affari si sia venuto a trovare.
10. Omya S.p.a. si impegna a perseguire risultati economici e finanziari tali da salvaguardare ed accrescere il valore del proprio capitale al fine di remunerare adeguatamente il rischio che i detentori del suo capitale si assumono.
11. Omya S.p.a. nello svolgimento della propria attività tratta dati personali, anche sensibili, di Clienti, soci, dipendenti e collaboratori a vario titolo ed altri soggetti, sia persone fisiche che giuridiche. Omya S.p.a. si impegna ad effettuare il trattamento di tali dati in conformità alla disciplina applicabile in materia di trattamento dei dati personali. Il personale che per lo svolgimento di compiti specifici di sua competenza si trova a trattare dati ordinari o sensibili dovrà sempre rispettare la normativa di tutela e le istruzioni operative che gli sono state impartite.

## **PRINCIPI DI COMPORTAMENTO AI QUALI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE**

Le persone che fanno parte dell'organizzazione della società sia come Amministratori, come procuratori, dipendenti (compresi i dirigenti) e collaboratori devono osservare i seguenti principi:

1. Ogni soggetto deve svolgere la propria attività con diligenza, correttezza ed efficienza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione, ed assumendosi le responsabilità relative, con lealtà nei confronti di Omya S.p.a.
2. Nello svolgimento delle proprie mansioni ogni dipendente e collaboratore dovrà rispettare con la massima scrupolosità il Modello e le leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento di interessi di Omya S.p.a. potrà giustificare comportamenti men che corretti.



3. Il personale, nell'esecuzione delle mansioni ed attività di lavoro, deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni. Pertanto, nello svolgimento delle prestazioni lavorative ciascun dipendente o collaboratore è tenuto ad attenersi e ad osservare scrupolosamente le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
4. Il personale non potrà utilizzare a fini personali beni aziendali in sua dotazione d'uso (se non autorizzato), né utilizzare per fini personali le informazioni delle quali possa essere venuto a conoscenza nello svolgimento degli incarichi ai quali è stato assegnato. Il personale non potrà accettare o effettuare per conto proprio o nell'interesse di terzi, pressioni, segnalazioni o raccomandazioni che possano recare pregiudizio ad Omya S.p.a. o indebiti vantaggi per sé, per terzi o per Omya stessa; il personale dovrà respingere ed astenersi dal fare promesse indebite di denaro e/o altre utilità.
5. Il personale deve perseguire nello svolgimento delle proprie mansioni gli obiettivi e l'interesse di Omya S.p.a., nel rispetto dei principi individuati in questo Codice Etico. Ogni soggetto dovrà rendere immediatamente edotto il proprio referente di eventuali situazioni nelle quali lui stesso o persona a sé legata abbia un conflitto di interesse con la società, impegnandosi a rispettare le decisioni che Omya S.p.a. potrà assumere.
6. Il personale deve trattare con assoluta riservatezza ogni informazione inerente l'attività di Omya S.p.a. nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne.
7. Il personale deve rispettare la regolamentazione aziendale relativa all'utilizzo corretto degli strumenti informatici riportata dalla Policy nr. 17 e dalle altre istruzioni operative, debitamente pubblicizzate. In particolare, dovrà astenersi dal navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi od illeciti e comunque estranei alle proprie mansioni contrattuali. Inoltre, il personale dovrà astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori od ingiuriosi o dall'utilizzare linguaggio improprio che possa creare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale.

## **CRITERI DI CONDOTTA**

### **a) Relazioni con il personale**

1. La selezione del personale da assumere deve avere come criterio informatore quello delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e viene effettuata sulla scorta della corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali. Le informazioni richieste devono essere limitate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, con rifiuto di ogni non necessaria intrusione nella sfera privata. La selezione deve essere svolta in modo tale da evitare favoritismi o indebite agevolazioni.
2. Omya S.p.a. si impegna a offrire, nel rispetto della legge e del contratto, a tutti i lavoratori alle proprie dipendenze le medesime opportunità, cosicché tutti possano



godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. L'accesso ai ruoli va determinata sulla base delle effettive capacità, così come le eventuali promozioni; l'assegnazione di incentivi viene decisa su sole considerazioni di merito. Compatibilmente con l'efficienza generale sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità, nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

3. Il personale è assunto nel rispetto delle norme di legge, con regolare contratto, con esclusione di qualsiasi utilizzazione di prestazione lavorativa irregolare. All'inizio della prestazione e preliminarmente alla stessa il lavoratore sarà dettagliatamente informato, in modo chiaro e comprensibile, in ordine agli elementi normativi e retributivi dell'impiego, all'incarico ed alle mansioni che saranno di sua competenza, alle norme e procedure da adottare allo scopo di evitare possibili rischi all'incolumità ed alla salute che possano essere ricollegabili al tipo di attività lavorativa.
4. Omya S.p.a. intende che il proprio personale sia posto al riparo da ogni atto di violenza o pressione indebita. Si impegna quindi ad evitare ed a far sì che sia evitato qualsiasi atteggiamento discriminatorio o che possa offendere la sensibilità delle persone e qualsiasi altro tipo di molestia. Tutto il personale è quindi tenuto a rispettare questo impegno, collaborando con Omya S.p.a. per la loro salvaguardia ed a segnalare senza indugio al proprio superiore o al Responsabile delle Risorse Umane qualsiasi atto discriminatorio, senza temere ritorsioni di sorta. Il lavoratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stata discriminato per motivi legati all'età, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose, potrà segnalare l'accaduto, oltre che ai propri superiori, anche direttamente all'Organismo di Vigilanza. Omya S.p.a. non tollera alcun atto di molestia di coercizione o di discriminazione; coloro che dovessero rendersi responsabili di siffatti comportamenti commetteranno infrazioni al disciplinare, che saranno perseguite in modo adeguato, con sanzioni proporzionate alla loro gravità sino al licenziamento. Non sono considerate discriminazioni le disparità giustificate da oggettive differenziazioni.
5. Omya S.p.a. richiede al proprio personale di contribuire - ciascuno per la propria parte - a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità altrui. Viene ritenuta turbativa consapevole della situazione ambientale l'essere sotto effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti sul luogo di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, laddove questa incida sull'ambiente di lavoro, giustificheranno la assunzione da parte di Omya S.p.a. delle misure opportune, comprese le azioni sociali previste eventualmente dai contratti di lavoro. È comunque vietato detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo, all'interno dei luoghi di lavoro, sostanze stupefacenti. È vietato fumare nei luoghi di lavoro, in tutti i locali chiusi.
6. Omya S.p.a. si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone. Omya S.p.a. intende porre in



essere tutto quanto necessario a preservare, anche con misure preventive, la salute e l'incolumità dei propri collaboratori. Nell'intendimento di proteggere al meglio le risorse umane, Omya S.p.a. attiverà ogni possibile sinergia o collaborazione non solo al proprio interno, ma anche con le altre strutture del Gruppo, con i fornitori, le imprese ed i Clienti che intrattengono rapporti con la società. Ad ogni soggetto viene richiesto il più rigoroso rispetto delle norme e delle procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, con obbligo di tempestiva segnalazione di eventuali carenze o di mancato rispetto delle correlate normative sia di legge che di elaborazione aziendale.

7. Omya S.p.a. in esecuzione e per le finalità previste al punto che precede, e con particolare riferimento alle previsioni del D.Lgs 81/2008, provvede:
- a) alla valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza connessi con la propria attività specifica;
  - b) alla programmazione della prevenzione mediante un complesso di interventi che integrino la normativa nelle condizioni tecniche produttive dell'azienda, nella situazione ambientale specifica e nella specifica organizzazione del lavoro;
  - c) alla eliminazione dei rischi prevedibili e, ove ciò non sia possibile, alla loro riduzione al minimo, in relazione alle conoscenze tecniche disponibili, da tenere costantemente aggiornate;
  - d) al rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
  - e) alla riduzione dei rischi alla fonte;
  - f) alla sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o ha pericolosità inferiore;
  - g) alla limitazione al minimo del numero dei lavoratori che possono essere esposti al rischio;
  - h) all'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
  - i) alla priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale,
  - j) al controllo sanitario periodico dei lavoratori;
  - k) all'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona ed adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
  - l) all'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
  - m) all'informazione e formazione adeguate per i dirigenti e i preposti;
  - n) all'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
  - o) alla programmazione delle misure ritenute idonee per garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
  - p) alle misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato;
  - q) all'uso di segnalazione di avvertimento e di sicurezza;
  - r) alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza, in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.



8. Per quanto attiene la normativa sulla privacy, Omya S.p.a. si attiene alle disposizioni del Regolamento UE 679/2016, recante il Codice di protezione dei dati personali. Ai soggetti aventi diritto viene consegnata un'informativa sulla privacy che individua finalità e modalità del trattamento. Qualora la normativa lo richieda, viene chiesto il consenso degli interessati. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, sulle preferenze, sui gusti personali ed in generale sulla vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

## **b) Doveri del personale**

Tutti i soggetti aziendali devono agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e di ottemperare alle previsioni del Codice Etico.

1. Omya S.p.a. si attende dai propri dipendenti la massima collaborazione ai fini della prevenzione di illeciti e/o irregolarità nel contesto aziendale. In tale ottica, tutti i dipendenti e/o collaboratori sono tenuti a comunicare tempestivamente alla Società, per il tramite dei canali messi a disposizione, qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel presente Codice Etico e/o nel Modello.
2. Omya S.p.a. si attende dai propri dipendenti un impegno a conoscere e ad attuare quanto previsto dalle procedure e dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni onde assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Essi debbono quindi elaborare i propri documenti in modo chiaro e completo, consentendo eventuali verifiche da parte di soggetti, interno od esterni, autorizzati a farne richiesta.
3. Dipendenti e collaboratori ad ogni livello, anche esterni, debbono trattare con la massima riservatezza ogni informazione e notizia e conoscenza aziendale. Le informazioni più significative che Omya S.p.a. acquisirà o elaborerà saranno considerate informazioni riservate ancorchè acquisite da e/o riguardanti terzi (clienti, consulenti, partners commerciali, dipendenti). Le persone che nell'espletamento delle proprie mansioni dovessero venire in possesso di informazioni, materiali e documenti riservati, dovranno informare i propri referenti.  
Sia durante il rapporto di collaborazione che successivamente al suo scioglimento, le persone potranno utilizzare i dati riservati in loro possesso unicamente nell'interesse di Omya S.p.a. e mai a beneficio proprio o di terzi.
4. Dipendenti e collaboratori dovranno astenersi dall'utilizzo di mezzi illeciti tesi ad acquisire informazioni riservate su altre imprese e soggetti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti, saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto stesso. Il personale non può chiedere, ricevere o utilizzare informazioni riservate relativi a soggetti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di altri soggetti che non siano già assoggettate ad un patto di riservatezza, di dovrà riferire al proprio superiore per ricevere istruzioni relative al trattamento dei dati riservati così acquisiti. Dovranno essere rispettate comunque le previsioni di cui alla Policy nr. 4 relative ai rapporti con i competitors.
5. Tutto il personale dovrà astenersi dal procurarsi dati il cui utilizzo possa configurare il reato di abuso di informazioni riservate. A tutti coloro che a causa delle proprie mansioni verranno a conoscenza di dati confidenziali su Omya S.p.a. o su altre società



è fatto divieto di negoziare i titoli di tali società così come di compiere operazioni che in qualunque modo utilizzino dette informazioni.

6. Tutto il personale deve evitare ogni situazione nella quale si possano manifestare conflitti di interesse. Tutto il personale deve astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari presentatesi nel corso ed a causa dello svolgimento delle proprie mansioni.

In via meramente esemplificativa originano un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- esercitare in proprio, anche attraverso prestanome o familiari, attività in concorrenza con quella di Omya S.p.a. e delle società del gruppo;
- svolgere una funzione direttiva o di vertice (consigliere di amministrazione, direttore, dirigente, responsabile di funzione) ed avere nel contempo interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (partecipazione al capitale, consulenze professionali, cointeressenze anche per singoli affari) anche per il tramite di familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e contemporaneamente prestare (anche da parte di un familiare) attività lavorativa presso i fornitori stessi;
- accettare compensi o favori da soggetti o imprese che sono o desiderino entrare in rapporti di affari con Omya S.p.a. o con altre società del gruppo.

Qualora si verifichi anche la sola apparenza di un conflitto, il soggetto interessato è tenuto a informare il proprio superiore per le necessarie valutazioni.

Ogni dipendente o collaboratore è tenuto a dare informazioni - ove richiesto - in ordine alle attività svolte al di fuori del rapporto di lavoro qualora queste possano apparire in conflitto di interessi con Omya S.p.a.

7. Omya S.p.a. fa divieto al proprio personale di sollecitare, accettare o ricevere denaro, dono o compensi (al di là di donazioni d'uso di valore simbolico comunque di valore inferiore a USD 25) da fornitori, clienti o da altri soggetti con i quali sia in corso un rapporto di affari.

Il personale non deve accettare prestazioni o compensi che possano influire sulle azioni da intraprendere e sullo svolgimento delle proprie mansioni. Il personale dovrà fare quanto possibile per segnalare ai soggetti indicati al capoverso che precede la propria indisponibilità ad accettare doni o favori, anche se effettuati per il tramite di terzi.

Il personale che dovesse ricevere omaggi o benefici eccedenti il valore simbolico di USD 25 dovrà senza indugio informare il proprio referente per far notificare al mittente la politica di Omya S.p.a. sul punto.

8. Omya S.p.a. condanna ogni tipo di attività criminale ed antisociale e ribadisce il più fermo intendimento di non aver parte in tali fenomeni.

Omya S.p.a. fa divieto a tutto il personale di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in tali attività.

Di fronte a domande estorsive, il personale rifiuterà ogni compromesso e si asterrà da qualsiasi prestazione richiesta, sia in denaro che in attività, provvedendo ad informare immediatamente i propri superiori per le decisioni del caso.

### **c) Rapporti con la Clientela e con i Fornitori**

Omya S.p.a. opera sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive nell'ambito di una corretta e leale concorrenza.



1. Omya S.p.a. si impegna a rispettare il diritto dei consumatori a non ricevere prodotti dannosi per la salute e la integrità fisica ed a fornire una informazione completa sui propri prodotti.
2. Omya S.p.a. si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti. Nei contratti e nelle comunicazioni Omya S.p.a. si impegna ad utilizzare testi chiari e semplici, formulati in modo rispettoso delle norme vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o scorrette.

È fatto obbligo al personale di osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti, e di fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi Omya S.p.a. e ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o commerciali in modo che clienti e consumatori possano assumere decisioni consapevoli.

3. Omya S.p.a. nella scelta dei fornitori e collaboratori esterni si impegna a privilegiare una idonea professionalità e l'impegno alla condivisione dei principi e contenuti del presente Codice Etico.

Le procedure di acquisto sono tese al massimo vantaggio competitivo per Omya S.p.a., nella concessione di pari opportunità ai fornitori, alla lealtà e imparzialità. La soluzione e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla sorta di valutazioni obiettive (qualità, prezzo, garanzia, affidabilità).

4. Nei rapporti di appalto, di fornitura di beni e di servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti ed agenti) Omya S.p.a. si impegna a predisporre le procedure interne opportune per garantire la miglior trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, al fine di

- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di partecipare alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare nelle procedure di scelta del fornitore una sufficiente concorrenza, per esempio considerando almeno tre imprese nella selezione che - ove possibile - dovrà avvenire tramite gara;
- porre in essere una separazione dei ruoli, nell'ambito delle diverse fasi di processo di acquisto complessivo, mantenendo inoltre la tracciabilità e la documentazione delle scelte effettuate.

Omya S.p.a. si riserva in ogni caso di richiedere ai fornitori l'attestazione dei seguenti requisiti:

- disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali know-how;
- esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le procedure lo richiedano, di sistemi adeguati di gestione per la qualità, l'ambiente e la sicurezza (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001).

I fornitori inoltre dovranno consentire l'inclusione nei contratti della dichiarazione di aver preso conoscenza del Codice Etico e dell'obbligo di attenersi ai principi in esso contenuti.

5. Omya S.p.a. intende monitorare costantemente le relazioni con i fornitori, incluse quelle che concernono i contratti finanziari e di consulenza.

La stipula di un contratto con un fornitore deve basarsi su previsioni di massima chiarezza, onde evitare forme indebite di dipendenza. In particolare ed a titolo meramente di esempio:



- qualsiasi contratto il cui importo stimato risulti superiore al 50% dei volumi d'affari del fornitore deve essere comunicato ai vertici di Omya S.p.a.;
  - di norma si deve evitare di realizzare progetti vincolanti di lungo periodo mediante la stipula di contratti a breve termine, che necessitano di continui rinnovi con conseguente periodica revisione dei prezzi;
  - di norma saranno oggetto di particolare controllo i contratti di consulenza, soprattutto qualora non presuppongano un adeguato trasferimento di know-how;
  - non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole, lasciandogli intendere che in futuro verrà stipulato un successivo contratto più vantaggioso.
6. Omya S.p.a., nell'intendimento di conformare anche l'attività di approvvigionamento al presente Codice Etico, si impegna ad introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale, per esempio la presenza di un sistema di gestione ambientale o di un adeguato strumento di tutela dei lavoratori.
- Per questo scopo, nei contratti con i fornitori, sono inserite clausole che prevedono:
- una autocertificazione da parte del fornitore, in merito all'adesione a specifici obblighi sociali, quali l'adozione di misure che garantiscano il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, il principio di parità e di non discriminazione, la tutela del lavoro dei minori;
  - la possibilità per Omya S.p.a. di porre in essere azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative della impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

#### **d) Rapporto con gli azionisti**

1. Ai fini di assicurare trasparenza e completezza delle informazioni contabili è necessario che la documentazione dei fatti da riportare in contabilità sia chiara, completa e corretta e venga archiviata e tenuta a disposizione per eventuali verifiche.
2. Le risorse disponibili devono essere impiegate nel rispetto della normativa vigente, per incrementare il patrimonio sociale a tutela di Omya S.p.a., dei possessori del capitale, dei creditori e del mercato.

Nell'ambito delle iniziative di tutela del valore per la proprietà, Omya S.p.a. definisce ed attua un sistema articolato ed omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna, sia i rapporti con gli azionisti, con il gruppo e con i terzi in conformità con gli standard più evoluti di "corporate governance".

#### **e) Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni**

1. Omya S.p.a. intende cooperare attivamente e pienamente con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione sia centrale che periferica, con gli organismi pubblici di vigilanza, con le istituzioni comunitarie, e le Authorities. I dipendenti di Omya S.p.a. o i Consulenti esterni eventualmente incaricati devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti improntati alla massima correttezza, trasparenza e tracciabilità. I rapporti con la Pubblica Amministrazione comunque sono riservati in modo esclusivo alle funzioni aziendali a ciò preposte o debitamente autorizzate, nel rispetto dei programmi e delle procedure a ciò destinate astenendosi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione.



2. Omya S.p.a. pretende la massima eticità di comportamento e la massima cautela nelle operazioni relative a procedure di gara, contratti, autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamento di provenienza pubblica, anche comunitaria.
3. Qualora Omya S.p.a. abbia necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione e ciò sia possibile, a tanto provvederà nel rispetto della normativa di legge.
4. Non è consentito a qualsiasi dipendente o collaboratore di Omya S.p.a. offrire denaro o altro beneficio o favore a soggetti facenti parte della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi personali o a favore della società.
5. È vietato a qualsiasi dipendente o collaboratore concedere o promettere sotto qualsiasi forma regalie a soggetti facenti parte della Pubblica Amministrazione al di fuori le normali pratiche commerciali o di cortesia e che siano rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile ad Omya S.p.a. o che possano influenzare l'indipendenza di giudizio dei pubblici funzionari, allo scopo di ottenere trattamenti di favore o prestazioni indebite. Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio e non solo la dazione di denaro o di beni; quindi anche, in via di esempio, l'offerta di partecipazione gratuita a viaggi e convegni, la promessa di un posto di lavoro e così via. Il divieto assoluto comprende anche le possibili elusioni mediante interventi di terzi e quindi i pagamenti illeciti fatti da persone che agiscono per conto della società, sia in Italia che all'estero.
6. Omya S.p.a. si asterrà dall'assumere, alle proprie dirette dipendenze o con incarico di consulenza, ex funzionari della Pubblica Amministrazione o loro parenti che abbiano in precedenza partecipato attivamente ad una trattativa di affari tra la società e la stessa Amministrazione, o che abbiano contribuito ad avallare le richieste di Omya S.p.a. sviluppate in tale trattativa. Il divieto vale per il periodo di anni due dalla conclusione dell'affare o dall'inoltro della richiesta o dell'istanza che sia poi stata accolta.
7. Qualunque dipendente o collaboratore di Omya S.p.a. che riceva da parte di un componente della Pubblica Amministrazione richieste esplicite od implicite di benefici (esclusi omaggi di uso commerciale di modico valore) è tenuto ad informare prontamente il proprio superiore per l'adozione delle opportune iniziative.
8. Qualora Omya S.p.a. ritenesse opportuno partecipare a programmi di Enti Pubblici tesi a creare benefici per la collettività, o sostenere le attività di fondazioni od associazioni, mediante messa a disposizione di contributi in denaro, in attrezzature o beni dovrà preliminarmente trasmettere all'Ente interessato un dettagliato programma di intervento e, avutane consenso, provvederà all'erogazione secondo le procedure previste e le norme di legge.

#### **f) Rapporti con la collettività**

1. Non è consentito ad Omya S.p.a. finanziare partiti politici, sia in Italia che all'Estero o loro rappresentanti e candidati, né sponsorizzare eventi che abbiano fine esclusivo di



propaganda politica. Omya S.p.a. si astiene altresì dall'assoggettarsi a qualsiasi pressione, diretta od indiretta da esponenti politici; in modo particolare non saranno accolte da tale provenienza sollecitazioni per assunzioni, offerte di collaborazione e/o consulenza.

2. Omya S.p.a. non eroga contributi od organizzazioni con le quali può trovarsi in conflitto di interessi (ad esempio: sindacati). Sarà tuttavia possibile collaborare con tali organizzazioni per singoli progetti purché vi sia destinazione palese, chiara e controllata delle risorse e vi sia la necessaria autorizzazione secondo le procedure interne.
3. Omya S.p.a. potrà invece contribuire ad iniziative o proposte provenienti da enti ed associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico e che coinvolgano un elevato numero di cittadini. Le sponsorizzazioni, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport o dello spettacolo, debbono essere riservate ad iniziative di elevato livello qualitativo. Nella scelta delle iniziative sponsorizzabili Omya S.p.a. intende evitare ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale od aziendale.

#### **g) Diffusione di informazioni**

1. Omya S.p.a. riconosce ai suoi Stakeholder il diritto ad una corretta informazione. Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi le regole e le pratiche di condotta professionale, nella salvaguardia delle informazioni "price sensitive" ed i segreti industriali. Omya S.p.a. vieta ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione. I rapporti di Omya S.p.a. con i mass media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.
2. È vietata ogni forma di investimento nel capitale di Omya S.p.a., sia esso diretto, per interposta persona, basato su informazioni aziendali riservate: in relazione a ciò, è necessario adottare particolari cautele nelle comunicazioni all'esterno di documenti, dati o informazioni concernenti fatti aziendali non di pubblico dominio e suscettibili, se resi pubblici, di influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari e dei titoli di capitale emessi da Omya S.p.a. La comunicazione di tali informazioni deve essere previamente autorizzata dagli amministratori, o dai soggetti all'uopo preposti.

#### **h) Riduzione del rischio fiscale**

1. Omya S.p.a., in ottemperanza al principio di "*Corporate Responsibility*", agisce secondo i valori dell'onestà e dell'integrità nella gestione della variabile fiscale, essendo consapevole che il gettito derivante dai tributi costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale del Paese in cui opera.
2. Omya S.p.a. persegue un comportamento orientato al rispetto delle norme fiscali applicabili nel Paese in cui opera e ad interpretazioni che consentano di gestire responsabilmente il rischio fiscale, così da mettersi in condizione di soddisfare gli interessi di tutti gli Stakeholder e di garantire la propria positiva reputazione.



3. Il Consiglio di Amministrazione definisce i principi di condotta in materia fiscale e ne garantisce l'applicazione, assumendosi in tal modo la responsabilità di guidare la diffusione di una cultura aziendale improntata ai valori di onestà e integrità e al principio di legalità.
4. Omya S.p.a. mantiene un rapporto collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale garantendo a quest'ultima, tra l'altro, la piena comprensione dei fatti sottesi all'applicazione delle norme fiscali.
5. Omya S.p.a. intende ridurre al minimo il proprio rischio fiscale, per questo ha implementato specifici controlli volti ad assicurare la correttezza e la puntualità della liquidazione e del versamento delle imposte nel quadro di una compliance trasparente, tesa alla prevenzione di possibili controversie con le Autorità fiscali.

## **MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO**

1. Omya S.p.a. si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione anche trasmettendolo agli interlocutori d'impresa o allegandolo ai contratti principali.  
Tutte le persone inserite a qualsiasi titolo nella struttura Omya S.p.a. devono essere in possesso del Codice Etico, conoscere i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.  
Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, la funzione Personale predispone e realizza, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza.  
L'Organismo di Vigilanza ed il management aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento, in merito al Codice Etico.  
È responsabilità di ciascuno, in particolare del management, includere i contenuti del codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure, politiche e linee guida aziendali.
2. Il compito di verificare l'attuazione del Codice Etico ricade su:
  - Consiglio di Amministrazione;
  - Dirigenti della società;
  - Organismo di Vigilanza; quest'organo, oltre a monitorare il rispetto del codice etico, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazioni di Omya S.p.a., suggerisce gli opportuni aggiornamenti del codice stesso, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale.Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:
  - comunicare alla Direzione del Personale, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del presente Codice Etico e/o del Modello;
  - esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;



- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tale fine l'Organismo di Vigilanza formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.
3. Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente Codice e/o del Modello e/o di una determinata legge e/o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente – direttamente o per il tramite del proprio responsabile - l'Organismo di Vigilanza mediante i seguenti canali di comunicazione:

- posta elettronica: al seguente indirizzo: [odv.it@omya.com](mailto:odv.it@omya.com).
- posta interna: in carta libera o compilando apposito modulo indirizzato all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, presso l'indirizzo della Società; in tal caso per poter usufruire dalla garanzia della riservatezza, è necessario che la Segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "RISERVATA/CONFIDENZIALE".

Omya S.p.a., fatti salvi eventuali obblighi di legge, la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente o in mala fede, garantisce:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del presunto responsabile delle violazioni;
- la tutela del segnalante contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione.

Omya S.p.a. non consentirà, né tollererà, alcuna forma di ritorsione o azione discriminatoria (i.e. licenziamento; demansionamento; trasferimento ingiustificato; mobbing; molestie sul lavoro o qualsiasi altro comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili), diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Omya S.p.a. perseguirà tutte le segnalazioni trasmesse in mala fede, ovvero tutte le segnalazioni false e/o prive di fondamento, inoltrate con dolo e colpa grave, al solo scopo di danneggiare, o altrimenti arrecare pregiudizio, a uno o più dipendenti o al Gruppo.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del Codice Etico, spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla funzione Risorse Umane quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

4. Le disposizioni del presente cCodice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con Omya S.p.a. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra Omya S.p.a. e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite da Omya S.p.a. nei seguenti termini:

- per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato.



I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, alla retrocessione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di spiegare il suo comportamento.

- Per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.

È fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, dei quali Omya S.p.a. dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

5. Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti, nonché del Codice Etico, Omya S.p.a. prevede l'adozione di procedure specifiche, da parte di tutti coloro che intervengono nel processo operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'organizzazione, in modo da evitare che siano attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti.

Tutte le azioni e le operazioni di Omya S.p.a. devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di potere procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

6. Il presente Codice Etico è stato originariamente approvato dal Consiglio di Amministrazione di Omya S.p.a. in data 26.03.2009, da ultimo aggiornato con Delibera del 10 Settembre 2020.

Si osserva che Omya S.p.a., facendo parte del Gruppo Omya, di cui condivide indirizzi ed obiettivi, ha recepito i principi ispiratori delle norme di comportamento del gruppo ("*policies*") tra le quali primeggia la "Policy nr. 4", riportata nel presente Codice Etico alle premesse sui principi generali e fa propri i principi di correttezza e trasparenza, che ispirano in genere le politiche di gruppo in materia di organizzazione e conduzione degli affari.

Ogni variazione e/o integrazione del presente codice etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari.