



Paul Hartmann SpA - Via della Metallurgia, 14 - 37139 VERONA

CODICE ETICO

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

RIFERIMENTI NORMATIVI: D. LGS. N. 231/01

INDICE

1 - INTRODUZIONE

- 1.1 - LA VISIONE E LA MISSIONE
- 1.2 - UN APPROCCIO COOPERATIVO VERSO GLI STAKEHOLDER
- 1.3 - COMPORTAMENTI NON ETICI
- 1.4 - IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI
- 1.5 - IL VALORE DELLA RECIPROCIITA'
- 1.6 - VALIDITA' E APPLICAZIONE DEL CODICE
- 1.7 - SEGNALAZIONI VIOLAZIONI AL CODICE ETICO
- 1.8 - CONSEGUENZE ALLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

2 - PRINCIPI GENERALI

- 2.1 - IMPARZIALITA'
- 2.2 - ONESTA'
- 2.3 - CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE
- 2.4 - RISERVATEZZA
- 2.5 - VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO AZIONARIO
- 2.6 - VALORE DELLE RISORSE UMANE
- 2.7 - EQUITITA' DELL'AUTORITA'
- 2.8 - INTEGRITA' DELLA PERSONA
- 2.9 - TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE
- 2.10 - DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI
- 2.11 - CORRETTEZZA ED EQUITITA' NELLA GESTIONE ED EVENTUALE RINEGOZIAZIONE DEI CONTRATTI
- 2.12 - QUALITA' DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI
- 2.13 - CONCORRENZA LEALE
- 2.14 - TUTELA AMBIENTALE E SICUREZZA SUL LAVORO
- 2.15 - CONDIVISIONE DEI VALORI
- 2.16 - DIRITTI D'AUTORE

3 - CRITERI DI CONDOTTA

- Sezione I - Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti
- 3.1 - CORPORATE GOVERNANCE
- 3.2 - TRASPARENZA VERSO IL MERCATO



- Sezione II - Criteri di condotta nelle relazioni con tutti gli altri interlocutori

- 3.3 - TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI
- 3.4 - REGALI, OMAGGI E BENEFICI
- 3.5 - COMUNICAZIONI ALL'ESTERNO
- 3.6 - TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE
- 3.7 - TUTELA DELL'INDUSTRIA

- Capo I - Criteri di condotta nelle relazioni con i collaboratori

- 3.8 - SELEZIONE DEL PERSONALE
- 3.9 - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- 3.10 - GESTIONE DEL PERSONALE
- 3.11 - VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE
- 3.12 - GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO DEI COLLABORATORI
- 3.13 - COINVOLGIMENTO DEI COLLABORATORI
- 3.14 - INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- 3.15 - SICUREZZA E SALUTE
- 3.16 - TUTELA DELLA PRIVACY
- 3.17 - INTEGRITA' E TUTELA DELLA PERSONA
- 3.18 - DOVERI DEI COLLABORATORI
- 3.19 - CONFLITTO DI INTERESSI
- 3.20 - UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

- Capo II - Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

- 3.21 - IMPARZIALITA'
- 3.22 - I CONTRATTI E LE COMUNICAZIONI AI CLIENTI
- 3.23 - STILE DI COMPORTAMENTO DEI COLLABORATORI

- Capo III - Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

- 3.24 - SCELTA DEL FORNITORE
- 3.25 - INTEGRITA' E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI

- Capo IV - Criteri di condotta nelle relazioni con la collettività

- 3.26 - POLITICA AMBIENTALE
- 3.27 - RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI
- 3.28 - RAPPORTI ISTITUZIONALI



4 - MODALITA' DI ATTUAZIONE

- 4.1 - COMUNICAZIONE E FORMAZIONE
- 4.2 - SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER
- 4.3 - VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO



1 - INTRODUZIONE

Questo codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori di Paul Hartmann SpA e delle Società da essa controllate, siano essi amministratori o dipendenti in ogni accezione di tali imprese.

1.1 - LA VISIONE E LA MISSIONE

La Vision di Paul Hartmann SpA consiste nella volontà di raggiungere la leadership nel settore medicale del mercato italiano attraverso soluzioni innovative per il cliente.

La Mission di Paul Hartmann SpA è la seguente:

- Paul Hartmann è fornitore di dispositivi medici nel settore medicale e garantisce ai clienti di lavorare con efficacia ed efficienza;

- I clienti sono persone o organizzazioni che ricercano soluzioni medicali professionali;

- Paul Hartmann offre ai clienti soluzioni di prodotti e servizi basati su una profonda conoscenza del cliente e una competenza medica nei trattamenti e processi medicali;



- La fedeltà dei clienti rappresenta una ricompensa per l'azienda dimostra che si possono veramente costruire soluzioni innovative;

- Paul Hartmann punta a diventare il principale fornitore nel settore medicale con il proprio portafolio di prodotti, nell'ambito di paesi strategici;

- La chiave del successo di Paul Hartmann è la lealtà, l'alta qualità dei prodotti e del personale dedicato al cliente.

1.2 - UN APPROCCIO COOPERATIVO VERSO GLI STAKEHOLDER

Paul Hartmann SpA aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi stakeholder, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la propria missione o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono stakeholder gli azionisti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner d'affari oltre che, in senso allargato, tutti coloro che sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di Paul Hartmann SpA.



1.3 - COMPORTAMENTI NON ETICI

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra Paul Hartmann SpA e i suoi stakeholder.

1.4 - IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale.

La buona reputazione all'esterno favorisce gli investimenti degli azionisti, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori.

All'interno, essa contribuisce a prendere e attuare le decisioni senza frizioni, e ad organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

1.5 - IL VALORE DELLA RECIPROCIÀ

Questo codice è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. Paul Hartmann SpA richiede perciò che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.



1.6 - VALIDITÀ E APPLICAZIONE DEL CODICE

Il codice etico si applica a Paul Hartmann SpA e alle Società da essa controllate, ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

Inoltre, Paul Hartmann SpA richiede a tutte le imprese collegate o partecipate e ai principali fornitori una condotta in linea con i principi generali del presente codice.

Il codice etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale e economica dei vari Paesi.

1.7 – SEGNALAZIONI VIOLAZIONI AL CODICE ETICO

Le violazioni al Codice etico devono essere segnalate all'Organismo di Vigilanza utilizzando l'apposita casella di posta elettronica organo.vigilanza@hartmann.info o richiedendo un colloquio orale. Viene garantita la riservatezza delle informazioni fornite.

1.8 – CONSEGUENZE ALLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Le violazioni al Codice etico non sono in alcun modo tollerate e producono le conseguenze sanzionatorie indicate nel Sistema disciplinare presente nella Parte generale, punto 5, del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Paul Hartmann S.p.A.



2 - PRINCIPI GENERALI

2.1 - IMPARZIALITÀ

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), Paul Hartmann SpA evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

2.2 - ONESTÀ

Paul Hartmann S.p.A. opera esclusivamente per scopi coerenti con la missione aziendale e con risorse lecite.

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori di Paul Hartmann S.p.A. sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice etico e i Regolamenti interni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo non si possono utilizzare i processi e le risorse aziendali per finalità diverse per cui sono legittimamente destinate in rapporto alla missione aziendale; è vietato a qualunque fine acquisire denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita ed effettuare operazioni di sostituzione o trasferimento di tali utilità; è vietato altresì acquisire, produrre, utilizzare, mettere in vendita opere dell'ingegno prodotti industriali, brevetti, modelli industriali con marchi o segni distintivi contraffatti o in ogni caso senza averne titolo.



In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Paul Hartmann S.p.A. può giustificare una condotta non onesta

2.3 - CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con Paul Hartmann SpA.

2.4 - RISERVATEZZA

Paul Hartmann SpA assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, i collaboratori di Paul Hartmann SpA sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.



2.5 - VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO AZIONARIO

Paul Hartmann SpA si adopera affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

2.6 - VALORE DELLE RISORSE UMANE

I collaboratori di Paul Hartmann SpA sono un fattore indispensabile per il suo successo.

Per questo motivo, Paul Hartmann SpA tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

2.7- EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche - in special modo con i collaboratori - Paul Hartmann SpA si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.



In particolare, Paul Hartmann SpA garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

2.8- INTEGRITÀ DELLA PERSONA

Paul Hartmann SpA garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il codice etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

2.9 - TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

I collaboratori di Paul Hartmann SpA sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, Paul Hartmann SpA ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.



2.10 - 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. Paul Hartmann SpA si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

2.11 - CORRETTEZZA ED EQUITÀ NELLA GESTIONE ED EVENTUALE RINEGOZIAZIONE DEI CONTRATTI

E' da evitare che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di Paul Hartmann SpA cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

2.12 - QUALITÀ DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI

Paul Hartmann SpA orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Per questo motivo, Paul Hartmann SpA indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.



2.13 - CONCORRENZA LEALE

Paul Hartmann SpA intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

2.14 - TUTELA AMBIENTALE E SICUREZZA SUL LAVORO

Hartmann, in quanto azienda operante nel settore della salute, sente l'esigenza di rendere migliore la qualità della vita dell'essere umano.

Hartmann intende assumere questa responsabilità con la propria strategia e con il proprio management.

In questa grande sfida il rispetto dell'ambiente e l'assoluta sicurezza sul lavoro sono per Paul Hartmann SpA imprescindibili obiettivi aziendali e pertanto riteniamo necessario che il sistema di management sia orientato alla sicurezza e alla tutela dell'ambiente.

Difatti, la Direzione Aziendale considera la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute del proprio personale obiettivi irrinunciabili e prioritari; tutte le attività produttive e i momenti della vita aziendale devono in primo luogo soddisfare adeguati requisiti di sicurezza. Il rispetto degli standard di sicurezza e la tutela della salute costituiscono la condizione minima ma irrinunciabile di legittimità dell'esercizio dei processi produttivi ed uno strumento di razionalizzazione e d'efficienza dell'organizzazione aziendale.



L'impiego di risorse finanziarie, tecnologiche e professionali dedicate alla sicurezza ed alla tutela della salute rappresenta quindi un investimento produttivo ed un'espressione concreta dell'impegno aziendale per la prevenzione e la protezione dai rischi lavorativi.

La Direzione Aziendale pertanto s'impegna, tenendo conto della differente natura ed entità dei rischi esistenti, ad implementare e perseguire una politica di miglioramento continuo delle proprie prestazioni per la sicurezza e la tutela della salute del proprio personale.

2.15 - CONDIVISIONE DEI VALORI

Paul Hartmann SpA esprime fermamente nei rapporti con ogni interlocutore, anche attraverso la massima diffusione del proprio codice etico, la propria volontà di non intrattenere rapporti con soggetti che non rispettano gli obblighi di legge in tema di diritti sindacali, condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, tutela del lavoro minorile e delle donne.

2.16 – DIRITTI D'AUTORE

Paul Hartmann S.p.A. rispetta i diritti d'autore. Pertanto a titolo esemplificativo e non esaustivo è vietato acquisire opere protette dal diritto d'autore, di qualsiasi natura esse siano (software e tecnologie varie) e divulgarle all'interno della Società e delle sue Controllate senza aver acquisito le licenze e i permessi previsti.



3 - CRITERI DI CONDOTTA

Sezione I - Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti

3.1 - CORPORATE GOVERNANCE

Paul Hartmann SpA adotta un sistema di corporate governance conforme a quanto previsto dalla legge.

Tale sistema di governo societario è orientato:

- > alla massimizzazione del valore per gli azionisti,
- > alla qualità del servizio ai clienti,
- > al controllo dei rischi d'impresa,
- > alla trasparenza nei confronti del mercato.

3.2 - TRASPARENZA VERSO IL MERCATO

Paul Hartmann SpA persegue la propria missione assicurando, nel contempo, la piena trasparenza delle scelte effettuate; pertanto, essa adotta modelli di organizzazione e gestione per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, ecc.) e per prevenire la commissione di reati societari quali falso in bilancio, agiotaggio, false comunicazioni a organismi di vigilanza, ecc.



Sezione II - Criteri di condotta nelle relazioni con tutti gli altri interlocutori

3.3 - TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni degli stakeholder sono trattate da Paul Hartmann SpA nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

3.4 - REGALI, OMAGGI E BENEFICI

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Paul Hartmann SpA.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, sindaci o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno in quei paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

In ogni caso, Paul Hartmann SpA si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti – delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.



I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche sulla destinazione e sulle finalità.

I collaboratori di Paul Hartmann SpA che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al mittente la politica di Paul Hartmann SpA in materia.

3.5 - COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

La comunicazione di Paul Hartmann SpA verso i suoi stakeholder (anche attraverso i mass-media) è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni price sensitive e i segreti industriali.

È evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

3.6 – TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE

E' vietato acquisire opere protette dal diritto d'autore, di qualsiasi natura esse siano (es.: software e tecnologie varie) e divulgarle all'interno della società e delle sue controllate senza aver acquisito le licenze e i permessi previsti.



3.7 – TUTELA DELL'INDUSTRIA

E' vietato acquisire, produrre, utilizzare mettere in vendita opere dell'ingegno, prodotti industriali, brevetti, modelli industriali con marchi o segni distintivi contraffatti o in ogni caso senza averne titolo.

Capo I - Criteri di condotta nelle relazioni con i collaboratori

3.8 - SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e 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.

La funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).



Paul Hartmann SpA non stipula contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti della Società che effettua la revisione contabile per i 36 mesi successivi:

> alla scadenza del contratto tra Paul Hartmann SpA e la stessa Società di revisione,

oppure

> al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione.

La norma si estende a tutte le Società controllate da Paul Hartmann SpA.

3.9 - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

> caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;

> elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

> norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.



3.10 - GESTIONE DEL PERSONALE

Paul Hartmann SpA evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, Paul Hartmann SpA opera per impedire forme di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

3.11 - VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio, job rotation, affiancamenti



a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità, ecc.).

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

3.12 - GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO DEI COLLABORATORI

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico.

3.13 - COINVOLGIMENTO DEI COLLABORATORI

E' assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.



L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

3.14 - INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

3.15 - SICUREZZA E SALUTE

La Direzione Aziendale considera la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute del proprio personale obiettivi irrinunciabili e prioritari; tutte le attività produttive e i momenti della vita aziendale devono in primo luogo soddisfare adeguati requisiti di sicurezza. Il rispetto degli standard di sicurezza e la tutela della salute costituiscono la condizione minima ma irrinunciabile di legittimità dell'esercizio dei processi produttivi ed uno strumento di razionalizzazione e d'efficienza dell'organizzazione aziendale.

L'impiego di risorse finanziarie, tecnologiche e professionali dedicate alla sicurezza ed alla tutela della salute rappresenta quindi un investimento produttivo ed un'espressione concreta dell'impegno aziendale per la prevenzione e la protezione dai rischi lavorativi.



La Direzione Aziendale pertanto s'impegna, tenendo conto della differente natura ed entità dei rischi esistenti, ad implementare e perseguire una politica di miglioramento continuo delle proprie prestazioni per la sicurezza e la tutela della salute del proprio personale.

3.16 - TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

E' esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

3.17 - INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

Paul Hartmann SpA si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della



persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Il collaboratore di Paul Hartmann SpA che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto alla direzione aziendale che valuterà l'effettiva violazione del codice etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

3.18 - DOVERI DEI COLLABORATORI

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal codice etico, assicurando le prestazioni richieste; ed è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.



3.19 - CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i collaboratori di Paul Hartmann SpA sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

> svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;

> curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori;

> accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Paul Hartmann SpA.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con Paul Hartmann SpA.



3.20 - UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- > utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- > evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- > adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- > non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- > non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.



Capo II - Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

3.21 - IMPARZIALITÀ

Paul Hartmann SpA si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

3.22 I CONTRATTI E LE COMUNICAZIONI AI CLIENTI

I contratti e le comunicazioni ai clienti di Paul Hartmann SpA (compresi i messaggi pubblicitari) sono:

> chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;

> conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette (quali ad esempio l'inserimento di pratiche o clausole vessatorie nei confronti dei consumatori);

> completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

3.23 - STILE DI COMPORTAMENTO DEI COLLABORATORI

Lo stile di comportamento di Paul Hartmann SpA nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.



Capo III - Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

3.24 - SCELTA DEL FORNITORE

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per Paul Hartmann SpA e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare, i collaboratori Paul Hartmann SpA addetti a tali processi sono tenuti a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili.

3.25 - INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza.

Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, la Società predispone:

- > un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- > la conservazione delle informazioni nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto.



Capo IV - Criteri di condotta nelle relazioni con la collettività

3.26 - POLITICA AMBIENTALE

Paul Hartmann SpA garantisce che le varie Società da essa controllate perseguano obiettivi coerenti con quelli strategici in materia ambientale.

3.27 - RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI

Paul Hartmann SpA non finanzia partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di strutture Paul Hartmann SpA, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza).

Paul Hartmann SpA non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

Le eventuali attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità.



In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Paul Hartmann SpA presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività di Paul Hartmann SpA).

3.28 - RAPPORTI ISTITUZIONALI

Paul Hartmann S.p.A. adotta specifici protocolli nell'ambito del proprio modello organizzativo per la prevenzione dei reati nei confronti della pubblica amministrazione.



4 - MODALITÀ DI ATTUAZIONE

4.1 - COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il codice etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i collaboratori di copia del Codice, sezioni dedicate nel sito internet aziendale, ecc.).

4.2 - SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER

Tutti gli stakeholder di Paul Hartmann SpA possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del codice etico all'Organismo di Vigilanza di Paul Hartmann SpA, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltandone eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza di Paul Hartmann SpA agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.).

E' inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.



4.3 - VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

L'Organismo di Vigilanza di Paul Hartmann S.p.A. riporta le violazioni del codice etico emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder o dell'attività di auditing, e i suggerimenti ritenuti necessari, direttamente all'amministratore delegato di Paul Hartmann S.p.A.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dall'amministratore delegato della Società, definiscono i provvedimenti, ne curano l'attuazione, e riferiscono all'amministratore delegato.

