

HOFMANN S.r.l

Monza



CODICE ETICO

REV. 02

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione
Con verbale del 05/05/2025**

INDICE

PARTE I	ASPETTI GENERALI	4
I.1.	PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA	4
I.2.	LA MISSIONE	5
I.3.	OBIETTIVI	6
I.4.	UN APPROCCIO COOPERATIVO VERSO GLI STAKEHOLDER	6
I.5.	COMPORTAMENTI NON ETICI	6
I.6.	IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI	7
I.7.	IL VALORE DELLA RECIPROCIÀ	7
I.8.	VALIDITÀ E APPLICAZIONE DEL CODICE	7
PARTE II	ASPETTI DEONTOLOGICI	9
II.1.	PREMESSA	9
II.2.	PRINCIPI	9
II.2.1	Fiducia:	9
II.2.2	Imparzialità:	10
II.2.3	Onestà:	10
II.2.4	Trasparenza e completezza dell'informazione:	10
II.2.5	Riservatezza:	11
II.2.6	Qualità dei servizi e dei prodotti:	11
II.2.7	Diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti	11
II.2.8	Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti	11
II.2.9	Concorrenza Leale:	11
II.2.10	Valorizzazione delle Risorse Umane:	12
II.2.11	Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro:	12
II.2.12	Relazioni Sindacali:	12
II.2.13	Equità dell'autorità	12
II.2.14	Integrità della persona	13
II.2.15	Responsabilità verso la collettività	13
II.2.16	Tutela ambientale	13
II.3.	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI	14
II.3.1	Trattamento delle informazioni	14
II.3.2	Regali, omaggi e benefici	14
II.3.3	Comunicazione all'esterno	14
II.4.	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE	16
II.4.1	Selezione del personale	16
II.4.2	Costituzione del rapporto di lavoro	16
II.4.3	Gestione del personale	16
II.4.4	Diffusione delle politiche di gestione del personale	17
II.4.5	Valorizzazione e formazione delle risorse	17
II.4.6	Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori	17
II.4.7	Coinvolgimento dei collaboratori	17
II.4.8	Interventi sull'organizzazione del lavoro	17
II.4.9	Sicurezza e salute sul lavoro	18
II.4.10	Tutela della privacy	18
II.4.11	Tutela della integrità morale della persona	18

II.4.12	Doveri dei collaboratori	19
II.4.13	Gestione delle informazioni	19
II.4.14	Conflitto di interessi	19
II.4.15	Utilizzo dei beni aziendali	19
II.5	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI	21
II.5.1	Imparzialità	21
II.5.2	I contratti e le comunicazioni ai clienti	21
II.5.3	Comportamento dei collaboratori nel rapporto con la clientela	21
II.5.4	Controllo della qualità e della customer satisfaction	21
II.5.5	Coinvolgimento della clientela	21
II.6	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI	23
II.6.1	Rapporti con i fornitori	23
II.6.2	Scelta del fornitore	23
II.6.3	Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori	24
II.6.4	Tutela degli aspetti etici nelle forniture	25
II.7	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, LA COLLETTIVITÀ E LE ORGANIZZAZIONI ED ENTI CHE LA RAPPRESENTANO.	26
II.7.1	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	26
II.7.2	Politica sociale	26
II.7.3	Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni	27
II.7.4	Contributi e sponsorizzazioni	27
PARTE III	SISTEMA SANZIONATORIO	28
PARTE IV	MODALITÀ ATTUATIVE	30
IV.1	COMPITI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI HOFMANN IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	30
IV.2	COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI HOFMANN	30
IV.3	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	31
IV.4	SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER	31
IV.5	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	31

PARTE I ASPETTI GENERALI

I.1. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Fondata nel marzo del 1992 Hofmann Srl è una realtà italiana estremamente dinamica, che si è distinta nel settore ortopedico per la continua ricerca, gli importanti investimenti e i costanti aggiornamenti.

Tutti i suoi prodotti hanno raggiunto un ottimo livello di sicurezza grazie all'utilizzo di macchinari all'avanguardia, passando attraverso processi e metodi di produzione sempre più precisi .

Hofmann è una realtà italiana in grado di competere con produttori internazionali, distinguendosi sul mercato per l'elevata qualità dei prodotti. Ha sviluppato una fitta rete commerciale, oltre che sul territorio nazionale, anche nei paesi emergenti, affiancando i chirurghi locali e identificandosi come partner e non come semplice fornitore. L'obiettivo è portare l'esperienza e un prodotto veramente "made in Italy" attraverso il mondo.

I.2. LA MISSIONE

HOFMANN è da sempre impegnata a produrre e fornire tecnologie mediche e servizi correlati di alta qualità, nell'interesse della sicurezza e del benessere del paziente. Ascoltare le esigenze dei nostri clienti vuol dire soddisfare i bisogni dei loro pazienti e modellare il prodotto su questi elementi. La collaborazione tra i medici ed i nostri ingegneri crea idee innovative che si traducono in prodotti innovativi.

La nostra esperienza spazia dalla traumatologia per tutti i segmenti ossei all'ortopedia per la sostituzione dell'articolazione. Protesi d'anca, di ginocchio, mezzi di sintesi e molto altro ancora arricchiscono il nostro catalogo che presenta prodotti al livello delle più grandi multinazionali d'oltreoceano e che invece, ci piace sottolineare, sono frutto dell'esperienza e della tecnologia applicata di un'azienda interamente italiana.

I.3. OBIETTIVI

Attraverso il Codice Etico, HOFMANN manifesta la precisa intenzione di ispirare i propri comportamenti, non soltanto al rispetto delle leggi e dei regolamenti, ma anche al rispetto di quei principi etici, che, in una Nazione democratica come l'Italia, devono disciplinare tutti gli aspetti della civile convivenza, tutti i rapporti fra individui, associazioni, società private e pubbliche, ed istituzioni.

Il Codice Etico esprime, pertanto, una più nobile ed elevata concezione della "impresa privata", poiché unisce armonicamente le irrinunciabili istanze della produttività e del profitto con una dimensione etica degli affari, con l'idea di una competitività e di una concorrenza libere, e tuttavia regolate dai criteri della trasparenza e della correttezza verso gli altri, che è, in definitiva, l'altra faccia del rispetto verso sé stessi.

Dunque, questo codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da HOFMANN e dai suoi collaboratori, siano essi amministratori o dipendenti o parti terze.

Inoltre, esso costituisce un insieme di principi e di linee guida la cui osservanza è di fondamentale importanza per il conseguimento degli obiettivi sociali e d'affari, per il regolare svolgimento delle attività, per l'affidabilità della gestione e l'immagine dell'azienda. Pertanto, a tali principi si ispirano le operazioni, i comportamenti e i rapporti sia interni che esterni a HOFMANN.

I.4. UN APPROCCIO COOPERATIVO VERSO GLI STAKEHOLDER

HOFMANN 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 missione di HOFMANN o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività di HOFMANN, in primo luogo i soci e, quindi, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner d'affari. In senso allargato sono inoltre stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di HOFMANN.

I.5. COMPORTAMENTI NON ETICI

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

Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

I.6. IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per HOFMANN.

All'esterno favorisce gli investimenti dei soci di capitale, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori.

All'interno, essa consente di prendere e attuare le decisioni senza frizioni, e ad organizzare il lavoro limitando i controlli burocratici ed eliminando gli esercizi eccessivi dell'autorità.

Dato che il codice etico chiarisce i particolari doveri di HOFMANN nei confronti degli stakeholder (doveri fiduciari), si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale giudicare la reputazione di HOFMANN.

Il codice etico è pertanto costituito:

- i) dai principi generali che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di HOFMANN;
- ii) dai principi deontologici che definiscono i criteri di condotta verso ciascuna classe di stakeholder, e che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di HOFMANN sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- iii) dai principi sanzionatori in relazione alle violazioni del presente codice;
- vi) dai meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del codice etico e per il suo continuo miglioramento.

I.7. IL VALORE DELLA RECIPROCIÀ

Questo codice è, pertanto, improntato ad un ideale di cooperazione orientato alla tutela del reciproco rispetto ed in vista di un vantaggio delle parti coinvolte. HOFMANN richiede perciò che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un analogo ideale di condotta etica.

I.8. VALIDITÀ E APPLICAZIONE DEL CODICE

Il codice etico si applica a HOFMANN, ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

Inoltre, HOFMANN richiede a tutti i propri collaboratori, a quelli di imprese collegate o partecipate, oltre che a tutti i rispettivi interlocutori, di attenersi a linee di condotta coerenti con i principi generali sanciti dal presente codice.

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra HOFMANN ed i propri stakeholder.

Tutti i soggetti interessati dal presente Codice sono tenuti a segnalare, verbalmente o per iscritto e in forma non anonima, eventuali inosservanze e ogni richiesta di violazione del presente Codice; le eventuali segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.lgs.231/2001, dai dipendenti di HOFMANN e alla struttura preposta alle relazioni con il Pubblico per i soggetti esterni.

I soggetti destinatari delle segnalazioni valutano l'effettiva violazione della Normativa o del Codice Etico e, se confermata, l'Organismo di Vigilanza la segnala alla struttura preposta per l'applicazione delle sanzioni disciplinari che saranno stabilite secondo la gradualità prevista dal Codice di Disciplina per le diverse violazioni.

HOFMANN tutela gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e ne mantiene riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

PARTE II ASPETTI DEONTOLOGICI

II.1. PREMESSA

L'obiettivo primario di HOFMANN è la creazione di valore per l'azienda, nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Codice. A questo scopo sono orientate le strategie industriali e finanziarie e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

HOFMANN informa la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, componente fondante del modello organizzativo e del complessivo sistema di controllo interno di HOFMANN, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione del successo dell'impresa.

In tale quadro aderisce ai principi promossi dall'Organizzazione per le Nazioni Unite, in materia di diritti umani, ambiente e lavoro.

Al rispetto del presente Codice sono tenuti, nei limiti delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità, gli organi sociali, il management e i prestatori di lavoro ed ogni collaboratore e/o partner interno ed esterno di HOFMANN.

II.2. PRINCIPI

I Principi a cui è ispirato il Codice Etico sono riconducibili a:

II.2.1 Fiducia:

HOFMANN non può avere successo senza la fiducia reciproca di tutti i soggetti che, quotidianamente conferiscono il loro apporto, anche in presenza di interessi parzialmente contrastanti.

La fiducia si basa sulla condivisione della missione, sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente Codice: ciascun soggetto si impegna, dunque, alla sua stretta osservanza.

Il mancato rispetto delle norme di cui al presente Codice non è compatibile con l'attività svolta, a qualunque livello.

Naturale corollario a quanto sopra è il reciproco rispetto, nell'ambito dei ruoli assegnati, che conduca ad una cooperazione tra i soggetti, caratterizzata da una complessiva urbanità dei modi e di un linguaggio che sia conforme all'atteggiamento di buona educazione che, nell'ambito della struttura e verso l'esterno, deve regnare.

II.2.2 Imparzialità:

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con i soci, 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), HOFMANN evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla provenienza geografica, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Inoltre, HOFMANN si assicura che i suoi dipendenti e collaboratori operino tenendo conto delle concrete circostanze; non tenendo comportamenti discriminatori ed opportunistici, quindi: HOFMANN si adopera affinché nessun collaboratore, sia in posizioni apicali che subordinate, faccia discriminazioni di razza, religione, sesso, provenienza geografica, opinioni politiche ed handicap fisici.

II.2.3 Onestà:

HOFMANN si assicura che i suoi collaboratori abbiano la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, e quindi, nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i collaboratori di HOFMANN sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico ed i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di HOFMANN può giustificare una condotta non onesta.

In particolare, HOFMANN si adopera per evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori.

Inoltre, HOFMANN si assicura che i suoi collaboratori non operino in situazioni in cui siano titolari, per conto proprio o di terzi, di interessi in conflitto con quelli delle proprie controparti contrattuali.

II.2.4 Trasparenza e completezza dell'informazione:

HOFMANN si assicura che i collaboratori lascino trasparire con chiarezza, correttezza e diligenza l'immagine dell'impresa in tutti i suoi rapporti e ne facilitino la comprensione. A tal fine è assicurata l'informazione più completa e trasparente possibile riguardo alle linee guida dell'attività sociale.

Quindi i collaboratori di HOFMANN sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, atte a consentire all'insieme degli stakeholder di addivenire, nello sviluppo dei rapporti con lo stesso, a decisioni autonome e consapevoli.

In particolare, nella formulazione di qualunque forma di accordo, HOFMANN avrà cura di specificare al contraente, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato.

II.2.5 Riservatezza:

HOFMANN 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.

HOFMANN garantisce che i dati personali in suo possesso sono trattati, conservati e utilizzati solo ed esclusivamente in ottemperanza ai requisiti di legge applicabili.

Inoltre HOFMANN si fa carico che i suoi collaboratori tutelino la riservatezza dei dati personali contenuti tanto nelle banche dati che negli archivi personali e si adopera affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalle attuali normative in materia di privacy. Il trattamento al quale saranno sottoposti i dati raccolti con la modulistica specifica aziendale, sarà diretto esclusivamente all'espletamento da parte di HOFMANN delle finalità attinenti all'esercizio specifico dell'attività svolta.

Infine, i collaboratori di HOFMANN sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

II.2.6 Qualità dei servizi e dei prodotti:

HOFMANN orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, oltreché all'apprezzamento della collettività in cui opera, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. Per questo motivo, HOFMANN indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo, produzione e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

HOFMANN riserva, inoltre, una particolare attenzione alle norme in materia di gestione e tutela dei dati affidati dai clienti, di informativa relativa ai prodotti e servizi e pubblicità degli stessi.

HOFMANN s'impegna infine affinché la cortesia, l'attenzione, la correttezza e la chiarezza di comunicazione siano elementi distintivi nei rapporti con i clienti.

II.2.7 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. HOFMANN si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

II.2.8 Correttezza ed equità nella gestione ed eventuale rinegoziazione dei contratti

È da evitare che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di HOFMANN 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.

II.2.9 Concorrenza Leale:

HOFMANN, nei rapporti con le imprese concorrenti, si ispira al principio della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

HOFMANN esercita la propria attività commerciale in ottemperanza ai requisiti delle leggi sulla concorrenza e sugli appalti di fornitura.

HOFMANN condanna ogni comportamento contrario ai principi della libera concorrenza, e rifiuta eventuali indebite pressioni sia interne, provenienti dagli stessi attori dei mercati di competenza, sia esterne, da parte di terzi, quale che sia il ruolo svolto.

Infine, HOFMANN agisce nel rispetto delle normative, nazionali ed internazionali, applicabili sul controllo delle esportazioni e di ogni altro regolamento che circoscriva il commercio con alcuni paesi.

II.2.10 Valorizzazione delle Risorse Umane:

I collaboratori di HOFMANN sono un fattore indispensabile per il suo successo.

La valorizzazione delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia, l'incentivo basato sulla loro partecipazione alle decisioni dell'impresa, costituiscono principi fondamentali per la Direzione della HOFMANN per questo motivo predispone programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e ad accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione al fine di accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute nel know-how aziendale.

Infine, lo sviluppo professionale e la gestione dei collaboratori sono basati sul principio di pari opportunità: riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dalle persone, costituiscono i criteri essenziali per la valutazione di collaboratori.

II.2.11 Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro:

HOFMANN si adopera affinché i suoi collaboratori adottino tutte le misure di sicurezza richieste dalle norme vigenti e dall'evoluzione tecnologica ed inoltre si adopera affinché venga garantita l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

E' fatto divieto ad ogni collaboratore di adottare comportamenti che possano mettere a repentaglio la sicurezza propria e degli altri, nonché l'obbligo di rispettare tutti i regolamenti interni in materia di sicurezza.

II.2.12 Relazioni Sindacali:

HOFMANN, al fine di meglio tutelare i diritti dei lavoratori e la crescita della democrazia economica, si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le Organizzazioni Sindacali e di tutela dei lavoratori.

II.2.13 Equità dell'autorità

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

In particolare, HOFMANN 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.

II.2.14 Integrità della persona

HOFMANN 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.

II.2.15 Responsabilità verso la collettività

HOFMANN è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Per questo motivo, HOFMANN intende condurre le attività finalizzate al conseguimento dell'oggetto sociale in funzione dell'apprezzamento sociale, nel rispetto delle comunità locali con cui si trova ad interagire, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

II.2.16 Tutela ambientale

Per HOFMANN l'ambiente è un bene primario e s'impegna a salvaguardarlo.

A tal fine nell'esercizio delle proprie attività ricerca un equilibrio tra iniziative economiche e le imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

II.3. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI

II.3.1 Trattamento delle informazioni

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

Per la qual cosa HOFMANN applica e costantemente aggiorna politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni, ed in particolare:

- definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti, e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

II.3.2 Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri, 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 HOFMANN.

Inoltre, è vietata qualsiasi forma di accettazione di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri, da parte di dipendenti, dirigenti, revisori, consiglieri di HOFMANN, o di loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma non ammette deroghe nemmeno in luoghi o paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine, e concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa, inoltre, che per regalo si intende qualsiasi tipo di

beneficio eccedente le normali pratiche commerciali o di informativa tecnica o tecnologica. (es.: partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

In ogni caso, HOFMANN 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. Gli omaggi di HOFMANN si caratterizzano perché volti a promuovere l'immagine aziendale di HOFMANN.

I regali offerti da HOFMANN – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati da chi ne ha la responsabilità, il quale provvede a darne preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza di HOFMANN.

I collaboratori di HOFMANN che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione, anche, all'Organismo di Vigilanza di HOFMANN che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al mittente la politica aziendale in materia.

II.3.3 Comunicazione all'esterno

La comunicazione di HOFMANN verso i suoi stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione ed in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

La comunicazione, soprattutto, nell'informazione scientifica è accurata, equilibrata, corretta, oggettiva, priva di ambiguità o fuorviante, documentata e documentabile.

L'informazione scientifica è realizzata e divulgata nel rispetto delle disposizioni che regolano la materia.

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 ed i segreti industriali.

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

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di HOFMANN con i mass-media possono essere tenuti esclusivamente con il coordinamento delle funzioni preposte, e previa autorizzazione del Vertice Aziendale.

HOFMANN partecipa a conferenze, seminari e tavoli di lavoro, e acconsente a pubblicazioni di carattere tecnico o scientifico, sociale e economico relative alle proprie attività, previa autorizzazione del Vertice Aziendale di HOFMANN.

II.4. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

II.4.1 Selezione del personale

La valutazione delle candidature del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni dello stesso.

Nelle fasi di selezione assunzione, la funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

HOFMANN non stipula contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti di Società che effettuano revisione contabile presso l'azienda per i 36 mesi successivi alla scadenza del contratto tra HOFMANN e la stessa Società di revisione, oppure al termine del rapporto contrattuale tra il dipendente e la Società di revisione.

II.4.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di cosiddetto "lavoro nero".

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ed alle norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Il collaboratore sarà reso edotto, inoltre, sulla politica etica dell'Azienda.

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

II.4.3 Gestione del personale

HOFMANN evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale e nella definizione del percorso interno di carriera, così come già descritto per la fase di selezione, le decisioni prese sono basate su considerazioni di merito e/o sulla corrispondenza tra profili richiesti e profili posseduti dai collaboratori.

E' anch'esso definito, in considerazione delle competenze e delle capacità, l'accesso a ruoli e incarichi, 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.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione personale opera per impedire ogni forma di nepotismo.

II.4.4 Diffusione delle politiche di gestione del personale

HOFMANN rende disponibili a tutti i collaboratori, in modo trasparente ed attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale, le politiche di gestione del personale.

II.4.5 Valorizzazione e formazione 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.

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.

HOFMANN mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La formazione è assegnata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale, ed è, inoltre prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita aziendale del collaboratore e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

La storia formativa di ogni collaboratore è gestita nel sistema informativo aziendale, al fine di rilevare il grado di fruizione della formazione e per disegnare successivi percorsi formativi.

II.4.6 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 e con i piani di organizzazione del lavoro. 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.

II.4.7 Coinvolgimento dei collaboratori

È 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.

II.4.8 Interventi sull'organizzazione del lavoro

È salvaguardato il valore delle risorse umane intervenendo, nel caso di riorganizzazione del lavoro, ove necessario, con azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

II.4.9 Sicurezza e salute sul lavoro

HOFMANN si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Obiettivo di HOFMANN è proteggere le proprie risorse umane preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori e ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno delle Società, ma anche con i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nella propria attività.

A tal fine realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso l'introduzione di:

1. un sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza e delle risorse da proteggere;
2. una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
3. migliori tecnologie;
4. controllo e aggiornamento delle metodologie di lavoro;
5. apporti di interventi formativi e di comunicazione.

II.4.10 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.

È 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 o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

II.4.11 Tutela della integrità morale della persona

HOFMANN 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.

Non sono ammesse ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali, molestie sessuali, e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Il collaboratore di HOFMANN 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 ed all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del codice etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

II.4.12 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 elevati standard alle prestazioni richieste.

Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni aziendali, la gestione aziendale, il rapporto con gli stakeholder e l'immagine aziendale, ed è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Dovrà assicurare che ogni decisione di business è presa nell'interesse di HOFMANN, e dovrà evitare qualsiasi situazione di non trasparenza tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte, tali da compromettere la sua indipendenza di giudizio e di scelta.

II.4.13 Gestione delle informazioni

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. È tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

II.4.14 Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori di HOFMANN sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti) ed ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

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 di HOFMANN, 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 HOFMANN.

II.4.15 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, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- a) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- b) 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.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le Unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per HOFMANN.

HOFMANN si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi

e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

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

- ❑ adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza, controllo e gestione dati e sistemi aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici e dei dati gestiti;
- ❑ 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.

❑

II.5 Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

II.5.1 Imparzialità

I servizi e le prestazioni possono essere resi da HOFMANN a Clienti Sanitari appartenenti a Pubbliche Amministrazione, a Clienti Privati, ed a Singoli Soggetti Individuali.

HOFMANN si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

II.5.2 I contratti e le comunicazioni ai clienti

I contratti e le comunicazioni ai clienti di HOFMANN sono:

- i. chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- ii. conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- iii. completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- iv. documentate e/o documentabili.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni, e impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

Infine, è cura di HOFMANN comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa ad eventuali modifiche al contratto e variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o vendita dei prodotti.

II.5.3 Comportamento dei collaboratori nel rapporto con la clientela

Lo stile di comportamento di HOFMANN nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità, a tale stile di comportamento è richiesto di uniformarsi a qualsivoglia collaboratore di HOFMANN che abbia rapporti con i clienti.

II.5.4 Controllo della qualità e della customer satisfaction

HOFMANN s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi e prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti monitorando altresì il livello di qualità percepito dal cliente.

II.5.5 Coinvolgimento della clientela

HOFMANN si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

HOFMANN si fa parte diligente nell'informare i clienti del ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi necessari per le risposte che, comunque, dovranno essere brevi.

II.6 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

II.6.1 Rapporti con i fornitori

Nelle sue politiche di acquisto, HOFMANN ha l'obiettivo di approvvigionarsi di servizi, prodotti, materiali, ed opere 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 HOFMANN richiede espressamente che i fornitori si astengano, a titolo esemplificativo, dall'utilizzare lavoro infantile o minorile e da discriminazioni, abusi o coercizioni a danno dei lavoratori, e che rispettino la normativa ambientale, adottando altresì politiche aziendali di contenimento dei consumi di materie prime, di riduzione dei rifiuti e delle emissioni nocive e in generale di limitazione dell'impatto ambientale delle produzioni.

HOFMANN, pur propendendo per la creazione di rapporti stabili sottopone periodicamente a revisione il proprio albo fornitori allo scopo di razionalizzarlo e aumentare economicità ed efficienza.

Non deve quindi essere preclusa ad alcun potenziale fornitore, in ossequio dei necessari requisiti, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Per tutte le forniture, anche per i contratti d'opera e di consulenza, devono essere ragionevolmente ed adeguatamente formalizzate e documentate le motivazioni della scelta e le considerazioni sul prezzo applicato, secondo quanto stabilito dalle procedure aziendali.

Gli incaricati degli acquisti non devono 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.

II.6.2 Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati 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 di HOFMANN 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;
- ❖ assicurare che in ogni acquisto sia valutata una concorrenza sufficiente, ad esempio considerando almeno tre imprese nella selezione del fornitore; eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate.

Per alcune categorie merceologiche o tipologie di forniture, in funzione della loro entità e conformemente alle leggi vigenti, HOFMANN dispone di un albo fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriera di accesso. Per HOFMANN sono requisiti di riferimento:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche di HOFMANN lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati e certificati;

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per HOFMANN, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente codice, HOFMANN è legittimata a prendere opportuni provvedimenti che possono variare dall'applicazione di penali contrattuali, alla recessione del contatto o dei contratti in essere salvo richieste di maggiori danni, fino al precludere eventuali altre ed ulteriori occasioni di collaborazione.

II.6.3 Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori

In HOFMANN le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte di HOFMANN. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibili forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

- ▶ la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- ▶ un'adeguata ricostruibilità e tracciabilità delle scelte adottate;

- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di acquisto e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto.

Infine, per garantire trasparenza nei rapporti HOFMANN predispone un sistema di monitoraggio dei propri fornitori.

II.6.4 Tutela degli aspetti etici nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, HOFMANN si impegna a introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale. Le violazioni dei principi generali del codice etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati contro la pubblica amministrazione. A tal fine, nei singoli contratti sono predisposte apposite clausole che prevedono un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione ai principi contenuti nel presente codice etico e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

II.7 Criteri di condotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, la Collettività e le Organizzazioni ed Enti che la rappresentano.

II.7.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nel pieno rispetto dei rispettivi ruoli e funzioni nonché con uno spirito di massima collaborazione, Hofmann 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.

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche locali, nazionali ed internazionali è riconducibile alla normale attività amministrativa ed è orientato a criteri di trasparenza e correttezza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

In particolare, i rapporti con la Pubblica Amministrazione, devono essere improntati a criteri di professionalità ed al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

Hofmann 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 dato senso sia affinché omettano di agire).

A tale riguardo, Hofmann pone in essere le misure atte a prevenire comportamenti, da parte di chi agisce in nome e/o per conto della stessa, che possano in qualsiasi forma configurare corruzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.

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.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di Hofmann.

II.7.2 Politica sociale

La strategia di Hofmann è improntata ad un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile.

Hofmann persegue obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della collettività e del contesto ambientale in cui opera.

Tale condizione trova fondamento nella consapevolezza che la soddisfazione della collettività rappresenta uno delle finalità di Hofmann oltre che un vantaggio competitivo.

II.7.3 Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni

Hofmann non finanzia partiti politici sia in Italia sia 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 a esponenti politici (es. accettazione di segnalazioni ai fini delle assunzioni, contratti di consulenza ecc.).

Inoltre, Hofmann non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio a sindacati, associazioni a tutela dei consumatori); è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base al fatto che la finalità sia riconducibile alla missione di Hofmann, che la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile, che vi sia espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito di Hofmann.

II.7.4 Contributi e sponsorizzazioni

Hofmann non aderisce, salvo casi eccezionali da sottoporre a decisione del Consiglio di amministrazione, a richieste di contributi. Le 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, che abbiano ampio respiro, e per le quali Hofmann può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Hofmann 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 Hofmann).

PARTE III SISTEMA SANZIONATORIO

Occorre innanzitutto sgomberare il campo dai possibili equivoci riguardanti la sovrapposizione della ratio posta a base delle sanzioni oggetto del modello organizzativo di HOFMANN, e quella posta a base di un eventuale processo penale conseguente alla commissione di illecito.

Tali procedimenti debbono infatti rimanere distinti, rispondendo ad esigenze diverse. Per HOFMANN si tratta infatti di sanzionare ogni eventuale violazione del codice etico e delle procedure previste nel modello organizzativo, a prescindere dal considerare se tali violazioni integrino la effettiva commissione di un reato. Il sistema sanzionatorio previsto risponde, infatti, all'esigenza di prevenire la commissione di reati. Mentre, il procedimento penale dovrà essere volto a verificare se dalla violazione della procedura, è derivata l'effettiva commissione del reato.

Chiarito quanto sopra, il sistema sanzionatorio prevede, quindi, misure adeguate a riscontrare la più volte citata esigenza di scoraggiare e prevenire la commissione dei reati.

Vale inoltre la pena di evidenziare che le procedure per l'irrogazione delle sanzioni previste nel modello adottato da HOFMANN, riscontrino, quanto ai lavoratori dipendenti, le garanzie a tale scopo previste nello Statuto dei lavoratori (art. 7), così come, per la tipologia di sanzioni da applicare è adeguata a quanto previsto nei contratti collettivi.

Sotto tale ultimo profilo, ed a titolo meramente indicativo, si riportano, qui di seguito, le cinque tipologie di sanzioni previste dal presente codice etico, perfettamente riferibili all'intero sistema sanzionatorio disciplinare di HOFMANN, rappresentate da:

- 1) rimproveri verbali;
- 2) rimproveri scritti;
- 3) multe non superiori alle quattro ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- 5) licenziamento disciplinare.

L'entità delle sanzioni irrogate al lavoratore, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni medesime e avuto riguardo alla gravità della mancanza, in conformità con quanto previsto nell'art. 7 della legge n. 300 del 1970, sarà determinata in relazione:

- alla eventuale reiterazione nel compimento del medesimo fatto nell'ambito del biennio precedente;
- alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento; al concorso nella mancanza, di più lavoratori in accordo.

Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura, già sanzionate nel corso del biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, la sanzione di livello più elevato a quella già inflitta.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 contestazioni per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni.

Le norme disciplinari che riguardano le sanzioni sono portate a conoscenza del lavoratore tramite affissione in luogo accessibile a tutti delle medesime e mediante comunicazione scritta a tutti i dipendenti.

In particolare, poi, nel caso specifico dei Dirigenti, dei soggetti posti in posizione apicale o, comunque, dei consulenti di HOFMANN che commettano infrazioni alle norme previste nel presente codice etico e nel modello organizzativo aziendale, potrà prevedersi la sanzione della risoluzione immediata del rapporto che lega tali soggetti all'Ente stesso.

La menzionata sanzione sarà oggetto di una specifica clausola contenuta nel contratto che regola il rapporto di lavoro tra tali soggetti e HOFMANN, ovvero sarà essere oggetto di un atto integrativo del contratto di lavoro medesimo, qualora già esistente.

PARTE IV MODALITA' ATTUATIVE

IV.1 Compiti del Consiglio di amministrazione di HOFMANN in materia di attuazione e controllo del codice etico

In materia di codice etico competono al Consiglio di amministrazione di HOFMANN i seguenti compiti:

-  prendere decisioni in materia di violazioni del codice di significativa rilevanza segnalate dall'Organismo di Vigilanza di HOFMANN;
-  esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice etico;
-  provvedere alla revisione periodica del codice etico.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione di HOFMANN valuta:

-  i piani di comunicazione e formazione etica;
-  il piano di lavoro predisposto dall'Organismo di Vigilanza e le relazioni periodiche dello stesso.

IV.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza di HOFMANN

All'Organismo di Vigilanza di HOFMANN sono attribuiti i seguenti compiti:

-  verificare l'applicazione e il rispetto del codice etico attraverso l'attività di monitoraggio che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento

continuo dell'etica nell'ambito di HOFMANN attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del codice etico;
- garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
- analizzare le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica aziendale, e predisporre le ipotesi di soluzione da sottoporre alla valutazione del Consiglio di Amministrazione;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del codice etico;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche e le integrazioni da apportare al presente codice etico.

Tali attività sono effettuate con il supporto di attività di audit e di controllo interno che possono essere eseguite anche da professionalità esterne incaricate, su richiesta dell'Organismo medesimo, del Consiglio di Amministrazione, e delle funzioni aziendali interessate ed inoltre, disponendo del libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

IV.3 Comunicazione e formazione

Il codice etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice etico a tutti i collaboratori di HOFMANN, la funzione del personale predispone e realizza, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza di HOFMANN, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori; inoltre, per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo iniziale che illustri i contenuti del codice etico e del modello organizzativo interno di cui è richiesta l'osservanza.

Infine a tutti i dipendenti di HOFMANN dopo aver preso visione dei contenuti del presente codice etico, sarà richiesto di sottoscrivere per accettazione una dichiarazione all'uopo predisposta, mentre a tutti i collaboratori esterni, siano essi fornitori, consulenti o professionisti, sarà richiesto con clausola allegata alle pattuizioni contrattuali di uniformarsi ai principi riportati nel presente codice etico ed ai dettami delle procedure del modello organizzativo interno per quanto di loro competenza nel rapporto con HOFMANN.

IV.4 Segnalazioni degli stakeholder

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

È dovere dell'Organismo di Vigilanza di agire 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.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

IV.5 Violazioni del codice etico

L'Organismo di Vigilanza di HOFMANN riporta le violazioni del codice etico, emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder o dell'attività autonomamente svolta, ed i suggerimenti ritenuti necessari:

- 🚩 nei casi più significativi, al Consiglio di amministrazione di HOFMANN, il quale, a seguito di un'opportuna analisi, comunica alla Direzione di HOFMANN i provvedimenti conseguenti;
- 🚩 negli altri casi, direttamente al Presidente del C.d.A. di HOFMANN, fornendo un rapporto di sintesi. Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Presidente definiscono i provvedimenti, ne curano l'attuazione, e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza di HOFMANN.