

CODICE ETICO
di
SWEDISH ORPHAN BIOVITRUM S.r.l.



REV. 1 - approvata dal CdA il 10/04/2014

INDICE

INTRODUZIONE	3
1. NATURA DEL CODICE	4
1.1. Destinatari, ambito di applicazione e valore contrattuale	4
1.2. Conoscenza e diffusione del Codice.....	4
1.3. Modificazioni	4
2. PRINCIPI GENERALI.....	5
3. POLITICHE DI CONDOTTA NEGLI AFFARI	5
3.1. Valori.....	5
3.2. Rispetto delle norme.....	6
3.3. Conflitto di interessi	6
3.4. Corruzione e pagamenti illeciti	7
3.5. Concorrenza.....	7
3.6. Confidenzialità e riservatezza	7
4. RAPPORTI CON TERZI	8
4.1. Principi generali.....	8
4.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	8
4.3. Rapporti con i fornitori.....	9
4.4. Rapporti con i clienti	10
4.5. Relazioni esterne	10
5. DIPENDENTI	10
5.1. Principi generali.....	10
5.2. Obblighi per tutti i dipendenti	11
5.3. Beni aziendali	11
5.4. Assunzioni.....	11
6. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE.....	12
7. CONTABILITÀ E CONTROLLI INTERNI.....	12
8. ATTUAZIONE, CONTROLLO E SISTEMA DISCIPLINARE	13
8.1. L' Organismo di Vigilanza	13
8.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	13
8.3. Doveri di segnalazione delle violazioni del Codice Etico.....	13
8.4. Accertamento della violazione	14
8.5. Sistema disciplinare	14
8.6. Entrata in vigore	14

INTRODUZIONE

Il presente documento, denominato Codice Etico (di seguito il “Codice”), esprime l’impegno di Swedish Orphan Biovitrum S.r.l. ad operare nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, oltre che nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti, anche in conformità a determinati principi e norme comportamentali di carattere etico.

Swedish Orphan Biovitrum S.r.l. (di seguito la “Società”), appartenente al gruppo Swedish Orphan Biovitrum AB, per il nome di quest’ultima e l’importanza delle sue attività, deve costruire la sua crescita su una reputazione solida e fedele a valori di onestà e correttezza in ogni processo di lavoro quotidiano.

Il Codice rappresenta l’insieme dei valori perseguiti da Swedish Orphan Biovitrum S.r.l. nello svolgimento della propria attività di impresa, definendo i principi ispiratori della sua condotta.

Il Codice si pone come obiettivi una gestione aziendale secondo criteri di etica e di correttezza professionale e l’efficienza economica nei rapporti interni (vertice aziendale, *management*, dipendenti) ed esterni all’azienda (impresa e mercato), al fine di favorire indirizzi univoci di comportamento, nonché benefici economici indotti dal consolidamento di una positiva reputazione aziendale.

L’applicazione dei principi che seguono è assicurata dalla presenza all’interno della Società di procedure finalizzate ad assicurare che i dipendenti, gli organi della stessa ed i soggetti terzi che agiscono per suo conto, operino effettivamente nel rispetto dei principi etici.

La presente versione del Codice è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, nell’ambito dell’approvazione della rev. 1 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, in data 10/04/2014. Esso costituisce un documento ufficiale della Società ed è, conseguentemente, vincolante, nei limiti delle rispettive competenze e funzioni, per tutti gli Organi, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, gli agenti e, più in generale, per tutti i terzi che agiscono per conto della Società (di seguito “i destinatari”). L’osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e collaboratori esterni della Società ai sensi e per gli effetti di legge.

La mission di Swedish Orphan Biovitrum S.r.l. e l’approccio verso gli stakeholders

Swedish Orphan Biovitrum S.r.l. pone in essere le proprie attività coerentemente alla strategia del gruppo Swedish Orphan Biovitrum AB a cui appartiene e la cui *mission* è quella di divenire un network globale al servizio dei pazienti, del personale sanitario e del settore farmaceutico specializzato nello sviluppo, nella promozione e nella distribuzione di prodotti orfani per il trattamento di malattie rare e prodotti e servizi che soddisfino le esigenze mediche nei casi in cui non esistano trattamenti medici o i trattamenti esistenti siano inadeguati.

Nell’operare al fine di realizzare questa *mission* di gruppo, Swedish Orphan Biovitrum S.r.l. intende alimentare un rapporto di fiducia con tutti i suoi *stakeholders*, cioè con tutti coloro (dai possessori di quote ai collaboratori, dalle istituzioni ai clienti, dai fornitori ai partners di affari in generale) il cui apporto è essenziale per realizzare la suddetta *mission*.

1. NATURA DEL CODICE

1.1. Destinatari, ambito di applicazione e valore contrattuale del Codice

Il Codice si applica agli organi sociali della Swedish Orphan Biovitrum S.r.l., a tutti i dipendenti della Società e a tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto della Società in Italia e in tutti gli altri Paesi nei quali la Società opera.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile¹. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro, ovvero illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il Codice si applica altresì ai consulenti, collaboratori e terzi in genere che prestano la propria attività a favore della Società.

1.2. Conoscenza e diffusione del Codice

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti in base alle modalità più appropriate conformemente alle norme e consuetudini locali. La Società conserva traccia della presa visione e dell'accettazione da parte dei dipendenti del Codice e delle sue eventuali successive integrazioni.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazioni d'affari.

Nei confronti dei terzi, tutti i dipendenti della Società, in ragione delle loro competenze, devono avere cura di:

- informare adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne, in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

1.3. Modificazioni

Il Codice è soggetto a revisione periodica da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti da dipendenti e terzi, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali e internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Le eventuali modifiche introdotte al Codice sono comunicate ai destinatari dello stesso con le modalità sopra indicate.

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

2. PRINCIPI GENERALI

Il management della Società è tenuto a osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo il valore economico dell'impresa ed il benessere dei propri dipendenti, clienti, fornitori e della comunità.

Compete in primo luogo al management promuovere i valori ed i principi contenuti nel Codice, assumendosi le responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

Ogni dipendente della Società deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società opera. I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Qualora esistessero dei dubbi su come procedere da parte del dipendente, questi dovrà segnalare la questione alla Società la quale dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti.

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne eventuali carenze e violazioni. La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Codice da parte dei dipendenti.

La Società vigila attivamente in merito all'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo per assicurare la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso con azioni correttive.

L'Azienda ha istituito un organismo di controllo indipendente (Organismo di Vigilanza) con l'obiettivo di promuovere la conoscenza e verificare l'applicazione delle norme contenute del presente Codice.

L'Azienda intende in tal modo assicurare:

- la massima diffusione del Codice ai dipendenti e collaboratori esterni;
- la disponibilità a fornire ogni possibile chiarimento circa l'interpretazione e attuazione delle norme contenute nel Codice e nelle procedure aziendali;
- lo svolgimento di verifiche in ordine a ogni notizia di violazione delle norme del Codice;
- la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

Il dipendente è obbligato a riferire prontamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia in merito alla violazione delle norme del Codice.

3. POLITICHE DI CONDOTTA NEGLI AFFARI

3.1. Valori

Tutte le azioni ed in generale i comportamenti tenuti e seguiti dai collaboratori della Società, in merito alle attività svolte nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza, legittimità e chiarezza. Tutte le attività della Società devono essere svolte con la massima diligenza, onestà, lealtà e rigore professionale, nell'osservanza delle leggi, delle procedure, dei regolamenti aziendali e nel rispetto del Codice.

Il presente Codice esprime i principi ed i valori che guidano l'attività della Società ed ai quali i destinatari devono adeguarsi nell'espletamento della *mission* aziendale; i punti seguenti definiscono i suddetti principi e valori:

- **RESPONSABILITÀ:** nello svolgimento dell'attività lavorativa e professionale, i destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di agire diligentemente e responsabilmente, di identificare e

risolvere i problemi, di individuare e proporre soluzioni, di rispettare e preoccuparsi di se stessi, degli altri, dei clienti, dei fornitori e dei *partners* in generale.

- **ISPIRAZIONE:** nello svolgimento dell'attività lavorativa e professionale, i destinatari del presente Codice hanno l'obbligo di adottare un atteggiamento positivo e devono agire con motivazione ed entusiasmo. La Società opera traendo ispirazione dalle soluzioni trovate e dai propri successi.
- **AFFIDABILITÀ:** la Società persegue la propria missione aziendale assicurando affidabilità, lealtà e riservatezza. I destinatari del presente Codice devono rimanere fedeli ai valori ed alle decisioni della Società. La Società opera sforzandosi di adottare piani di azione privi di difetti ed agendo sulla base degli stessi. Nel caso in cui si verificano eventi avversi, la Società si impegna a porre in essere piani ed azioni di emergenza.
- **COMUNICAZIONE TRASPARENTE E CORRETTA:** la Società incoraggia una discussione aperta ed una condivisione di opinioni ed idee. La Società riconosce l'importanza di una comunicazione trasparente e corretta ed obbliga i destinatari del presente Codice a diffondere informazioni veritiere e concise utilizzando i mezzi adeguati e coinvolgendo i soggetti appropriati. La Società tutela la riservatezza delle informazioni personali e confidenziali acquisite nello svolgimento della propria attività.
- **VALORI RELATIVI AL D. LGS. 231/01:** la Società intende assicurarsi che gli Organi sociali, i dipendenti nonché tutti coloro che agiscono per suo conto, non commettano fattispecie di reato che possano, non solo screditare l'immagine della Società stessa, ma anche comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive che il D. Lgs. 231/2001 prevede nel caso in cui tali reati siano posti in essere a vantaggio o nell'interesse della Società stessa. Il presente Codice, quindi, si innesta in un più generale progetto volto ad attribuire un'identità etica alla Società, esplicitando i valori che la stessa vuole rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai propri componenti. La Società intende, quindi, riaffermare con forza che la correttezza e la liceità nel lavoro e negli affari costituiscono e costituiranno sempre un valore imprescindibile di questa Società.

3.2. Rispetto delle norme

Nell'ambito della loro attività, i destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice Etico, le procedure aziendali, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Società o del gruppo a cui essa appartiene può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

3.3. Conflitto di interessi

Il conflitto di interessi si verifica quando un collaboratore della Società utilizza la propria posizione per profitto personale o qualora gli interessi personali entrino in conflitto con gli interessi della Società.

La Società impronta i rapporti con i propri collaboratori sulla fiducia e lealtà reciproca ed ogni decisione di *business* presa per conto della Società deve corrispondere al suo migliore interesse.

Al fine di evitare il sorgere di situazioni di conflitto di interesse:

- ogni operazione e attività deve essere intrapresa solo ed esclusivamente nell'interesse della Società ed in modo lecito, trasparente e corretto;
- i dipendenti e gli altri soggetti destinatari del Codice devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nell'interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice;

- tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della Società;
- ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si ricorda che determinano una situazione di conflitto: (1) interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia esercitati in concorrenza o contrasto con quelli della Società; (2) svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti della Società; (3) accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società.

3.4. Corruzione e pagamenti illeciti

La Società, i suoi dipendenti e gli altri destinatari del Codice si impegnano al rispetto dei più elevati *standard* di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società. Nessun dipendente deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di denaro o altre utilità (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti commerciali comunemente accettati dalle normali pratiche commerciali o di cortesia) anche a seguito di pressioni illecite.

La Società non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite giudizialmente.

Non è altresì tollerata alcuna forma di corruzione nei confronti di soggetti privati legati alla Società da rapporti di affari o da qualsiasi altro rapporto.

Ciascun dipendente è tenuto a relazionarsi lealmente con le sue controparti, siano esse pubbliche o private, in modo particolare con i clienti, i fornitori ed i collaboratori esterni.

In particolare è fatto esplicito divieto a tutti i destinatari del Codice Etico di:

- trarre vantaggi illeciti attraverso raggiri, comportamenti disonesti o fraudolenti;
- accettare e/o effettuare, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o proposte che possano procurare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi;
- accettare e/o effettuare promesse e/o offerte indebite di denaro o altri benefici, salvo che questi ultimi siano di modico valore, non siano legati a richieste di alcun genere e siano in linea con le procedure aziendali.

3.5. Concorrenza

La Società riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e si impegna a rispettare i principi e le leggi poste a tutela della concorrenza nei mercati in cui opera.

La Società ed i suoi dipendenti si astengono dal porre in essere ogni comportamento che possa comportare un effetto distorsivo sulla concorrenza.

3.6. Confidenzialità e riservatezza

Le conoscenze sviluppate dalla Società e dal gruppo a cui essa appartiene rappresentano una fondamentale risorsa che ogni dipendente ed ogni altro destinatario del presente Codice deve tutelare. In caso di impropria divulgazione di tali conoscenze, la Società ed il gruppo a cui la stessa appartiene potrebbero subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

In tale ottica, i dipendenti e gli altri destinatari del presente Codice sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali della Società e del gruppo a cui essa appartiene, se non nei casi in cui tale rivelazione sia espressamente richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali.

Gli obblighi di confidenzialità di cui al presente Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività, la Società raccoglie dati personali ed informazioni riservate.

La Società si impegna ad attuare tutte le prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali mediante l'adozione delle necessarie misure organizzative, in conformità alle disposizioni vigenti nei paesi in cui opera.

4. RAPPORTI CON I TERZI

4.1. Principi generali

I collaboratori della Società sono tenuti, nei rapporti d'affari con terzi, ad assumere un comportamento etico, corretto e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza ed equità. Tali principi sono validi con riferimento alla Pubblica Amministrazione, ai clienti, ai fornitori, ai consulenti ed ai *partner* in generale che svolgono qualsiasi attività direttamente per la Società o per conto di essa. Nei rapporti e nelle relazioni commerciali o promozionali, sono proibite pratiche e comportamenti illegali, collusivi, o potenzialmente tali, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, pressioni dirette o attraverso terzi al fine di ottenere vantaggi personali e di carriera per sé o per gli altri, contrari alle leggi, ai regolamenti e ai principi oggetto del presente Codice Etico. Tale divieto comprende l'offerta, diretta o indiretta, di gratuita prestazione di servizi, col fine di influenzare la presa di decisioni altrui. Tutti i collaboratori devono evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

La Società, nell'espletamento della sua attività, tutela i dati personali dei collaboratori e di terzi, evitando ogni uso improprio delle loro informazioni, nel rispetto delle normative di riferimento e delle procedure interne.

4.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Possono gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione in nome e per conto della Società solo i collaboratori appositamente ed esplicitamente incaricati.

Nella gestione di tali attività, i collaboratori della Società hanno l'obbligo di evitare qualsiasi azione in grado di ledere l'autonomia dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione o la loro imparzialità di giudizio.

Nessun collaboratore della Società è autorizzato ad effettuare pagamenti, diretti o indiretti, a pubblici ufficiali e/o pubbliche amministrazioni in genere che non siano collegabili con prestazioni di servizi o appalto regolarmente autorizzate dalle funzioni aziendali preposte alla gestione di detti servizi.

La Società vieta ogni comportamento che sia in qualsiasi modo diretto a promettere o dare al Pubblico Ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio denaro o altra utilità al fine di indurlo a compiere o ad omettere un atto del suo ufficio per ottenere un vantaggio per sé e/o la Società.

Nei confronti di soggetti pubblici (rappresentanti di Istituzioni Pubbliche, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti), gli omaggi, gli atti di cortesia e di ospitalità sono consentiti dalla Società solo quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dai soggetti indicati nelle procedure aziendali e documentato in modo adeguato.

I rapporti con gli operatori sanitari ed i dipendenti della Pubblica – Amministrazione, in caso di sponsorizzazioni di convegni e congressi ed eventi scientifici, conferimenti di incarichi consulenziali, donazioni, liberalità e borse di studio, forniture di materiale promozionale e campioni omaggio, devono essere improntati al rispetto delle procedure e protocolli interni e delle disposizioni normative vigenti.

Nel caso specifico della partecipazione ad una gara indetta dalla Pubblica Amministrazione, la Società deve operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, con l'espresso divieto di porre in essere comportamenti che, per arrecare vantaggio alla Società, o perseguire un interesse della stessa, siano tali da integrare una fattispecie di reato. La Società vieta ai propri collaboratori di praticare ai soggetti pubblici o a persona da questi designata o ad essa collegata, sconti abnormi o non dovuti o comunque contrari alla normale pratica commerciale ed alle disposizioni interne aziendali.

Nella produzione di documenti sociali, la Società vieta ai propri collaboratori di prospettare raffigurazioni dei fatti non conformi al vero, in grado di indurre in errore o alterare la capacità di analisi della Pubblica Amministrazione.

Nei casi in cui siano stati ottenuti finanziamenti da soggetti pubblici, viene fatto obbligo di destinare i fondi per le esatte finalità per le quali gli stessi sono stati richiesti ed ottenuti.

Nel caso in cui la Società si avvalga di un consulente o soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti di tale soggetto si applicano le stesse direttive imperative ai collaboratori della Società.

La Società si impegna nell'assicurare la più ampia collaborazione con la Pubblica Amministrazione in occasione delle possibili attività ispettive della stessa. In tal senso, i collaboratori della Società sono tenuti a fornire prontamente informazioni chiari, trasparenti e veritieri.

4.3. Rapporti con i fornitori

Nei rapporti con i fornitori i collaboratori della Società a ciò delegati devono osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con gli stessi, nonché i principi contenuti nel presente Codice. In modo particolare, la selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e Servizi per la Società sono dettati da valori e parametri di trasparenza, uguaglianza, lealtà, obiettività, correttezza, imparzialità, equità, economicità, prezzo, qualità del bene e servizio, garanzie di assistenza e, in generale, un'accurata e precisa valutazione dell'offerta. La Società, ispirandosi a tali principi nelle relazioni con i fornitori, vuole evitare di imbattersi in rapporti che possano generare vantaggi, diretti o indiretti, per se stessa o per la controparte.

Il ricorso all'attività professionale di consulenti o professionisti esterni deve essere motivato, a cura del soggetto proponente, con l'indicazione per iscritto delle pertinenti specifiche ragioni alla base della proposta.

La scelta dei consulenti deve essere orientata su soggetti professionali con requisiti di serietà e affidabilità. I consulenti sono vincolati alla riservatezza rispetto alle informazioni che acquisiscono dalla Società in ragione del loro incarico e possono utilizzare tali informazioni solo per motivi inerenti al

mandato. I consulenti, nei rapporti di affari con i terzi, sono altresì tenuti ad un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima onestà, integrità e trasparenza.

4.4. Rapporti con i clienti

Nei rapporti con i clienti i collaboratori della Società devono osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con gli stessi, fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli ed attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

La Società si impegna pertanto a gestire i rapporti commerciali con i clienti in modo leale, professionale ed equo, nel rispetto della normativa in vigore, degli standard di qualità e del servizio concordati con la controparte, nonché di quanto stabilito dal relativo contratto. Essa si impegna altresì a fornire informazioni chiare, veritiere e certe e ad assumersi l'impegno di rispettare e soddisfare diligentemente i vincoli stabiliti contrattualmente con la controparte.

La Società, ispirandosi a tali principi nelle relazioni con i clienti, vuole evitare di imbattersi in rapporti che possano generare vantaggi, diretti o indiretti, per se stessa o per la controparte.

4.5. Relazioni esterne

La Società e tutti i suoi dipendenti e collaboratori anche esterni devono assicurare che l'immagine di Swedish Orphan Biovitrum S.r.l. appaia consona al prestigio e all'importanza del ruolo che il gruppo, a cui la Società appartiene, possiede nel panorama farmaceutico internazionale.

La Società riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni esterne. Le comunicazioni della Società verso l'ambiente esterno devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali, esse devono, infatti, essere coerenti, omogenee e accurate, conformi alle politiche ed ai programmi della Società e del gruppo cui la stessa appartiene.

I rapporti con gli organi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate.

5. DIPENDENTI

5.1 Principi generali

I rapporti tra la Società ed i propri dipendenti e tra i dipendenti medesimi devono essere ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Non sono ammesse né tollerate discriminazioni o molestie per ragioni di razza, di religione, di lingua, di sesso e di appartenenza politica e sindacale.

I dipendenti della Società devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, dove la dignità di ciascuno sia rispettata. I dipendenti della Società non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti e devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio od offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

La Società si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti.

5.2. Obblighi per tutti i dipendenti

La Società richiede a tutti i dipendenti di astenersi da comportamenti contrari alle norme dettate dal Codice e di riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia in merito a possibili violazioni. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice è perciò punita con la adozione di adeguate misure sanzionatorie.

I dipendenti, pertanto, sono tenuti a:

- far proprie le disposizioni e politiche del Codice riguardanti la loro specifica mansione, anche partecipando ad eventuali attività di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere la Società o comprometterne la reputazione;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne adottate dalla Società allo scopo di garantire il rispetto del Codice o individuare eventuali violazioni dello stesso;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini;
- partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di *auditing* sul funzionamento ed il rispetto del Codice.

5.3. Beni aziendali

I dipendenti della Società sono tenuti a utilizzare i beni e le risorse aziendali a cui abbiano accesso o di cui abbiano la disponibilità in ragione delle mansioni da essi svolte in modo efficiente e con modalità idonee a proteggerne il valore. La Società vieta ogni utilizzo di detti beni e risorse che sia in contrasto con gli interessi della stessa o sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con la Società. Appartengono alla categoria dei beni aziendali ad esempio: (1) locali, arredamenti e suppellettili; (2) dotazioni operative e attrezzature quali: auto aziendali, utensili, personal computer, stampanti, strumenti da calcolo o scrittura e simili; (3) impianti di fotocopiatura, riproduzione, stampa e fascicolazione; (4) strumenti di comunicazione quali telefono, fax, posta elettronica; (5) cancelleria personale, carta, dotazione di cancelleria per gli uffici, e simili; (6) funzionalità offerte dal sistema informativo aziendale quali: procedure di elaborazione, software, accesso a Internet e banche dati e simili; (7) libri, giornali, riviste e pubblicazioni in genere.

Con riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente è tenuto a rispettare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici, nonché i termini e le condizioni di qualsiasi accordo di licenza che regoli l'utilizzo di *software*, astenendosi pertanto dal navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi e dall'installare software acquisito per motivi personali sui computer di proprietà della Società.

Ciascun dipendente è altresì tenuto a non comunicare password o codici di accesso di cui lo stesso sia in possesso a qualunque titolo. Ciascun collaboratore è inoltre tenuto a non effettuare accessi non autorizzati a sistemi informatici altrui e a non porre in essere comportamenti diretti in alcun modo a distruggere o danneggiare sistemi informatici o informazioni. Ciascun collaboratore, in generale, è comunque tenuto a rispettare i principi di correttezza, integrità, appropriatezza e riservatezza nell'utilizzo delle applicazioni informatiche in ossequio alle procedure adottate in materia dal gruppo cui appartiene la società.

5.4. Assunzioni

La Società si impegna a non favorire in alcun modo candidati segnalati da soggetti terzi, ed in particolar modo facenti parte della Pubblica Amministrazione, ovvero da clienti della Società.

La Società vieta di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione come dipendente o il suo trasferimento o la sua promozione.

La valutazione del personale da assumere è effettuata, coerentemente a quanto previsto nelle procedure adottate dalla Società, in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

6. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

La sicurezza sul luogo di lavoro e la tutela dell'ambiente rientrano tra gli impegni principali che il gruppo di cui la Società fa parte si assume da sempre.

La Società si impegna quindi a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e del rispetto della normativa vigente, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, principalmente con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri *stakeholders*.

7. CONTABILITÀ E CONTROLLI INTERNI

La Società fornisce nel bilancio e negli altri documenti contabili e fiscali richiesti dalla vigente normativa, una rappresentazione fedele e corretta della realtà aziendale, in modo da assicurare trasparenza e tempestività di verifica per i portatori di interesse. La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge o rese disponibili per gli *stakeholders*.

La Società adotta una politica volta a diffondere a tutti i livelli non solo una cultura caratterizzata dall'esistenza e dall'importanza dei controlli, ma anche a trasmettere una mentalità orientata all'esercizio dei medesimi.

Strumento imprescindibile per l'attuazione ed il rispetto del presente Codice è il sistema di controllo interno, quale complesso di regole, procedure e strutture organizzative volto ad assicurare, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati e a garantire la salvaguardia del patrimonio sociale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti. La Società assicura un'organizzazione interna del lavoro tale da garantire che: (1) ci sia un adeguato livello di segregazione delle responsabilità; (2) tutte le azioni ed operazioni della Società abbiano una registrazione adeguata e sia possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento; (3) ogni operazione abbia un adeguato supporto documentale.

La responsabilità per l'attuazione di un adeguato sistema di controllo interno è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i dipendenti della Società, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

La Società ha istituito un Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 cui spetta il compito di verificare la completezza, l'efficacia ed il rispetto delle procedure aziendali volte a garantire la correttezza dei comportamenti aziendali, al fine di proteggere la Società dai possibili danni conseguenti

ad eventuali condotte non conformi. Compito dell'Organismo di Vigilanza è quindi quello di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne il suo aggiornamento. Il rispetto del presente Codice è una componente rilevante del sistema di controllo atto a prevenire i rischi di commissione di reati rilevanti ai fini del D. Lgs. 8 giugno 2001, n.231.

8. ATTUAZIONE, CONTROLLO E SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 L'Organismo di Vigilanza

La Società al fine di rendere tangibile il proprio impegno nei temi dell'etica applicata alle condotte aziendali vigila sull'effettività del Codice Etico.

Al fine di garantire tale controllo e la corretta interpretazione delle norme, l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Modello Organizzativo di gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 vigila anche sull'applicazione del Codice etico.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di amministrazione della Società con apposita delibera.

8.2. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dovrà assicurare:

- la vigilanza sulla diffusione del Codice Etico da parte degli esponenti aziendali interessati presso i collaboratori della Società, i clienti, i fornitori, i soci, i partner ed in genere presso tutti i terzi che entrano in rapporto con la Società;
- il supporto nell'interpretazione e attuazione del Codice Etico, nonché il suo aggiornamento;
- la valutazione degli eventuali casi di violazione delle norme, provvedendo, nell'ipotesi d'infrazione, all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con le funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei CCNL;
- che nessuno possa subire pressioni o ingerenze per aver segnalato comportamenti non conformi al Codice Etico.

8.3. Dovere di segnalazione delle violazioni del Codice Etico

Ogni collaboratore dovrà segnalare al proprio superiore diretto e/o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa alle violazioni del Codice. Qualora per giustificato motivo o per opportunità sia ritenuto sconsigliabile un riferimento diretto al proprio superiore gerarchico, sarà cura ed onere del collaboratore comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza. Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del presente Codice Etico.

Tutti gli interlocutori della Società possono segnalare all'Organismo di Vigilanza presunte violazioni del presente Codice Etico.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza (quali la segnalazione di presunta violazione, la richiesta di un chiarimento o di un parere) devono essere fatte in forma preferibilmente non anonima e possono essere inviate al seguente indirizzo e-mail: odv.sobi@livatinoassociati.it

A tutte le richieste verrà data una tempestiva risposta senza che vi sia per il segnalatore alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione.

Chiunque segnali presunte violazioni del Codice etico non in buona fede sarà sanzionato ai sensi dello stesso.

8.4. Accertamento della violazione

A seguito della segnalazione di violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza predisporrà un'istruttoria, secondo le modalità stabilite nel proprio Regolamento interno per le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Le segnalazioni saranno trattate con la massima riservatezza da parte dell'Organismo di Vigilanza e tutte le violazioni riferite (salvo quelle anomale o anonime) saranno immediatamente oggetto di indagine secondo quanto stabilito dal Regolamento adottato dall'Organismo di Vigilanza.

E' imperativo che le persone che abbiano segnalato pretese violazioni si astengano dal condurre da sé le relative indagini preliminari. Le fasi istruttorie relative a tali violazioni possono infatti coinvolgere complesse questioni legali e, ponendo in essere iniziative autonome e non autorizzate, si potrebbe compromettere l'integrità e la validità dell'istruttoria.

I collaboratori sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie ed a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che le stesse siano considerate rilevanti. La mancata cooperazione, o la cooperazione solo parziale con le attività di istruttoria, possono portare a severi provvedimenti disciplinari.

8.5. Sistema disciplinare

Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice Etico verrà trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie coerentemente con quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ferma restando la promozione di azioni disciplinari connesse alla violazione del Codice Etico, la Società nei casi accertati e dolosi di furto, omissione di doveri connessi all'ufficio, falsificazione o alterazione di documenti, informazioni o sistemi informatici, utilizzo improprio di informazioni riservate e di beni aziendali, appropriazione indebita di beni fisici e immateriali facenti parte del patrimonio aziendale, provvederà a intraprendere i provvedimenti disciplinari necessari ed eventualmente, secondo la gravità delle infrazioni commesse, a dare corso ad azioni legali nei confronti delle persone coinvolte.

8.6. Entrata in vigore

Il presente Codice Etico entra in vigore a partire dalla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Ogni variazione o integrazione successiva deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.