



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

14 dicembre 2018 (Rev. 3)

SOMMARIO

1	CODICE ETICO DI BIOTEST ITALIA SRL	4
2	PROFILO DELLA SOCIETÀ	4
3	MISSION	4
4	VALORI GUIDA.....	4
5	OBIETTIVI STRATEGICI DI BIOTEST A.G.....	5
6	CONTESTO E FINALITÀ DEL CODICE ETICO	5
7	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	6
8	DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL CODICE ETICO.....	6
9	IMPEGNO PER IL CODICE ETICO	6
10	POLITICHE E PROCEDURE DELLA SOCIETÀ.....	7
11	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	7
11.1	Rispetto di leggi e regolamenti vigenti	7
11.2	Etica e affari	7
11.3	Obiettivi aziendali e valori.....	7
11.4	Riservatezza	7
11.5	Imparzialità.....	8
11.6	Correttezza in caso di conflitti di interesse	8
11.7	Trasparenza e completezza dell'informazione.....	8
11.8	Rispetto della dignità e dell'integrità della persona.....	8
11.9	Valorizzazione dell'investimento azionario e sviluppo dell'impresa	8
11.10	Ripudio di ogni forma di terrorismo	8
11.11	Tutela della personalità individuale	8
11.12	Atti di discriminazione	9
12	NORME DI COMPORTAMENTO	9
12.1	Rispetto della normativa	9
12.2	Rispetto della normativa D.Lgs. 231/01.....	9
12.3	Comportamenti illeciti dei destinatari	9
12.4	Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti.....	10
12.5	Trattamento delle operazioni e delle transazioni	10
12.6	Uso della Posta Elettronica e di Internet	10
12.7	Informazioni riservate.....	10
12.8	Titoli e insider trading.....	11
12.9	Salute e sicurezza sul lavoro	11
12.10	Comportamenti volti a prevenire ogni forma di discriminazione	13
13	RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS ED ALTRI SOGGETTI.....	13
13.1	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	13
13.2	Rapporti con la Pubblica Amministrazione tramite soggetti terzi.....	14
13.3	Rapporti con Azionisti	14
13.4	Rapporti con Dipendenti.....	14
13.5	Rapporti con Clienti.....	14
13.6	Rapporti con Fornitori, Partner e Terze Parti	14
13.7	Rapporti con Associazioni, Organizzazioni sindacali e Partiti politici	15
13.8	Rapporti con l'Organismo di Vigilanza	15
14	ORGANISMO DI VIGILANZA	15

14.1	Rapporti e richieste di informazioni all'Organismo di Vigilanza	16
14.2	Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	16
14.3	Modalità d'inoltro della segnalazione	17
15	SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	17
15.1	Funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio	17
15.2	Misure nei confronti dei dipendenti	17
15.3	Misure nei confronti dei Dirigenti	19
15.4	Misure nei confronti degli Amministratori	20
15.5	Misure nei confronti dei Sindaci	20
15.6	Misure nei confronti di altri Destinatari	20
15.7	Misure a tutela e sanzione del segnalante (whistleblowing)	20
16	DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO	20
17	GLOSSARIO	20

1 CODICE ETICO DI BIOTEST ITALIA SRL

Biotest Italia Srl fa parte del gruppo Biotest AG e applica le normative interne della capogruppo qualora applicabili nel contesto normativo italiano.

Il presente *Codice etico e di comportamento* s'integra con il *Codice etico e di condotta di business* del Gruppo Biotest A.G. e fornisce ai Destinatari indicazioni comportamentali generali e funzionali alla normativa italiana con particolare riferimento al D.Lgs. 231/01.

Il presente *Codice etico e di comportamento* è parte integrante con il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 di Biotest Italia Srl.

Le parti evidenziate da una barra laterale sinistra fanno riferimento ad integrazioni e modifiche apportate in occasione di questa revisione 3.

2 PROFILO DELLA SOCIETÀ

Biotest Italia Srl (di seguito Biotest) distribuisce prodotti farmaceutici per conto della casa madre controllante Biotest A.G..

Biotest inizia l'attività nel 1968 e opera nella commercializzazione in tutta Italia di una vasta gamma di prodotti terapeutici plasmaderivati.

3 MISSION

Missione aziendale di Biotest AG¹

Siamo un'azienda farmaceutica biotecnologica attiva a livello globale e con utili in crescita.

Sviluppiamo, produciamo e distribuiamo farmaci salvavita di alta qualità nelle aree dell'immunologia, ematologia e terapia intensiva e siamo aperti a nuovi e innovativi settori commerciali. Manteniamo i più elevati standard di sicurezza e qualità in ogni aspetto della nostra attività.

Siamo in crescita grazie ai nostri prodotti specifici derivati dal plasma e continueremo a crescere attraverso l'innovazione.

Siamo attenti alle esigenze dei nostri partner commerciali, della comunità medica e dei pazienti. Li supportiamo con miglioramenti mirati dei prodotti e offerte di servizi.

Mostriamo rispetto e fiducia verso gli altri e riconosciamo le prestazioni eccellenti. Ogni dipendente contribuisce al successo del nostro business.

Offriamo un ambiente di lavoro diversificato, la capacità di ricevere decisioni rapide e la possibilità di avere un impatto sul futuro dell'azienda. Ci aspettiamo che vengano portati a termine compiti impegnativi in modo scrupoloso, proattivo e responsabile. Promuoviamo lo sviluppo individuale dei nostri dipendenti attraverso una formazione mirata.

4 VALORI GUIDA

I seguenti principi² riflettono i nostri valori e obiettivi e guidano il nostro comportamento e le nostre attività:

- 1) Le esigenze e la soddisfazione dei clienti e il successo economico sono alla base dei nostri

¹ Come da "Codice etico e di condotta di business" – Biotest A.G.

² Vedi nota 1.

intenti e delle nostre azioni.

- 2) Conosciamo la strategia aziendale e impostiamo i nostri obiettivi conformemente a essa.
- 3) Agiamo in modo etico e ci atteniamo alle leggi e ai regolamenti in ogni circostanza.
- 4) Lavoriamo sulla base di dati certi, siamo orientati all'individuazione di soluzioni e seguiamo chiari processi decisionali.
- 5) Usiamo efficientemente risorse affidabili e prestiamo attenzione ai costi.
- 6) Responsabilizziamo individui e team e supportiamo le loro decisioni.
- 7) Accettiamo gli errori e impariamo da essi.
- 8) Siamo aperti al cambiamento e miriamo al miglioramento continuo.
- 9) Lavoriamo per ottenere risultati e ci supportiamo a vicenda, indipendentemente dalla posizione coperta, per perseguire gli obiettivi aziendali.
- 10) Condividiamo le nostre conoscenze e teniamo in considerazione le opinioni altrui.
- 11) Lavoriamo in modo puntuale e ci assumiamo personalmente la responsabilità della qualità del nostro lavoro.
- 12) Mostriamo rispetto reciproco e siamo di esempio agli altri.

5 OBIETTIVI STRATEGICI DI BIOTEST A.G.³

L'attività principale del Gruppo Biotest ha continuato a crescere negli ultimi anni. Vorremmo proseguire in questo percorso, concentrandoci sul business delle proteine plasmatiche, ampliare il nostro portfolio e accrescere le nostre capacità. In questo modo, incrementeremo la redditività, rafforzeremo la nostra presenza a livello internazionale e ci assicureremo un'ulteriore crescita. I nostri obiettivi strategici per gli anni a venire sono i seguenti:

- Focus sul business del plasma.
- Focus sul progetto di espansione "Biotest Next Level".
 - Ampliamento del portafoglio prodotti.
 - Raddoppio della capacità produttiva.
 - Incremento della redditività.
- Proseguimento della "strategia di collaborazione" in alcune aree
- Continuo e rigoroso contenimento dei costi.
- Incremento della redditività più importante rispetto all'aumento del fatturato.
- Modifiche ai processi per adattare l'organizzazione alle esigenze future.

6 CONTESTO E FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Il disposto normativo, facente riferimento al D.Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società per gli illeciti commessi dai propri esponenti, dipendenti e collaboratori, ha reso indispensabile codificare i principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, in base ai quali deve essere conformata la condotta di tutti i soggetti che si trovano ad operare con Biotest Italia Srl (da qui anche *Biotest*).

Per un pieno raggiungimento degli obiettivi societari e di gruppo, Biotest richiede di operare sempre in un contesto di concorrenza leale, con correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti i portatori di interessi (stakeholders) verso la Società: clienti, azionisti, cittadini, dipendenti, operatori sanitari, fornitori, partner commerciali, sia nazionali che

³ Vedi nota 1

internazionali.

Ne consegue la necessità, per quanti lavorano in Biotest o per Biotest, di rispettare i principi etici e comportamentali dell'azienda, e di farli rispettare nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Il presente “Codice Etico e di Comportamento” (di seguito anche “Codice” o “Codice Etico”): è parte integrante del Modello organizzativo e di gestione adottato da Biotest ai fini del D.Lgs.231/01, contenendo, tra l'altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice, orientando i diversi soggetti sulle linee di condotta da seguire e su quelle da evitare, individuando le responsabilità e le eventuali conseguenze in termini di sanzioni.

Il modello organizzativo e le procedure interne adottate da Biotest per lo svolgimento delle sue attività in genere, e, in particolare, di quelle di cui si fa menzione nei successivi capitoli, si conformano alle regole contenute nel presente Codice.

7 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice si applica, sempre e senza eccezioni di sorta, a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e alla Società di Revisione e a tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Biotest. I fornitori ed i partner di Biotest, come anche i collaboratori esterni, sono tenuti ad osservare il Codice quando trattano con, o agiscono in nome e per conto di Biotest.

Tutti questi soggetti, anche se esterni alla Società, operanti, direttamente o indirettamente, per Biotest (es. procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa), vengono di seguito definiti anche con il termine di “Destinatari”.

8 DIFFUSIONE E FORMAZIONE SUL CODICE ETICO

Biotest si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione fisica del documento a tutti i componenti degli Organi sociali e a tutti i dipendenti e disponibilità sulla intranet aziendale;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione dei fornitori e dei Terzi Destinatari.

La Direzione, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, predispone ed effettua periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice e sulle materie connesse.

Nei contratti con i Terzi Destinatari (anche solo “Terzi”), è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del presente Codice, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

9 IMPEGNO PER IL CODICE ETICO

Inizialmente ai Dipendenti, e successivamente ai nuovi Dipendenti verrà richiesto di firmare una dichiarazione in cui attestano di aver preso attenta visione del Codice, di averlo letto e compreso. Periodicamente e a propria discrezione e, sentito il Consiglio di Amministrazione, l'Organo di Vigilanza potrà richiedere ad alcuni Dipendenti di firmare una dichiarazione in cui attestano non solo di aver preso attenta visione del Codice, di averlo letto e compreso, ma anche di agire

sempre in conformità ai principi indicati nel presente Codice e di non essere a conoscenza di violazioni dello stesso.

10 POLITICHE E PROCEDURE DELLA SOCIETÀ

In accordo con le politiche generali aziendali, Biotest adotta proprie o comuni politiche e procedure. I dipendenti sono tenuti a rispettare le politiche e le procedure di cui sopra, oltre a quelle riportate nel presente Codice.

11 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

11.1 Rispetto di leggi e regolamenti vigenti

La Società rifiuta qualsiasi comportamento, anche se posto in essere in suo favore, che sia contrario alla legge, regolamenti vigenti o alle linee indicate nel Codice.

Ogni dipendente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società opera.

Tale impegno dovrà valere anche per i Consulenti, Fornitori, Clienti e per chiunque abbia rapporti con Biotest e non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. I Dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti, qualora esistessero dei dubbi su come procedere la Società dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti.

Biotest svolge un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche attinenti all'ottemperanza normativa e svolge attività di controllo e verifica del rispetto della normativa vigente, promuovendo strumenti organizzativi e formativi per prevenire la violazione di disposizioni di legge e di principi etici.

11.2 Etica e affari

La trasparenza, la correttezza, il rispetto delle regole aziendali rappresentano l'insieme di valori distintivi che connotano l'attività e le relazioni di Biotest e costituiscono la base imprescindibile di ogni rapporto con terze parti. Questi valori sono da ritenersi indispensabili per la natura stessa dei servizi offerti e delle informazioni trattate.

11.3 Obiettivi aziendali e valori

L'attività di Biotest, nel perseguire gli interessi aziendali, avendo sempre presenti i valori etici che la società fa propri, mira anche a:

- valorizzare le conoscenze professionali del personale, in un ambiente di lavoro ispirato alla correttezza e alla collaborazione, sulla base dell'esperienza maturata nei settori di competenza;
- responsabilizzare e coinvolge i dipendenti e i collaboratori, con riguardo agli obiettivi specifici da raggiungere e alle modalità da perseguire;
- interpretare le esigenze dei clienti rispettando i principi di un corretto esercizio dell'attività;
- perseguire gli interessi aziendali con comportamenti leali e corretti, mirando ai massimi livelli di integrità professionale.

11.4 Riservatezza

Per la specificità dei settori in cui opera e dell'attività svolta, i dati e le informazioni sono parte integrante del patrimonio aziendale.

Nessuna informazione riservata, acquisita o elaborata dai Destinatari nello svolgimento o in occasione della loro attività, può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa per fini diversi da quelli istituzionali.

11.5 Imparzialità

Nelle relazioni con tutte le parti interessate, Biotest evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori e collaboratori.

11.6 Correttezza in caso di conflitti di interesse

Nello svolgimento di ogni attività, Biotest opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un Dipendente o Collaboratore operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello dell'impresa e dei suoi Azionisti per trarne un vantaggio di natura personale.

11.7 Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni che vengono diffuse da Biotest sono complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con il Gruppo stesso.

11.8 Rispetto della dignità e dell'integrità della persona

Ai Dipendenti e Collaboratori, la cui l'integrità fisica e morale è considerata valore primario del Gruppo Biotest, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Biotest rifiuta il lavoro forzato e minorile e qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose.

11.9 Valorizzazione dell'investimento azionario e sviluppo dell'impresa

Biotest si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa e del Gruppo, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali e si possano parimenti creare disponibilità finanziarie per lo sviluppo dell'impresa e del Gruppo.

11.10 Ripudio di ogni forma di terrorismo

Biotest ripudia ogni forma di terrorismo e ogni forma antidemocratica e violenta di prevaricazione politica. Intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della democrazia e della pace tra i popoli.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo; a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi ed a denunciare alle Autorità Competenti, qualora al corrente, ogni evento riconducibile alle fattispecie riportate all'inizio di questo paragrafo.

11.11 Tutela della personalità individuale

Biotest riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza e di sfruttamento, soprattutto se volto a limitare la libertà personale e compromettente la dignità umana, con particolare riferimento a ogni fenomeno di prostituzione,

pornografia minorile e di discriminazione basata su xenofobia e razzismo.

La Società si impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività ed in primis tra i propri dipendenti, collaboratori, fornitori e partner, la condivisione dei medesimi principi.

11.12 Atti di discriminazione

Biotest previene e non tollera ogni forma di discriminazione basata su età, genere, colore della pelle, orientamento sessuale, stato civile, credo religioso, lingua, appartenenza etnica o nazionale, stato di salute e diverse abilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni e opinioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale e qualunque altra forma di diversità.

12 NORME DI COMPORTAMENTO

12.1 Rispetto della normativa

I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono:

- a) alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- b) alle previsioni dello Statuto sociale;
- c) al presente Codice etico e di comportamento;
- d) alle norme generali emanate ai fini del D.Lgs. 231/01;
- e) alle altre deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- f) alle deliberazioni del Comitato Esecutivo e degli altri Comitati Consiliari, ove istituiti;
- g) alle risoluzioni degli Amministratori Delegati, se nominati;
- h) alle disposizioni di servizio emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici.

12.2 Rispetto della normativa D.Lgs. 231/01

Tutti i Destinatari si astengono dal:

- a) porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato considerate dal D.Lgs. 231/01;
- b) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo.

12.3 Comportamenti illeciti dei destinatari

Biotest stabilisce che i Destinatari si debbano astenere dall'erogare o promettere a terzi, somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire gli interessi della società, anche se sottoposti a illecite pressioni.

Essi non possano accettare per sé o per altri tali somme e/o utilità per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con Biotest. Non sono consentiti omaggi di valore significativo; se di modico valore gli stessi devono essere ascrivibili unicamente ad atti di reciproca cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e di quanto prescritto dalla normativa di settore⁴ e da quella interna. Inoltre agli stessi è vietato esporre e diffondere fatti non rispondenti al vero.

oppure omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre in errore i terzi destinatari delle suddette informazioni. Eventuali azioni rilevate in contrasto con i principi etici e di

comportamento definiti dal presente Codice devono essere tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza.

12.4 Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Biotest si impegna a non sfruttare a proprio vantaggio eventuali condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

12.5 Trattamento delle operazioni e delle transazioni

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.⁵

Tutte le azioni e le operazioni di Biotest devono avere una registrazione adeguata e ne deve essere possibile la verifica, avendo la disponibilità delle evidenze di tutte le fasi del processo (tracciabilità).

Ne consegue che per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale perché sia possibile procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli e che sia possibile individuare caratteristiche, motivazioni, autorizzazioni, svolgimento, registrazioni, conclusione / effetti e di flusso informativo dell'operazione stessa agli interessati autorizzati.

12.6 Uso della Posta Elettronica e di Internet

I sistemi di posta elettronica e internet sono messi a disposizione da Biotest per finalità connesse all'esercizio della specifica attività lavorativa. E' importante ricordarsi che la posta elettronica può essere intercettata, può essere creato un dossier permanente, può essere stampata o inoltrata ad altri dal destinatario e può essere conservata per molto tempo sul computer del destinatario. Quindi, all'invio della posta elettronica deve essere prestata la stessa attenzione riservata ad altre forme di comunicazione commerciale scritta.

La connessione ad Internet o i computer di Biotest non devono essere utilizzati per consultare, trasmettere o scaricare contenuti non appropriati e non analizzati all'attività lavorativa con particolare riguardo alla consultazione di sito pornografici e pedopornografici.⁶

E' fatto inoltre divieto ai Destinatari, in generale, ed in particolare nell'ambito del rapporto professionale svolto con Biotest, utilizzare i supporti informatici di Biotest o di terzi, per ⁷:

- penetrare abusivamente in sistemi informatici dello Stato, di enti pubblici e comunque di terzi,
- detenere e diffonderne codici di accesso,
- danneggiarne informazioni, dati e programmi informatici,
- interromperne l'operatività e la connessa attività di comunicazione,
- produrre documenti informatici pubblici falsi o aventi efficacia probatoria,
- realizzare frodi informatiche del certificatore di firma elettronica,

costituendo, ognuna di queste fattispecie di comportamento, delle condotte perseguibili penalmente.

12.7 Informazioni riservate

Per informazioni riservate si intende ogni tipo di informazione appartenente a Biotest da non divulgare al pubblico. Le informazioni riservate comprendono qualsivoglia informazione prodotta da Biotest o ottenuta in modo riservato da terzi e vincolata da un accordo di non divulgazione. Alcuni esempi d'informazioni riservate sono i dati finanziari, i piani strategici, proprietà

intellettuale, informazioni su offerte, informazioni relative ai Dipendenti, documenti legali e informazioni relative a clienti e fornitori.

E' fatto divieto ai Dipendenti di divulgare informazioni riservate alla persona/e che non ne sia/siano destinataria/e, salvo dietro autorizzazione o richiesta legale. Tale norma comprende le informazioni riservate trasmesse da fornitori e clienti. I Dipendenti si impegnano a mantenere la massima riservatezza anche dopo l'interruzione del rapporto di lavoro con Biotest.

I Dipendenti ed i Destinatari devono prestare la massima attenzione ad evitare l'uso improprio delle informazioni riservate o a rivelarle involontariamente a terzi. Occorre quindi:

- conservare in un luogo sicuro documenti (cartacei o su supporto informatico) e le contenenti informazioni riservate;
- non discutere di questioni riservate in luoghi dove la conversazione potrebbe essere ascoltata, per esempio in luoghi pubblici quali ascensori, corridoi, ristoranti, aerei e taxi;
- prestare attenzione nel parlare di questioni riservate al cellulare o utilizzando altri dispositivi senza fili;
- trasmettere documenti riservati per mezzo di dispositivi elettronici, quali fax o e-mail, solo quando è ragionevole credere che possa essere fatto nella massima sicurezza;
- evitare la riproduzione inutile di documenti riservati.

12.8 Titoli e insider trading

E' vietato dalla legge acquistare, vendere o negoziare titoli di aziende quotate, avvalendosi di informazioni privilegiate, ma non rese pubbliche, relative a dette aziende, oppure trasmettere informazioni privilegiate non divulgate a chiunque⁸. Le informazioni privilegiate sono informazioni relative a una società, che, se divulgate, potrebbero influenzare gli investitori o produrre effetti sul prezzo di mercato delle azioni societarie.

A titolo indicativo sono esempi di informazioni privilegiate: informazioni finanziarie non pubblicate, acquisizioni, cessioni o joint venture societarie; cambiamenti significativi a livello di Management o di Consiglio di Amministrazione; aggiudicazione o perdita di contratti importanti.

Chiunque sia a conoscenza di informazioni privilegiate, non rese pubbliche, riguardanti la Società, è fatto divieto di negoziare titoli Biotest fino a quando tali informazioni siano state completamente divulgate e sia trascorso un periodo di tempo sufficiente all'ampia diffusione della notizia tramite comunicato stampa. I titoli comprendono azioni ordinarie azioni Biotest privilegiate e obbligazioni. Allo stesso modo, a chiunque sia a conoscenza di informazioni privilegiate non rese pubbliche riguardanti terzi, quali clienti, venditori e fornitori, È fatto divieto di negoziare titoli appartenenti ai terzi di cui sopra, fino a quando tali informazioni siano state completamente divulgate e sia trascorso un ragionevole periodo di tempo.

In nessun caso i dipendenti si impegneranno in attività di copertura o in qualsivoglia forma di transazione di opzioni su titoli Biotest, negoziate pubblicamente, o di derivati relativi a titoli, comprese opzioni di vendita e acquisto.

I dipendenti Biotest non dovranno assolutamente vendere titoli Biotest che non siano di loro proprietà (vendita allo scoperto).

E' severamente vietato a tutti i dipendenti trasmettere informazioni privilegiate non rese pubbliche riguardanti Biotest a chiunque, compresi consulenti professionali esterni, altri dipendenti di Biotest o familiari, a meno che ciò non accada inevitabilmente durante lo svolgimento delle attività di Biotest.

12.9 Salute e sicurezza sul lavoro

Per ogni tipo di decisione e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, Biotest fa riferimento a i seguenti principi e criteri fondamentali:

- c) evitare i rischi.
- d) valutare i rischi che non possono essere evitati.
- e) combattere i rischi alla fonte.
- f) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute.
- g) tener conto del grado di evoluzione della tecnica.
- h) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso.
- i) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.
- j) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.
- k) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché, l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate. (v. art. 6, comma 2, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001).

In particolare i "lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale.
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza.
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione.
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro- al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza- adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti.
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.”¹⁰

12.10 *Comportamenti volti a prevenire ogni forma di discriminazione*

Biotest chiede fermamente ai propri dipendenti e collaboratori di evitare ogni forma di discriminazione razziale e di genere:

- in occasione di assunzioni, promozioni, trasferimenti e misure disciplinari verso i dipendenti,
- nei rapporti con gli stakeholders,
- nelle attività di sponsorizzazione, pubblicità e liberalità proibendo che siano indirizzate verso soggetti o includano contenuti che predicano l'istigazione e l'incitamento contro valori di parità, di eguaglianza e altri valori che sono riportati in questo codice etico,
- nella locazione o concessione in uso di locali e di spazi aziendali o nella concessione di comodati, a qualsiasi titolo, verso organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi lo scopo della propaganda politica.

13 **RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS ED ALTRI SOGGETTI**

13.1 *Rapporti con la Pubblica Amministrazione*

I rapporti di Biotest con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla piena osservanza delle leggi e dei regolamenti.

Biotest stabilisce che è vietato ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione, anche con pressioni illecite, deve informare l'Organismo di Vigilanza.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Le disposizioni indicate non si applicano alle spese di rappresentanza, ordinarie e ragionevoli o agli omaggi di modico valore, che corrispondono alle normali consuetudini, sempre che non violino le disposizioni di legge.

I Destinatari non devono procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto né per sé, né per Biotest, né per soggetti terzi, a danno della Pubblica Amministrazione, con artifici o raggiri. Pertanto, Biotest stabilisce che i Destinatari non devono in nessun caso:

1. far ottenere, indebitamente a Biotest contributi, finanziamenti o altre erogazioni dello stesso tipo erogati da parte della Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la

presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;

2. utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a Biotest, per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale,
- offrire o in alcun modo fornire omaggi, se non di modico valore o negli ambiti previsti dalle normative di settore applicabili;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Per tutti i fatti che costituiscono reato, i Destinatari devono segnalare tempestivamente alle funzioni interne competenti (Organismo di vigilanza e/o Soggetti Apicali) e, nei casi più gravi, informare l'Autorità Giudiziaria competente.

13.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione tramite soggetti terzi

Se Biotest utilizza un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, la Società dovrà prevedere che, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo, siano applicate le stesse direttive valide anche per gli altri Destinatari.

Inoltre Biotest non si farà rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.

13.3 Rapporti con Azionisti

Biotest nei rapporti con i propri Azionisti si impegna a salvaguardare il patrimonio aziendale, utilizzando criteri di sana e prudente gestione.

13.4 Rapporti con Dipendenti

I Dipendenti devono attenersi all'osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, lealtà, dignità, moralità, correttezza nei rapporti personali, integrazione e collaborazione interfunzionale, senso di responsabilità e rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali.

Biotest tiene costantemente informati i dipendenti delle direttive aziendali attraverso i canali di informazioni più opportuni.

13.5 Rapporti con Clienti

Biotest stabilisce che i Destinatari devono adottare comportamenti volti a soddisfare le giuste esigenze del Cliente, con l'obiettivo di consolidare il rapporto nel rispetto della normativa vigente.

13.6 Rapporti con Fornitori, Partner e Terze Parti

Biotest seleziona con particolare attenzione i Fornitori nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e correttezza, appurando l'effettiva competenza tecnica e professionale ed i mezzi/strumenti adeguati per far fronte all'attività commissionata.

Fornitori, Partner e Terze Parti devono conoscere ed uniformarsi al presente Codice. La stipula di

contratti con Fornitori, Partner o altre Terze Parti deve avvenire per iscritto. Il contratto deve riportare il tipo di merce o di servizio fornito, la relativa spesa, deve essere in linea con le regole di mercato e della concorrenza leale, con i principi del presente Codice e con le politiche e le procedure aziendali definite al riguardo.

Tra gli altri, Biotest richiede e verifica che i propri partner rispettino gli obblighi di legge in tema di

- tutela del lavoro minorile e delle donne,
- condizioni igienico, sanitarie e di sicurezza.
- diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

In quest'ottica Biotest potrebbe prevedere che tra i contenuti contrattuali, al fine di prevenire i rischi legati a tale tipologia di reati, anche l'esecuzione di visite ispettive presso i propri fornitori ovvero richiedere ai fornitori medesimi ogni documentazione utile.

Biotest ha stabilito di inserire nei contratti con i fornitori clausole risolutive espresse con riferimento all'ipotesi di gravi violazioni dei precetti del Codice.

13.7 Rapporti con Associazioni, Organizzazioni sindacali e Partiti politici

Biotest non eroga contributi, diretti o indiretti per il finanziamento di Partiti politici, movimenti, comitati ed Organizzazioni politiche e sindacali, né dei loro rappresentanti o candidati.

La Società, inoltre, non finanzia associazioni né effettua sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano la propaganda politica come finalità.

Biotest può riconoscere contributi e liberalità a favore di soggetti aventi finalità sociali, morali, scientifiche e culturali. Di questi soggetti verifica l'onorabilità e la correttezza delle attività svolte.

13.8 Rapporti con l'Organismo di Vigilanza

Il Personale ed i Destinatari devono uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni e sia nei confronti degli interlocutori esterni o terzi, alla normativa vigente, al Codice Deontologico di Farmindustria nonché ai principi espressi dal presente Codice Etico ed alle norme di comportamento indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

Con particolare riferimento al Modello, occorre:

- a) evitare di porre in essere, di dare causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto 231 (Vedi Modello – parte Generale);
- b) collaborare con l'Organismo di Vigilanza (OdV) nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;
- c) effettuare nei confronti dell'OdV le comunicazioni previste dal Capitolo 12 del presente Codice;
- d) segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, nel rispetto di quanto previsto al successivo paragrafo “*Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza*”.

14 ORGANISMO DI VIGILANZA

Biotest, nell'ambito delle attività di adeguamento del proprio modello organizzativo alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/01, ha istituito un apposito Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV o Organismo). Tale Organismo ha la funzione di verificare il corretto funzionamento del

modello organizzativo ed il rispetto da parte dei dipendenti delle norme contenute nel Codice, proponendo l'eventuale aggiornamento. Tale Organismo ha l'obbligo di riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione sulle attività svolte.

14.1 **Rapporti e richieste di informazioni all'Organismo di Vigilanza**

Il Personale e i Destinatari possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto (anche a mezzo mail all'indirizzo: **organismodivigilanza@legalmail.it**) e sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello;
- alla legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello o al Codice Etico.

14.2 **Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**

Devono essere obbligatoriamente e immediatamente segnalate all'OdV le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello. Quali per esempio, ma non a titolo esaustivo:

- 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- 2) eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- 3) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;
- 4) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- 5) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione.

Devono essere altresì obbligatoriamente e immediatamente trasmesse le **informazioni relative all'attività di Biotest all'OdV, che possono assumere rilevanza** per le attività svolte da parte dell'OdV e relative alle proprie competenze. Quali per esempio, ma non a titolo esaustivo:

- 1) il reporting ed i rapporti preparati, nell'ambito della loro attività, dai Responsabili e come verbalizzazioni delle riunioni dei diversi comitati esistenti;
- 2) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- 3) gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- 4) le eventuali comunicazioni della Società di Revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza del sistema dei controlli interni;
- 5) le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- 6) i dati relativi a gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa; nonché i dati relativi alle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata.

14.3 *Modalità d'inoltro della segnalazione*⁴

I Segnalanti possono rivolgersi e segnalare in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, eventi circostanziati di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e delle normative cogenti applicabili:

1. **per iscritto**, a mezzo del servizio postale, tramite raccomandata con avviso di ricevimento (Raccomandata A.R.); in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura “*Riservata / Personale*” all'indirizzo:

*Organismo di Vigilanza
di Biotest Italia S.r.l.
Via Leonardo da Vinci 43,
20090 Trezzano s/N.*

2. **per iscritto**, consegnando direttamente la segnalazione e altra documentazione pertinente all'OdV” di cui emetterà ricevuta.

3. **a mezzo email** all'indirizzo PEC:

organismodivigilanza@legalmail.it

4. **tramite incontri diretti** con l'Organismo di Vigilanza, la cui disponibilità di incontro (luogo, date e orari) previa richiesta di incontro. Questa modalità non garantisce pienamente la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

15 **SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO**

15.1 *Funzioni del sistema disciplinare e sanzionatorio*

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/01 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione e gestione, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. La definizione di un efficace sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza del Modello.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato, rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

15.2 *Misure nei confronti dei dipendenti*

Biotest ha, quindi, adottato un Sistema Disciplinare precipuamente volto a sanzionare la violazione dei principi, delle norme e delle misure previste nel Modello e dei relativi Protocolli, nel rispetto delle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento vigenti.

⁴ Per le modalità di inoltro delle segnalazioni si veda anche la Procedura interna “Segnalazione di illeciti – Whistleblowing” (PM 008)

Sulla scorta di tale Sistema Disciplinare, sono passibili di sanzione le violazioni del Modello e dei relativi Protocolli commessi da soggetti posti in posizione "apicale" - in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'Ente - sia le violazioni perpetrate dai soggetti "sottoposti" all'altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto di Biotest.

Costituisce sempre illecito disciplinare la violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Biotest, soggetti ai seguenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (nel seguito anche "Contratti di lavoro"):

- Contratto Collettivo Nazionale per i dirigenti delle imprese appartenenti al settore del Commercio;
- Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi ("CCNL Commercio").

Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto s'intende sanzionare, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti previsti dal Capitolo **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** - **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** del Modello – Parte generale e sono vincolanti per tutti i dipendenti di Biotest.

Ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento sarà anticipatamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Biotest, conformemente a quanto previsto dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge nonché dall'apparato sanzionatorio dei Contratti di lavoro, e precisamente:

1. Incorre nel provvedimento di "**rimprovero verbale**" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite da Biotest.
2. Incorre nel provvedimento di "**biasimo inflitto per iscritto**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite da Biotest.
3. Incorre nel provvedimento della "**sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni**" il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo a Biotest, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 2. Tali comportamenti, attuati per la mancata osservanza delle disposizioni impartite da Biotest, determinano un danno ancorché potenziale ai beni di Biotest e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono Biotest a rischi di sanzioni amministrative o interdittive.

4. Incorre nel provvedimento della “**risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo**” il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 o che determini la concreta applicazione a carico di Biotest delle misure previste dal D.Lgs. 231/01; tale comportamento costituisce una notevole inosservanza delle disposizioni impartite da Biotest e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità di Biotest.
5. Incorre nel provvedimento della “**risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa**” il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 o che determini la concreta applicazione a carico di Biotest delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, e il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3, prima parte. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia di Biotest nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa **contestazione dell'addebito** al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che **la contestazione sia fatta per iscritto** e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive procure e competenze, ai dirigenti, ai responsabili gerarchici ed al responsabile della funzione del Personale.

Biotest intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

15.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti, Biotest provvede a irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le seguenti misure disciplinari.

- Lettera di richiamo

Questa misura è applicata quando sono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle

aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

- Risoluzione del rapporto

Questa misura è applicata quando sono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del Modello.

In alternativa saranno inflitte le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti del settore del Commercio.

15.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

15.5 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto tutti i membri del Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

15.6 Misure nei confronti di altri Destinatari

Ogni violazione da parte della rete di vendita, consulenti/collaboratori esterni o partner commerciali delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 da parte degli stessi, sarà, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti. Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

15.7 Misure a tutela e sanzione del segnalante (whistleblowing)

Qualora fossero violate le misure di tutela del segnalante e fosse resa pubblica l'identità del segnalante, non ricorrendo le circostanze previste dalla legge oppure fossero adottate delle ritorsioni o atti discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, si applicano, nei confronti dei responsabili delle predette violazioni, sanzioni sulla base dei criteri indicati nei precedenti paragrafi presenti nel corrente capitolo.

16 DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO

Biotest si impegna a far conoscere il presente Codice ai sensi del D.lgs. 231/01 a tutti i Destinatari.

17 GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

Apicali	le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
Biotest	Biotest Italia - Società a responsabilità limitata.
D.Lgs. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
Destinatari	debbono intendersi i membri degli organi societari di Biotest, i dipendenti sia che essi siano soggetti "Apicali" o "Sottoposti", i collaboratori esterni, sia che essi siano lavoratori autonomi che soggetti giuridici e che siano a qualsiasi titolo a rappresentare o ad operare per conto di Biotest (vedi Cap. 5). I destinatari devono applicare le norme previste dal presente Codice Etico nei loro comportamenti professionali.
Modello	ovvero il Modello di Organizzazione e Gestione nella sua interezza (Parte Generale, Parte Speciale, mappatura Aree a rischio, mappatura Processi Strumentali, Codice Etico).
Sottoposti	le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali
Destinatari	sono i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Società di Revisione, le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Biotest, i fornitori ed i partner di Biotest, i collaboratori esterni. Tutti questi soggetti sono tenuti ad osservare il Codice quando trattano con, o agiscono in nome e per conto di Biotest.

Copia rivista per aggiornamento dalla Società di consulenza Sernet S.p.A. - dicembre 2018