

AIM GROUP INTERNATIONAL S.P.A.

CODICE ETICO

INDICE

1)	PREAMBOLO	3
2)	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE	3
3)	DISPOSIZIONI E PRINCIPI GENERALI	4
4)	NORME DI COMPORTAMENTO	8
5)	DISPOSIZIONI FINALI	11

1) PREAMBOLO

Il presente Codice Etico di AIM Group International S.p.A. (di seguito, “**AIM Group**” o la “**Società**”) individua i valori aziendali primari cui la Società intende conformarsi con la sua operatività corrente, al di là degli scopi tipicamente lucrativi che caratterizzano la sua tipologia soggettiva giuridica.

Il complesso delle istanze del documento stesso è delineato evidenziando l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per la Società nei confronti di tutti i suoi interlocutori.

L’adozione del presente Codice Etico è espressione di una determinata scelta aziendale, costituendo profilo di riferimento di AIM Group la raccomandazione di un elevato standard di professionalità a tutti i suoi rappresentanti ed il divieto di comportamenti che si pongono in contrasto con le disposizioni legislative in genere, nonché con i valori deontologici della corretta imprenditorialità che AIM Group stessa intende promuovere, anche attraverso la più ampia diffusione e conoscibilità presso tutti coloro che entreranno in relazione con l’azienda.

Il Codice Etico costituisce altresì parte integrante del modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/01 (di seguito, il “**Modello**”) ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione di AIM Group. I principi e regole di condotta del Codice Etico devono tuttavia ritenersi obbligatori non solo per la AIM Group ma anche per le società da questa controllate (“**Società del Gruppo AIM**”), che si impegnano ad allineare il proprio sistema organizzativo e di controllo ed il proprio business agli standard di comportamento contenuti nel Codice Etico medesimo¹.

Il contenuto del Codice Etico è così formulato.

2) AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE

Il presente Codice Etico si applica a tutti gli operatori di AIM Group e quindi agli amministratori e in genere ai componenti degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai partner commerciali e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, agiscono per conto della Società (di seguito, i “**Destinatari**”).

Ciascun Destinatario operante per conto di AIM Group ha l’obbligo di conformarsi ai principi ed alle regole di comportamento previsti dal presente Codice Etico, alle politiche e procedure nonché a tutte le direttive che la Società emetterà nel rispetto e per l’applicazione del medesimo Codice, svolgendo i propri compiti con elevato impegno, ampia disponibilità e senso di responsabilità in relazione agli incarichi assunti.

La Società si impegna a tal fine ad implementare apposite procedure, regolamenti o istruzioni volti ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti individuali, prevedendo nel caso apposite clausole ed obblighi contrattuali per i Destinatari, nonché adeguati sistemi sanzionatori per le eventuali violazioni del Codice stesso.

I Destinatari in caso di dubbio o necessità di ulteriori approfondimenti in relazione alla completa osservanza e interpretazione di quanto sancito dal Codice Etico, possono rivolgersi al *compliance officer* (complianceAIM@aimgroup.eu) o all’Organismo di Vigilanza (odv231AIM@aimgroup.eu) appositamente istituito ai sensi del D.lgs. 231/01 (di seguito, l’ “**Organismo di Vigilanza**”).

¹ Tutti i riferimenti qui presenti ad AIM Group devono pertanto essere riferiti a ciascuna delle Società del Gruppo AIM.

3) DISPOSIZIONI E PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Principi di alta correttezza imprenditoriale

La Società s'ispira, anche in tutti i rapporti commerciali da essa instaurati con le controparti private e pubbliche, a principi comportamentali di lealtà, correttezza e trasparenza. I Destinatari sono consapevoli di essere legati ad un contesto imprenditoriale caratterizzato, oltre che dal comune perseguimento del lucro commerciale, per le istanze etiche siffatte.

Art. 2 - Valore della buona reputazione e dei doveri fiduciari

Una buona reputazione comprovata, in ogni ambito della sua azione, è considerata da AIM Group risorsa immateriale essenziale per la sua operatività. Costituiscono riferimenti essenziali della buona reputazione i flussi di investimento attivo, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. All'interno, essa è volta ad attuare decisioni ispirate alla correttezza morale della convivenza operativa di tutti gli operatori di ogni livello, nonché ad organizzare il lavoro senza controlli immotivati e burocratici con esercizi eccessivi di autorità.

Art. 3 - Onestà e rispetto della legge e del Modello

Nell'espletare la loro attività lavorativa e/o professionale tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare tutte le leggi e le normative vigenti, oltre a questo Codice Etico, e tutti i regolamenti interni, ivi compreso, nelle sue parti normative interne, il Modello.

In nessun caso il conseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non in linea con il principio ora enunciato.

In particolare, i Destinatari sono espressamente tenuti a:

- non occultare o alterare documenti contabili al fine di sottrarli dal controllo del Collegio Sindacale/Sindaco Unico (ove nominato) e/o della società di revisione;
- non porre in essere condotte fraudolente o mendaci nella formazione e redazione del bilancio, della nota integrativa, della relazione sulla gestione, delle altre comunicazioni previste dalla legge e dei prospetti informativi;
- non ostacolare i controlli sulla società da parte del Collegio Sindacale/Sindaco Unico (ove nominato), dei soci e della società di revisione;
- non porre in essere condotte di illecita influenza dell'assemblea dei soci;
- non porre in essere condotte in grado di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- non porre in essere condotte in grado di integrare (i) illecite operazioni sulle azioni o quote proprie e/o della società controllante; (ii) indebite operazioni in pregiudizio dei creditori; (iii) una formazione fittizia del capitale sociale; (iv) indebite restituzioni di conferimenti; (v) illegali ripartizioni di utili e riserve.

Art. 4 - Legittimità morale e conflitti di interesse

AIM Group riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti, collaboratori e amministratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, purché si tratti di attività non vietate dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti, collaboratori o amministratori.

E' tuttavia dovuta da ciascun Destinatario la massima attenzione affinché siano evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti in transazioni negoziali vengano a trovarsi in stati di conflitto di interesse, reale o

potenziale, o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

In particolare, tutti i dipendenti, collaboratori e amministratori di AIM Group sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza; pertanto trasparenza, fiducia e integrità sono valori che devono essere in ogni caso rispettati.

Per conflitto di interessi deve in particolare intendersi ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, siano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate (familiari, amici, conoscenti) o di organizzazioni di cui si è amministratori o dirigenti, che possano far venir meno il dovere di imparzialità.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) o avere interessi o rapporti contrattuali, economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o *partner* commerciali di AIM Group o Pubbliche Amministrazioni;
- utilizzo della propria posizione nella Società e delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi di AIM Group;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici, enti o organizzazioni di pubblico interesse;
- accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con AIM Group;
- ricoprire cariche pubbliche presso enti che possono avere rapporti con AIM Group, così da creare le condizioni per un potenziale conflitto di interessi.

Tutte le scelte e le azioni intraprese dai Destinatari devono essere, pertanto, orientate al miglior vantaggio possibile per la Società; conseguentemente:

- gli amministratori che hanno un interesse concorrente, anche solo parzialmente o potenziale, con quello di AIM Group non possono fare o collaborare ad operazioni (o partecipare alle relative deliberazioni), tramite le quali si dispone dei beni appartenenti o gestiti dalla stessa;
- i dipendenti e i collaboratori di AIM Group non possono svolgere qualsiasi affare o altra attività professionale che concorra anche solo parzialmente e indirettamente con gli interessi della medesima Società;
- i Destinatari non possono direttamente o indirettamente partecipare o collaborare in qualsiasi maniera, ad alcuna transazione, operazione finanziaria o investimento effettuato da AIM Group, da cui possa loro derivare un profitto o altro tipo di vantaggio personale non previsto contrattualmente, salvo in caso di un'espressa autorizzazione da parte della medesima Società.

È obbligatorio per i Destinatari:

- rispettare le leggi, le norme interne aziendali o le prescrizioni contrattuali in tutti i rapporti personali e d'affari intrattenuti;
- evitare atti o rapporti che potrebbero essere o apparire in contrasto con gli obblighi assunti verso AIM Group o con gli interessi di quest'ultima;
- valutare i vantaggi e gli svantaggi che potrebbero derivare all'azienda nel momento dell'accettazione di un qualsiasi incarico in un'altra azienda.

Inoltre, i Destinatari che hanno rapporti con fornitori, clienti, partner commerciali, enti o soggetti pubblici e tutte le parti con cui fanno o cercano di fare affari, devono condurre la trattativa tenendo presente che l'interesse di AIM Group è di primaria importanza. Essi devono evitare di utilizzare, anche solo implicitamente, la propria posizione per influenzare decisioni a proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano e devono, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Chiunque venisse a conoscenza anche solamente della possibilità di un conflitto di interessi o dovesse trovarsi in una situazione di conflitto di interessi o di incompatibilità/inconferibilità in relazione ad una determinata attività, deve quindi attenersi alle regole di cui sopra ed astenersi dallo svolgimento della medesima attività, informando tempestivamente il proprio superiore o referente interno nonché il *compliance officer* e l'Organismo di Vigilanza secondo i metodi previsti nelle procedure interne e/o nel Modello.

Art. 5 - Concorrenza leale

AIM Group confida nella qualità dei beni e dei servizi offerti, nonché nella capacità e nell'impegno dei propri dipendenti, collaboratori e rappresentanti; riconosce il valore della concorrenza libera, aperta e leale e si astiene da accordi illeciti, da comportamenti vessatori e da qualsivoglia abuso di posizione dominante.

Art. 6 - Equità e correttezza nella gestione dei contratti

Con riferimento ai rapporti in essere, i Destinatari devono evitare risolutamente di prendere spunto da eventuali lacune contrattuali, o da eventi imprevisi, per rinegoziare gli accordi sfruttando la posizione di dipendenza e inferiorità in cui si è venuta a trovare la controparte. Il medesimo principio deve valere per chiunque anche solo per conto, e non in nome, della AIM Group si trovi a dare esecuzione concreta ad accordi contrattuali; anche in tal caso, quindi, deve essere evitata un'interpretazione o un'esecuzione del contratto che, prendendo spunto da eventuali lacune contrattuali, sfrutti la posizione di dipendenza e inferiorità in cui si è venuta a trovare la controparte.

Art. 7 - Valore delle risorse umane

I dipendenti e i collaboratori della Società rappresentano il patrimonio fondamentale ed insostituibile per il successo di AIM Group.

L'onestà, la reputazione, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste da AIM Group ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui la Società si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente e collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate, previa verifica dei relativi *curriculum vitae* e dei relativi profili reputazionali, e dell'assenza di qualsivoglia causa di incompatibilità dell'assunzione e/o inconferibilità dell'incarico sulla base della normativa vigente ed applicabile e del presente Codice Etico.

Il personale di AIM Group è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle normative vigenti. In particolare, la Società non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro, specie se minorile, femminile e di immigrati.

AIM Group tutela e promuove inoltre il valore delle proprie risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere le loro competenze. Fermo restando il rispetto dei principi costituzionalmente sanciti a tutela della persona e del lavoratore nonché di quanto previsto dalla relativa normativa nazionale e comunitaria

applicabile, dalle procedure interne e dal Modello, è interesse primario di AIM Group favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:

- il rispetto anche in sede di selezione della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizioni di disagio anche sul piano della libera espressione;
- la prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo, in base a razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, sesso, orientamento sessuale e *handicap*;
- una formazione adeguata al ruolo rivestito;
- un esercizio prudente equilibrato ed obiettivo, da parte dei responsabili di specifiche attività o unità organizzative, dei poteri connessi alla delega ricevuta, ivi compresi quelli della gestione disciplinare interna;
- un uso corretto e riservato dei dati personali.

Le modalità di remunerazione di coloro che prestano la loro attività nell'interesse della Società non contemplano forme di premialità tali da indurre il destinatario a perseguire con ogni mezzo il raggiungimento di risultati economici di breve periodo.

Art. 8 - Tutela dell'integrità della persona

AIM Group attribuisce grande importanza all'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, a condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ad ambienti di lavoro sicuri e salubri; in particolare non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge, le procedure interne, il Modello, lo stesso Codice Etico, le convinzioni o le preferenze morali e personali di ogni persona.

Art. 9 - Imparzialità

Nelle relazioni con le proprie controparti, AIM Group evita qualunque forma di discriminazione in base all'età, al sesso, alle abitudini sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Art. 10 - Riservatezza e trattamento dati e informazioni

AIM Group garantisce la riservatezza delle informazioni di cui è a qualsiasi titolo in possesso e si astiene dal ricercare e trattare dati riservati, ad esclusione del caso di esplicita e consapevole autorizzazione ovvero di conformità alle norme giuridiche in vigore.

In aggiunta a ciò i Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi estranei all'esercizio della propria attività professionale.

La gestione delle informazioni cosiddette *price-sensitive* (ossia le informazioni e i documenti non di pubblico dominio idonei, se resi pubblici, ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari emessi o ad avere impatto sulle attività di AIM Group) e *business-sensitive* (ossia le informazioni e i documenti riguardanti i prodotti, i marchi, i fornitori, i progetti di sviluppo e l'organizzazione della Società) è effettuata secondo quanto previsto dalla normativa applicabile, dai regolamenti e procedure interni, ivi compreso il Modello e il Documento Programmatico per la Sicurezza in materia di *privacy*, e comunque sempre in modo da prevenire e non pregiudicare il valore dell'azienda.

Art. 11 - Tutela ambientale

AIM Group programma le proprie attività ricercando il migliore equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni presenti e future.

AIM Group si impegna dunque a prevenire i rischi per l'ambiente nel rispetto della normativa vigente ma tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

4) NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 12 – Gestione delle controparti e verifiche preventive

AIM Group promuove e valorizza le relazioni ed i rapporti con soggetti terzi rispetto alla propria compagine aziendale (fornitori, clienti, partner commerciali) purché gli stessi condividano i valori ed i principi etici cui la medesima Società si ispira nello svolgimento della propria attività e seguano, nell'espletamento delle rispettive attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire ogni rischio di illecito.

A tal fine tutti gli amministratori e i dipendenti di AIM Group che abbiano rapporti con controparti identificano tali controparti e ne verificano preventivamente da un lato l'attendibilità, la reputazione e la correttezza commerciale, imprenditoriale o professionale (anche in termini di rispetto delle normative ambientali e sulla sicurezza del lavoro) e dall'altro la regolarità dei flussi finanziari, segnalando ciascuno al proprio superiore gerarchico o direttamente al *compliance officer* e/o all'Organismo di Vigilanza eventuali anomalie nello svolgimento del relativo rapporto o sospetti eventualmente riscontrati circa la relativa affidabilità, correttezza o trasparenza.

Costituiscono possibili indicatori di anomalia che consentono di rilevare eventuali transazioni a rischio o sospette con controparti:

- in relazione al profilo soggettivo: l'esistenza di precedenti penali, la reputazione opinabile, le ammissioni o dichiarazioni da parte della controparte in ordine al proprio coinvolgimento in attività criminose;
- in relazione al comportamento della controparte: i comportamenti ambigui, la mancanza di dati occorrenti per la realizzazione delle transazioni o la reticenza a fornirli;
- in relazione alla dislocazione territoriale della controparte: le transazioni effettuate in paesi a rischio, la sede legale della controparte o degli istituti di credito utilizzati (es. paradisi fiscali, paesi a rischio terrorismo, o assenza di insediamenti fisici in alcun paese);
- in relazione al profilo economico-patrimoniale dell'operazione: le operazioni non usuali per tipologia, frequenza, tempistica, importo, dislocazione geografica;
- in relazione alle caratteristiche o alle finalità dell'operazione: l'uso di prestanomi, le modifiche delle condizioni contrattuali standard, la mancanza di coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente o contrattualmente coinvolte nelle transazioni, la presenza di eventuali schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per operazioni straordinarie.

Nella prospettiva della prevenzione del c.d. rischio-controparte, la Società può richiedere ed analizzare, ove necessario, la seguente documentazione e le seguenti informazioni:

- visure e certificati camerali;
- certificato del casellario giudiziario o certificazione antimafia;
- iscrizione ad albi/elenchi di categoria;
- modelli organizzativi ex D.lgs. 231/01, codici etici e/o rating di legalità;
- autocertificazione di non essere coinvolto in procedimenti penali e/o amministrativi;
- presenza o meno della controparte in liste di riferimento/black-list;
- DURC (per la verifica degli adempimenti giuslavoristici, previdenziali ed assistenziali in favore del personale);

- ogni altro documento o informazione utile per la migliore identificazione e conoscenza della controparte.

Art. 13 – Rapporti con i clienti

AIM Group persegue l'obiettivo di soddisfare i propri clienti fornendo loro servizi di qualità a condizioni e prezzi congrui, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili nei mercati in cui opera. Gli elevati standard di prestazioni sono assicurati anche attraverso la certificazione esterna della qualità dei processi; AIM Group riserva una particolare attenzione alle norme in materia di tutela del consumatore, informativa relativa ai servizi e pubblicità degli stessi.

AIM Group s'impegna infine affinché la cortesia, l'attenzione, la correttezza e la chiarezza di comunicazione siano elementi distintivi nei rapporti con i clienti. In particolare, gli operatori della Società non devono offrire alcun regalo o altra utilità che possa creare imbarazzo, condizionare le scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale; sono ammesse gratuità di modico valore nell'ambito degli usi e nel rispetto delle disposizioni aziendali.

Art. 14 – Rapporti con i fornitori

Nelle sue politiche di acquisto AIM Group ha l'obiettivo di approvvigionarsi di prodotti, materiali, opere e servizi alle condizioni più vantaggiose in termini di rapporto qualità/prezzo. Tale obiettivo deve tuttavia coniugarsi con la necessità di porre in essere relazioni con fornitori che assicurino modalità operative compatibili con il rispetto sia dei diritti dell'uomo e dei lavoratori che dell'ambiente. A tal fine, nei confronti dei fornitori, AIM Group si impegna ad assumere comportamenti coerenti con il rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente.

Ferme restando le verifiche preliminari di cui al precedente art. 12, AIM Group procede periodicamente ad una valutazione dei propri fornitori in termini di verifica dell'economicità ed efficienza. Non deve quindi essere preclusa ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Per le forniture, per i contratti d'opera e di consulenza più significativi, devono essere ragionevolmente ed adeguatamente formalizzate e documentate le motivazioni della scelta e le considerazioni sul prezzo applicato, secondo quanto stabilito dalle procedure aziendali ivi compreso il Modello. Gli incaricati degli acquisti non devono richiedere e/o accettare alcun regalo o altra utilità che possa creare imbarazzo, condizionare le loro scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale; sono ammesse gratuità di modico valore nell'ambito degli usi e nel rispetto delle disposizioni aziendali.

Art. 15 – Organizzazione di eventi e rapporti con operatori sanitari

Tutte le manifestazioni, gli eventi formativi, i congressi e i convegni, nazionali od internazionali, aventi carattere scientifico o medico-professionale sono organizzati dalla Società, direttamente o indirettamente, su incarico di enti scientifici nazionali o sovranazionali, accademie ed università, enti morali e fondazioni riconosciute dallo Stato, da università ed enti ospedalieri nel loro ambito, da federazioni di ordini di medici e/o da società farmaceutiche di livello nazionale o internazionale.

Tali eventi devono avere stretta natura tecnico-scientifica e devono essere organizzati secondo criteri di eticità, scientificità ed economicità, previa definizione di una programmazione tecnico-scientifica qualificata, nel pieno rispetto delle leggi di volta in volta applicabili, nonché:

- delle linee guida contenute nel documento di riferimento per la certificazione delle procedure relative alle attività di informazione scientifica redatto da Farmindustria;
- del codice deontologico di Farmindustria, ad es. in tema di localizzazione e durata degli eventi, destinatari e partecipanti, relatori, eventi collaterali, ospitalità di terzi accompagnatori a qualsiasi livello e sotto qualsiasi forma, flussi finanziari e trasferimenti di denaro e valori, incarichi a relatori pubblici dipendenti (formalizzazione della lettera di incarico, acquisizione della preventiva autorizzazione da

parte dell'ente di appartenenza, liquidazione dei compensi) e relative incompatibilità/inconferibilità, etc.;

- del codice etico di Assobiomedica;
- della normativa e dei regolamenti ECM vigenti e applicabili;
- delle normative sulla trasparenza dei trasferimenti di valore tra le industrie farmaceutiche, gli operatori sanitari (HCPs) e le organizzazioni sanitarie (HCOs), ivi compreso il codice sulla trasparenza delle transazioni finanziarie tra industria farmaceutica, classe medica ed organizzazioni mediche della Federazione Europea delle Associazioni e delle Industrie Farmaceutiche (EFPIA).

Con particolare riferimento ai rapporti ed alle interazioni con medici ed operatori sanitari (HCPs), che siano partecipanti agli eventi o relatori agli stessi, e nell'esecuzione del rapporto medesimo (ad es. in tema di ospitalità), AIM Group assicura il rispetto di leggi, regolamenti e standard di comportamento applicabili al settore farmaceutico, compresi quelli legati alla lotta alla corruzione ed alla prevenzione del riciclaggio di denaro, nonché il rispetto degli obblighi contrattuali eventualmente assunti con le aziende farmaceutiche sponsor degli eventi.

A tal fine, da un lato è vietato qualsiasi pagamento di denaro o la concessione di qualsiasi bene di valore, in via diretta o indiretta, a qualunque persona o ente, compresi i professionisti operanti nel mondo della sanità a livello governativo o personale di una qualunque struttura sanitaria, per cercare di trarre un vantaggio illecito per la Società o in favore delle aziende farmaceutiche sponsor degli eventi; dall'altro, è vietato ricevere o richiedere, in via diretta o indiretta, somme di denaro o oggetti di valore da qualsiasi persona o ente, per ottenere un indebito vantaggio.

Art. 16 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione

In conformità con i rispettivi ruoli e funzioni nonché con lo spirito di massima collaborazione, AIM Group intrattiene relazioni con Amministrazioni dello Stato, autorità garanti e di vigilanza, enti pubblici, enti e amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici o di pubblici servizi e soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicistica.

Tali rapporti devono essere improntati a criteri di massima trasparenza e piena professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

AIM Group proibisce di offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altre utilità a pubblici funzionari o a incaricati di pubblico servizio al fine di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri (sia affinché agiscano in un determinato senso, sia affinché ritardino o omettano di agire).

A tal riguardo AIM Group, ispirandosi ai vigenti provvedimenti legislativi ma spingendosi anche oltre le previsioni espresse, pone in essere le misure atte a prevenire comportamenti da parte di chi agisce in nome e per conto della Società, che possano in qualsiasi forma configurare corruzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

Non sono consentiti omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governo, pubblici ufficiali, e pubblici dipendenti, a meno che non siano di modico valore, secondo gli usi e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti né da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

AIM Group, inoltre, proibisce di porre in essere comportamenti fraudolenti atti a far conseguire alla stessa, indebitamente, finanziamenti pubblici, comunque denominati, nonché di utilizzare i medesimi per finalità difformi da quelle per le quali sono stati concessi.

Contributi e finanziamenti a fini politici e assistenziali devono rimanere nei limiti consentiti dalla legge ed essere preventivamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione o dalle funzioni aziendali da questo all'uopo delegate.

5) DISPOSIZIONI FINALI

Art. 17 - Impegno etico degli Organi Sociali

Una corretta ed efficace applicazione del presente Codice Etico è possibile solo attraverso l'impegno e il concorso dell'intera struttura di AIM Group. In ragione di ciò, ogni organo sociale direttivo e/o di controllo della Società deve rendere tutti i singoli comportamenti coerenti con i principi etici del Codice Etico e collaborare con gli organismi più direttamente ed operativamente responsabili del processo di sua attuazione e controllo, ivi compresi il *compliance officer* e l'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello.

Art. 18 - Responsabilità degli organi sociali

Gli organi sociali ed in particolare gli amministratori si impegnano inoltre a promuovere la condivisione ed il rispetto del Codice Etico, agendo con la massima professionalità e senso di responsabilità, nella consapevolezza del proprio ruolo di vertice e della propria posizione di leadership e di punto di riferimento nella corretta applicazione del Codice stesso per coloro che più in generale operano per conto e nell'interesse della Società.

Il Consiglio di Amministrazione di AIM Group, inoltre, relativamente al presente Codice Etico:

- riceve informazioni dal *compliance officer* e dall'Organismo di Vigilanza sull'efficacia, sull'adeguatezza e sullo stato di attuazione e rispetto del Codice Etico, con le relative proposte di revisione, integrazione e modifica;
- riceve dal *compliance officer* e dall'Organismo di Vigilanza le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice Etico, unitamente ad una relazione riepilogativa ed alle sanzioni suggerite;
- valuta periodicamente i piani di comunicazione e di formazione etica;
- decide su ciascuno dei punti precedenti nonché su come migliorare gli assetti dell'applicabilità e formazione del Codice Etico direttamente o, in alternativa, incaricando altri soggetti di tali valutazioni e decisioni.

Art. 19 - Comunicazione e formazione interna

Sono previste apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza del presente Codice Etico da parte di tutti i dipendenti e collaboratori interni ed esterni.

Queste attività sono parte integrante del piano istituzionale di comunicazione interna ed esterna predisposto dalle rispettive funzioni aziendali a ciò preposte e vengono attivate al momento del rilascio iniziale del Codice Etico ed in occasione di tutte le successive revisioni.

Per favorire la corretta comprensione del Codice Etico da parte dei dipendenti e collaboratori di AIM Group, l'Amministratore Delegato, anche avvalendosi dell'ausilio di altre funzioni aziendali interne o di consulenti esterni, realizza ed eroga un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi etici e delle norme di comportamento.

A tutti i dipendenti e collaboratori viene consegnata copia del presente Codice Etico.

Analogamente a quanto avviene per la comunicazione, in occasione di revisioni significative del Codice Etico e del sistema normativo ad esso collegato viene ripetuto l'intervento formativo su tutti i dipendenti e collaboratori di AIM Group.

Art. 20 - Controllo interno, violazione del Codice Etico e segnalazioni

L'osservanza delle norme e dei principi del Codice deve considerarsi parte essenziale di tutti i rapporti di lavoro o commerciali intrattenuti dalla Società.

I Destinatari sono pertanto tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività dagli stessi svolta derivanti dalla legge o da policy e procedure interne.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, ai referenti aziendali, al *compliance officer* e all'Organismo di Vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente al *compliance officer* e all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico e qualsiasi richiesta di violarle gli sia stata rivolta;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- 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 Etico.

Per quanto di interesse, il *compliance officer* e l'Organismo di Vigilanza dovranno:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico (al pari di quelli definiti nel Modello e nelle procedure interne) compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori e partner commerciali e costituisce inadempimento delle obbligazioni da questi ultimi assunte, con ogni conseguenza di legge.

In caso di accertata violazione del Codice Etico sono pertanto adottati, per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, con le procedure interne e con il Modello, provvedimenti sanzionatori, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto contrattuale o la preclusione di ulteriori rapporti in via temporanea o definitiva, oltre al risarcimento degli eventuali danni subiti.

I soggetti interessati possono segnalare per iscritto, anche in forma anonima, purchè in maniera circostanziata ed idonea a consentire la ricostruzione dei fatti e la loro verifica, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al *compliance officer* (complianceAIM@aimgroup.eu) e all'Organismo di Vigilanza (odv231AIM@aimgroup.eu), che provvedono ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione, nel rispetto delle esigenze di tutela dei soggetti coinvolti nelle more dell'accertamento di eventuali responsabilità e di riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge.

In aggiunta a quanto sopra, gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori di AIM Group e delle Società del Gruppo AIM italiane che abbiano adottato il Modello possono comunicare e segnalare la mancata osservanza del Codice Etico in relazione alle attività aziendali, di cui abbiano avuto conoscenza in occasione dello svolgimento di attività lavorative, secondo quanto previsto nella Procedura di Whistleblowing,

allegata al Modello. Il destinatario delle segnalazioni, come individuato nella medesima Procedura di Whistleblowing e nel rispetto della stessa, conduce l'istruttoria e procede alle verifiche e agli accertamenti del caso, anche per il tramite di altre funzioni aziendali o terzi, onde valutare la ricevibilità, la fondatezza e la rilevanza delle segnalazioni ricevute.

Art. 21 – Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice Etico, si fa rinvio e riferimento a quanto contenuto nelle procedure interne e/o nel Modello.