

## ***CODICE ETICO***

### **1. INTRODUZIONE**

- o Il perché di un codice etico
- o La missione della società
- o Validità ed applicazione del codice

### **2. I VALORI DELLA Halsa S.r.l.**

- o 2.1 Premessa
- o 2.2 I valori della Halsa S.r.l.

### **3. PRINCIPI GENERALI**

- o 3.1 Premessa
- o 3.2 Principi generali

### **4. CRITERI DI CONDOTTA**

- o 4.1 Premessa
- o 4.2 Criteri di condotta generali
- o 4.3 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale ed i collaboratori
- o 4.4 Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti
- o 4.5 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori
- o 4.6 Criteri di condotta nelle relazioni con altri soggetti

### **5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE**

- o 5.1 Organo di Controllo
- o 5.2 Compiti dell'Organo di Controllo
- o 5.3 Comunicazione e formazione
- o 5.4 Segnalazioni
- o 5.5 Violazioni del codice etico
- o 5.6 Sanzioni
- o 5.7 Codice etico e Modello 231

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Il perché di un codice etico

La presenza della Halsa S.r.l. sul mercato è basata, oltre che sull'elevata qualità dei propri prodotti, sulla reputazione e sul senso di integrità che la stessa ha saputo trasmettere durante la propria attività.

La buona reputazione assunta dalla Halsa S.r.l. nello svolgimento delle proprie attività è da considerarsi una risorsa immateriale essenziale che favorisce la fedeltà dei clienti, la serenità dei fornitori e l'affidabilità verso i creditori.

Con il presente codice, pertanto, la Halsa S.r.l. vuole descrivere gli impegni e le responsabilità di carattere etico che i collaboratori, i dipendenti, ed ogni altro soggetto coinvolto nell'attività della Halsa S.r.l. assumono nello svolgimento delle operazioni aziendali; in particolare la Società intende perseguire le seguenti finalità;

- + esprimere i principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come propri;
- + informare il pubblico della natura dell'impegno "etico" aziendale e delle misure poste in essere dall'azienda per rendere questo impegno operativo (anche in riferimento alla lotta contro la corruzione e contro la frode ex D.LGS n. 231/2001);
- + aumentare la coscienza e la conoscenza delle policy aziendali tra i dipendenti ed ottenere il loro supporto e consenso.

Il presente codice etico, quindi, statuisce i doveri di Halsa S.r.l. nei confronti dei propri collaboratori ed interlocutori; l'effettiva osservanza dello stesso assume valore di termine di paragone in base al quale giudicare la buona reputazione della Halsa S.r.l..

Il presente codice etico viene improntato a un ideale cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. A tal fine Halsa S.r.l. richiede ad ogni proprio collaboratore ed interlocutore di agire nei confronti della stessa secondo principi descritti nel presente codice etico o principi ispirati ad un'analogia idea di condotta etica.

### 1.2 La missione della società

In tutto il territorio in cui opera, all'interno delle proprie aree di business la Società vuole essere riconosciuta come fornitore di altissima qualità di dispositivi medici e dei servizi agli stessi inerenti e contribuire in tal modo ad un accrescimento della qualità della vita.

Halsa S.r.l. assume come obiettivo principale da perseguire l'eccellenza nella commercializzazione di apparecchiature biomedicali di elevato contenuto tecnologico, perseguendo un'innovazione costante atta al mantenimento e all'incremento delle posizioni assunte sul mercato, ricercando la massima soddisfazione dei clienti e la crescita professionale dei propri collaboratori.

In tale ottica Halsa S.r.l. aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i propri collaboratori ed interlocutori, ovvero con quelle categorie di individui, gruppi o associazioni, il cui apporto è richiesto per la realizzazione degli obiettivi principali della Halsa S.r.l. o che comunque hanno interesse in gioco per il perseguimento degli stessi.

Pertanto i comportamenti non etici compromettendo il rapporto di fiducia tra Halsal S.r.l. ed i propri collaboratori ed interlocutori arrecano nocumento al perseguimento degli obiettivi primari della stessa.

### 1.3 Validità ed applicazione del codice

Il presente codice etico si applica in tutti i rapporti in cui la Halsal S.r.l. è parte ed è, conseguentemente, vincolante per i comportamenti sia dei dipendenti della stessa che per i collaboratori esterni.

Halsal S.r.l. pertanto richiede a tutti i propri collaboratori sia dipendenti che esterni una condotta in linea con i principi generali del presente codice.

## 2. I VALORI DELLA HALSA S.R.L.

### 2.1 Premessa

I valori della Halsal S.r.l. sono da considerarsi come linee guida che devono sovrintendere a tutte le attività della Società e come le fondamenta su cui si baseranno tutte le future prestazioni della Halsal S.r.l.

Essi sono stati attentamente selezionati attraverso un attento esame delle attività svolte e dei codici comportamentali fin qui seguiti, sono condivisi da tutti i soggetti che collaborano con la Società e sono stati volutamente limitati al fine di una maggiore chiarezza e di una perfetta coerenza tra quanto enunciato e ciò che viene di giorno in giorno effettivamente messo in pratica.

In tutti i comportamenti quotidiani, sia inerenti a relazioni interne che a relazioni esterne le azioni dei dipendenti e dei collaboratori della Halsal S.r.l. devono sempre rispettare i valori, i principi generali ed i canoni di condotta descritti dal presente codice.

### 2.2 I valori della Halsal S.r.l.

Sia individualmente che come organizzazione:

- ✚ **Ricerchiamo la piena soddisfazione dei nostri clienti;**
- ✚ **Ricerchiamo la qualità in tutte le nostre attività;**
- ✚ **Siamo guidati dai nostri clienti;**
- ✚ **Abbiamo uno stile corretto e rispettoso;**
- ✚ **Impariamo e condividiamo;**
- ✚ **Abbiamo passione per il nostro Lavoro.**

### RICERCHIAMO LA PIENA SODDISFAZIONE DEI NOSTRI CLIENTI

La Halsal S.r.l. è cosciente che data l'elevata competitività del settore in cui opera guadagnare la fedeltà dei propri clienti è un obiettivo strategico per la crescita della stessa, e che in tale ottica la piena soddisfazione dei clienti è elemento imprescindibile.

Pertanto tutte le attività della Società hanno come obiettivo primario la soddisfazione dei propri clienti e a detto obiettivo devono uniformarsi i comportamenti di tutti i dipendenti della società nonché di tutti i collaboratori della stessa.

Halsa S.r.l. al fine di monitorare la soddisfazione di propri clienti organizza indagini di mercato tesi ad individuare eventuali punti di criticità e ad apportare le opportune azioni correttive.

#### **RICERCHIAMO LA QUALITÀ IN TUTTE LE NOSTRE ATTIVITÀ**

Halsa è perfettamente conscia del fatto che la natura del prodotto e la criticità dell'applicazione richiedano un'elevata qualità e che le aspettative della clientela in termini di qualità siano conseguentemente molto elevate. La società è altresì conscia del fatto che solo la soddisfazione di tali esigenze possa permettere una piena e completa soddisfazione da parte dei clienti.

Halsa S.r.l. pone di conseguenza le normative di qualità di riferimento, le leggi applicabili e le aspettative dei clienti al centro del proprio sistema qualità del quale cura e sorveglia la continua implementazione, aumenta l'ambito di applicazione dello stesso coinvolgendo i propri collaboratori e ne promuove, costantemente, la conoscenza ricercando il diretto coinvolgimento di tutti i soggetti che operano assieme ad essa al fine di ottenere dagli stessi il loro diretto coinvolgimento e la completa condivisione del sistema.

#### **SIAMO GUIDATI DAI NOSTRI CLIENTI**

La Halsa S.r.l. ritiene essenziale, al fine di perseguire gli obiettivi sopra enunciati, costruire con i propri clienti un solido rapporto condividendone gli interessi e comprendendone le necessità.

La costituzione di un rapporto corretto e solido aiuterà la società a meglio comprendere le dinamiche del mercato e a sviluppare soluzioni innovative consentendo la crescita della stessa. Tutti gli obiettivi e le performance pertanto sono misurate in relazione alla soddisfazione del cliente e a i suoi bisogni.

#### **ABBIAMO UNO STILE CORRETTO E RISPETTOSO**

I codici di comportamento e condotta tenuti dalla Halsa S.r.l. sia fra dipendenti della stessa, che nei rapporti esterni con clienti, "stakeholders" che con la società civile sono fondati sull'affidabilità e su di un alto standard etico.

Halsa S.r.l. rispetta le diversità e tratta tutti i propri interlocutori con la medesima correttezza e rispetto; quale attore del mercato considera le differenze culturali come arricchimento per la propria organizzazione.

Consequentemente la gestione del personale si basa su mutua fiducia e trasparenza e sulla costante ricerca di soluzioni atte a creare la massima soddisfazione per entrambe le parti.

Periodicamente vengono fissati degli obiettivi e viene verificato il comportamento manageriale e la soddisfazione dei dipendenti.

### **IMPARIAMO E CONDIVIDIAMO**

Lo sviluppo personale e professionale individuale di ciascun dipendente è fondamentale per la crescita di tutta la struttura societaria pertanto la Halsa S.r.l. favorisce tali processi con corsi, approfondimenti e addestramenti adeguati.

Halsa S.r.l. considera il lavoro di gruppo e la messa a disposizione di tutti di ogni specifica competenza dei singoli dipendenti come valore essenziale per la propria crescita.

Vengono periodicamente fissati obiettivi e tenuti monitorati i processi di crescita personale e professionale dei dipendenti.

### **ABBIAMO PASSIONE PER IL NOSTRO LAVORO**

Halsa S.r.l. è profondamente convinta del proprio operato ricerca in tutte le proprie attività lavorative impegno energia ed entusiasmo. Gli ottimi risultati fin qui ottenuti, i processi di responsabilizzazione ed uno stile non burocratico fanno di Halsa S.r.l. un luogo dove lavorare è stimolante.

## **3. PRINCIPI GENERALI**

### **3.1 Premessa**

Stabiliti i Valori a cui tutte le attività della Halsa S.r.l. devono indirizzarsi Halsa S.r.l. intende ora evidenziare i principi generali che ispirano detti valori e ai quali tutti gli interlocutori della stessa devono attenersi nello svolgimento di qualsiasi attività che veda coinvolta la Società.

### **3.2 Principi generali**

#### **ONESTA'**

Nello svolgimento delle proprie attività i dipendenti e collaboratori della Halsa S.r.l. devono rispettare con diligenza le leggi /regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società opera; devono inoltre rispettare il presente codice etico ed i regolamenti interni previsti dalla Società.

In nessun caso il perseguimento di un interesse della Halsa S.r.l. potrà giustificare una condotta non rispondente a quanto sopra specificato.

#### **IMPARZIALITA'**

In tutte le proprie attività (scelta dei contraenti, gestione del personale, organizzazione del lavoro, selezione dei fornitori) Halsa S.r.l. vieta ogni discriminazione basata su età, sesso, sessualità, stato di salute, opinioni politiche o credenze religiose dei propri interlocutori.

#### **RISERVATEZZA**

Halsa S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso coerentemente con le normative vigenti; a tal fine è già stato predisposto un sistema di controllo del flusso delle informazioni.

Tutti i collaboratori ed i dipendenti di Halsa S.r.l. sono tenuti a non divulgare e/o utilizzare le informazioni di cui dovessero venire in possesso per fini diversi da quelli relativi allo svolgimento della propria attività.

#### **VALORE DELLE RISORSE UMANE**

I dipendenti e collaboratori di Halsa S.r.l. sono un fattore indispensabile per il successo delle attività della stessa ed è per questo motivo che Halsa S.r.l. si impegna a promuovere e tutelare il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

#### **EQUITA'**

Halsa S.r.l. si impegna, nella sottoscrizione e gestione dei rapporti implicanti l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, a far sì che l'autorità sia esercitata con correttezza ed a far in modo che sia evitato ogni abuso.

#### **INTEGRITA' DELLA PERSONA**

Halsa S.r.l. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori garantendo ambienti di lavoro sicuri e salubri nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

Non saranno in alcun modo tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire in violazione della legge o del presente codice etico né verranno tollerate comportamenti lesivi delle preferenze morali e personali di ciascuno.

#### **TRASPARENZA E COMPLETEZZA**

I dipendenti ed i collaboratori di Halsa S.r.l. hanno il dovere di fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate in modo da far sì che gli interlocutori della stessa siano messi nella condizione di prendere decisioni autonome e consapevoli; siano a conoscenza delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

#### **CORRETTEZZA ED EQUITA' NELLA GESTIONE DEI CONTRATTI**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito contrattualmente.

E' fatto divieto a tutti i dipendenti e collaboratori di Halsa S.r.l. nonché a chiunque operi in nome e per conto della stessa di sfruttare a proprio vantaggio condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

#### **QUALITA' DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI**

Halsa S.r.l. 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.

Nel perseguimento di tali fini Halsa S.r.l. indirizza tutte le proprie attività di ricerca e commercializzazione dei propri prodotti o servizi ad elevati standard di qualità.

## 4. CRITERI DI CONDOTTA

### 4.1 Premessa

Stabiliti i valori che guidano tutte le attività della Società, ed enunciati i principi a cui tali valori si ispirano nella stesura del presente codice Halsa S.r.l. ritiene, al fine di ottenere la piena e perfetta corrispondenza tra quanto enunciato e quanto messo in pratica tutti i giorni nello svolgimento delle attività, elencare i criteri di condotta a cui tutti gli interlocutori della stessa devono attenersi.

Halsa S.r.l. ha individuato i seguenti criteri di condotta a seconda della tipologia di attività svolta:

Criteri di condotta generali (validi per tutti i campi di attività);

Criteri di condotta nelle relazioni con il personale ed i collaboratori;

Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti;

Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori;

Criteri di condotta nelle relazioni con altri soggetti.

### 4.2 Criteri di condotta generali

#### TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni in possesso di Halsa S.r.l. vengono dalla stessa trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy come previsto dalle normative vigenti.

A tal fine sono applicate e vengono costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per il trattamento delle informazioni; in particolare è stata definita un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che:

- ✚ assicura una corretta sorveglianza sulle stesse sorvegliando l'accesso a tali dati e la conservazione degli stessi;
- ✚ analizza e classifica le informazioni in possesso di Halsa S.r.l. per livelli di riservatezza adottando opportune misure di tutela, in tutte le fasi del trattamento, a seconda del livello di criticità;
- ✚ sottopone, nei casi eventualmente applicabili, i soggetti terzi alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

#### TRATTAMENTO DELLE OPERAZIONI E TRANSAZIONI

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione dei controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

## REGALI OMAGGI E BENEFICI

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o concessione di beneficio che esuli la normale pratica commerciale e di cortesia o che, comunque, possa essere interpretata come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nello svolgimento delle attività imputabili a Halsa S.r.l.

In particolare è vietato a tutti i dipendenti, collaboratori di Halsa S.r.l., ivi compresi gli agenti ed i tecnici esterni all'organizzazione della stessa, di effettuare regali, omaggi o concedere benefici a funzionari pubblici italiani e/o a loro familiari/parenti, sia di nazionalità italiana che estera tali da far ritenere detti regali, omaggi e benefici atti ad influenzare l'indipendenza di giudizio e ad assicurare alla Halsa S.r.l. un indebito vantaggio.

Tale norma non ammette alcuna deroga.

I regali, gli omaggi ed i benefici concessi devono, salvo quelli di modico valore, essere documentati in modo adeguato al fine di consentire l'attuazione delle relative procedure previste dal modello organizzativo di attuazione e gestione ex D. lgs. . 231/2001.

In particolare è obbligatorio per tutti i dipendenti/collaboratori di Halsa S.r.l. applicare delle procedure standard predefinite, conformi alla normativa vigente, nei casi in cui :

- ✚ si intenda sostenere eventuali spese per l'iscrizione e/o partecipazione di operatori sanitari -dipendenti della Pubblica Amministrazione - a congressi o simposi;
- ✚ si vogliano effettuare donazioni in denaro o in attrezzature alla Pubblica Amministrazione;
- ✚ si forniscano materiale ed apparecchiature in conto visione, conto deposito e comodato d'uso.

I dipendenti ed i collaboratori di Halsa S.r.l. che ricevessero regali, omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite dovranno darne comunicazione alla stessa per l'espletamento delle procedure previste.

## COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

La comunicazione di Halsa S.r.l. nei confronti dei suoi interlocutori è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi e tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi e le regole di condotta professionale, viene realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Halsa S.r.l. improntando i propri rapporti con i mass media, esclusivamente, alle funzioni per le quali questi ultimi sono preposti vieta ogni forma di pressione atta all'acquisizione di atteggiamenti di favore da parte degli stessi.



#### **4.3 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale ed i collaboratori**

##### **SELEZIONE DEL PERSONALE**

La valutazione del personale da assumere, come documentato dalla procedura esistente, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati con esclusione di qualsiasi forma di discriminazione.

E' fatto divieto di richiedere ai candidati informazioni che esulino da quelle strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale.

##### **COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il personale può essere assunto solamente con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di c.d. "lavoro nero".

Come previsto dalle specifiche procedure esistenti, al fine di consentire al collaboratore un'accettazione basata su di un effettiva comprensione del rapporto, alla costituzione dello stesso ogni collaboratore riceverà accurate informazioni relative a:

- ✚ caratteristiche della funzione e della mansione da svolgere;
- ✚ elementi normativi e retributivi come regolati dal contratto collettivo di lavoro;
- ✚ norme e procedure da adottare per evitare rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

##### **GESTIONE DEL PERSONALE**

Halsa S.r.l. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori; le decisioni prese, ai fini della selezione, sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale dell'azienda, 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.

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.

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.

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 ed indipendenza di giudizio.

#### **SICUREZZA E SALUTE**

Halsa S.r.l. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A tal fine, in accordo con le normative vigenti, è stata creata una struttura interna con il compito di analizzare:

- ✚ l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza sul lavoro;
- ✚ una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- ✚ l'adozione delle migliori tecnologie;
- ✚ il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- ✚ l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

#### **TUTELA DELLA PRIVACY**

La privacy del collaboratore è tutelata tramite l'adozione di uno specifico sistema con il quale vengono determinate le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore nonché le relative modalità di trattamento e conservazione. Viene fatto esplicito divieto di qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tale procedura prevede inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabilisce le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

#### **INTEGRITA' E TUTELA DELLA PERSONA**

Halsa S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Chi ritenesse 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 può segnalare l'accaduto all'azienda che valuterà l'effettiva violazione del codice etico.

## **DOVERI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI**

Il collaboratore ed il dipendente devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto fonte del rapporto in ottemperanza a quanto previsto dal presente codice etico nonché alle procedure del sistema di qualità ed agli altri regolamenti vigenti, assicurando le prestazioni richieste.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori di Halsa S.r.l. sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente (o tramite la partecipazione di propri familiari o di terzi) sfruttando 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 e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti anche attraverso i familiari;
- ✚ curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente e/o il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile affinché venga attivata la procedura prevista nel modello organizzativo.

Ogni dipendente e 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.

Ogni dipendente e collaboratore deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati ed evitare utilizzi impropri (ad esempio navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi) dei beni aziendali.

Halsa S.r.l. si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili e di reporting di controllo finanziario; fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

### **4.4 Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti**

#### **IMPARZIALITA'**

Halsa S.r.l. si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

#### **GESTIONE CONTRATTI, COMUNICAZIONI AI CLIENTI E GARE D'APPALTO**

I contratti e le comunicazioni ai clienti devono essere formulati in maniera chiara e semplice con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori illustrando in modo chiaro ogni costo.

I contratti e tutte le comunicazioni, ivi comprese le offerte, debbono inoltre essere conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette. I contratti e tutte le comunicazioni debbono, inoltre, essere complete così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Nel caso dell'esecuzione di una gara d'appalto con la Pubblica Amministrazione, Halsa S.r.l garantisce di operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Nei casi in cui Halsa S.r.l si avvale dell'opera di "non dipendenti" per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, vengono applicate nei confronti di questi le stesse procedure e direttive valide per i dipendenti diretti.

Inoltre, al fine di garantire gli obiettivi di cui sopra, Halsa S.r.l si impegna a:

- ✚ non farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un agente, consulente o da qualsiasi altra terza figura, quando si possano creare conflitti d'interesse;
- ✚ a non assumere, alle proprie dipendenze, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (e loro parenti), che abbiano partecipato personalmente ed attivamente a trattative d'affari, o all'avallo di richieste effettuate dalla Halsa S.r.l. alla Pubblica Amministrazione, per almeno due anni successivi all'aggiudicazione della gara d'appalto o alla accettazione della richiesta.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente e/o il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile affinché venga attivata la procedura prevista nel modello organizzativo.

#### **STILE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI**

Lo stile di comportamento della Halsa S.r.l. nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

#### **CONTROLLO DELLA QUALITA' E DELLA CUSTOMER SATISFACTION**

In ottemperanza alle procedure del sistema di qualità vigenti la Halsa S.r.l. tramite i propri dipendenti e collaboratori si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi e dei prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita attraverso procedure formalizzate.

In particolare Halsa S.r.l., oltre alla raccolta dei dati di misura della soddisfazione del Cliente, si impegna ad analizzare dettagliatamente i reclami ricevuti da parte dei clienti; ed a rispondere nel minor tempo possibile in modo esauriente e completo. A tale proposito esiste una specifica procedura interna che gestisce il ricevimento e la chiusura dei reclami.

#### **4.5 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori**

##### **SCELTA DEL FORNITORE**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Halsa S.r.l., alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità pertanto è fatto divieto di precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti; Halsa S.r.l. tiene conto ai fini delle proprie scelte solamente di criteri oggettivi e documentabili.

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

In particolare, è stata adottata una procedura di qualificazione del fornitore che si prefigge di realizzare gli scopi sopra descritti nonché di regolare e monitorare tutti i rapporti con i fornitori.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente e/o il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile affinché venga attivata la procedura prevista nel modello organizzativo.

#### **4.6 Criteri di condotta nelle relazioni con altri soggetti**

##### **RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI**

Halsa S.r.l. non finanzia, sia in Italia che all'estero, partiti politici, loro rappresentanti o candidati; nè effettua sponsorizzazioni di congressi che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica; si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

##### **CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI**

Halsa S.r.l. può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti in ottemperanza alla normativa vigente e senza che ciò possa comportare un tentativo di ottenere un' indebita posizione di vantaggio.

Le attività di sponsorizzazione, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali Halsa S.r.l. può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Halsa S.r.l. 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 della stessa.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente e/o il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile affinché venga attivata la procedura prevista nel modello organizzativo.

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione è regolata da un'apposita procedura.

## **5. MODALITA' DI ATTUAZIONE**

### **5.1 Organo di Controllo**

Al fine di una piena, puntuale ed esatta applicazione del presente codice etico, in considerazione del fatto che, contestualmente al presente codice etico Halsa S.r.l. si è dotata di un Modello di organizzazione e di gestione ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, e che in attuazione di quanto previsto dal decreto all'art. 6 lett. B pone che **"sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri, di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento"**, avendo a tale riguardo Halsa S.r.l. individuato nel proprio ambito come soggetto più idoneo ad assumere le funzioni di Compliance Officer - CO la figura del Responsabile dell'Assicurazione Qualità si è ritenuto, anche in considerazione della struttura della Società e di ragioni di economia unificare le due figure.

Pertanto, Viene stabilito che il **Responsabile dell'Assicurazione Qualità** assuma l'incarico di **Organo di Controllo** relativamente al presente codice etico.

## 5.2 Compiti dell'Organo di Controllo

In materia di codice etico competono all'Organo di Controllo (Compliance Officer di seguito "CO") i seguenti compiti:

- I) prendere decisioni in materia di violazioni del codice di cui lo stesso ne venga a conoscenza sia nell'esercizio delle proprie funzioni, sia che vengano comunicate allo stesso da un altro organo della Halsa S.r.l;
- II) esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice etico;
- III) provvedere alla revisione periodica del codice etico;
- IV) effettuare la valutazione dei piani di formazione etica.
- V) Monitorare le informazioni relative a potenziali conflitti di interesse, apportare eventuali azioni correttive ed esprimere al riguardo un parere vincolante.

Il CO deve inoltre:

- ✚ verificare l'applicazione e il rispetto del codice etico attraverso l'attività di ethical auditing, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica 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; in particolare: garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica; analizzare le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali che presentino significativi impatti sull'etica aziendale, predisporre le ipotesi di soluzione da sottoporre alla valutazione per il controllo interno;
- ✚ ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del codice etico ed esprimere un parere motivato sulle stesse anche qualora ritenga che non vi sia stata alcuna violazione.

## 5.3 Comunicazione e formazione

Il codice etico è portato a conoscenza dei dipendenti e di tutti i collaboratori interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice etico a tutti i collaboratori il CO nell'espletamento della propria funzione di audit predisporrà 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; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del codice di cui è richiesta l'osservanza.

#### 5.4 Segnalazioni

Halsa S.r.l. provvede a stabilire dei canali di comunicazione a cui poter rivolgere le proprie segnalazioni direttamente al CO.

In alternativa, tutti i dipendenti ed i collaboratori di Halsa S.r.l. possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del codice etico al CO che provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

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

#### 5.5 Violazioni del codice etico

CO presa analisi delle situazioni allo stesso riportate e di cui lo stesso è venuto a conoscenza qualora con parere motivato ritenga di trovarsi in presenza di una violazione del codice etico:

- I) comunica nei casi più significativi all'Amministratore di Halsa S.r.l. o nel caso al consiglio di amministrazione, le violazioni con le motivazioni ed i provvedimenti che ha deciso di adottare;
- II) comunica, negli altri casi, direttamente al responsabile dell'attività ove si è verificata la violazione, fornendo all'Amministratore un report di sintesi.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Amministratore, definiscono i provvedimenti, ne curano l'attuazione, e riferiscono l'esito al CO.

#### 5.6 Sanzioni

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei criteri di condotta (quindi in violazione dei valori e dei principi generali) statuiti dal presente codice sono da considerarsi e vengono definiti come "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili generate da tali illeciti disciplinari rientrano, quindi, tra quelle previste dal regolamento interno aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Visto quanto sopra il codice fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato esistente ovvero le norma patrizie di cui al CCNL (vedi art. 23, 24, 25 e 26 Disciplina Generale, Sezione III CCNL dell'8 giugno 1999).

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della gravità.

Per una più attenta analisi di dette categorie si rimanda la Modello 231.

#### 5.7 Codice etico e Modello 231

Le regole di comportamento contenute nel presente Codice sono la fonte di quelle previste dal Modello 231 pur presentando il Modello, per le finalità dallo stesso perseguite, una portata diversa.

Il Codice Etico esprime, infatti, dei principi di "deontologia aziendale" che Halsa S.r.l. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i dipendenti:

Il Modello risponde all'esigenza di tutelare Halsa S.r.l. e di prevenire la commissione di attività che possano essere configurate come reati espressamente previsti da Decreto e, quindi evitare che la Halsa S.r.l. ricorra nelle sanzioni previste dal Decreto medesimo.



Stampa: HALSA S.p.A.  
L'AMMINISTRATORE UNICO  
Giuseppe Cucà

Rev. 2018