

2024

Codice Etico CompaMed Srl



I NOSTRI VALORI, I NOSTRI PRINCIPI, LA NOSTRA IDENTITÀ

Edizione	Revisione	Data Revisione	Motivazione	Data approvazione
01	01	09/12/2024	Prima emissione	09/12/2024

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE UNICO

E' con orgoglio che presentiamo il Codice Etico di CompaMed Srl (di seguito CompaMed) , in cui sono definiti - in modo organico e unitario - i principi e i criteri di riferimento per regolare i comportamenti degli amministratori, dei dipendenti e di tutti coloro che collaborano con la nostra realtà aziendale.

Si fonda sul patrimonio comune di valori condivisi sui quali CompaMed ha costruito e intende continuare a costruire il proprio sviluppo.

È una guida alle decisioni di tutti i giorni. Rispettare e far rispettare il Codice Etico in ogni attività aziendale genera fiducia in tutti i portatori d'interesse e contribuisce ad affermare la reputazione dell'impresa.

Il comportamento affidabile di ognuno di noi e la buona reputazione dell'impresa creano valore, sono un indispensabile fattore di crescita e di sviluppo. Il mercato, infatti, sceglie CompaMed per la capacità di mantenere gli impegni assunti in risposta alle richieste, di assicurare nel tempo livelli elevati di qualità dei prodotti e dei servizi, per l'affidabilità dei risultati.

Tutte le scelte dei nostri interlocutori si fondano sulla fiducia e sulla responsabilità: è per questo che il Codice Etico non rappresenta soltanto un adempimento formale ma una conquista di ogni giorno.

Il Codice Etico comporta un grande impegno da parte di CompaMed, e richiede senso di condivisione e di responsabilità, soprattutto da parte degli amministratori, dei dipendenti, dei collaboratori, dei business partner rilevanti. Di fatto, è parte del rapporto professionale che li lega all'azienda.

Sarà quindi diffuso a tutti i portatori d'interesse e spiegato a chi vuole lavorare in CompaMed o con CompaMed.

Verrà calato nella pratica quotidiana e sarà aperto a ogni possibile miglioramento per valorizzare lo spirito di innovazione di CompaMed e la sua voglia di crescere.

L'Amministratore Unico

INDICE

1	INTRODUZIONE	7
1.1	FINALITA' DEL CODICE ETICO	7
1.2	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO	7
1.3	VISIONE ETICA	8
1.4	COMPORTAMENTI ETICI	8
1.5	IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI	8
1.6	IL VALORE DELLA RECIPROCITA'	9
1.7	LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO	9
1.8	IL VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE.....	9
1.9	AGGIORNAMENTI DEL CODICE	10
2	MISSION, VALORI E PRINCIPI DI FUNZIONAMENTO	11
2.1	LA MISSION	11
2.2	I NOSTRI VALORI	11
2.2.1	LUNGIMIRANZA	11
2.2.2	AMBIENTE LAVORATIVO E ORGANIZZAZIONE	11
2.2.3	COMPETENZA E MERITO	12
2.2.4	RISPETTO E PROFESSIONALITA'	12
2.2.5	PASSIONE E APPARTENENZA	13
2.3	PRINCIPI GENERALI DI FUNZIONAMENTO	13
2.3.1	LEGALITÀ	13
2.3.2	RESPONSABILITÀ	14
2.3.3	ONESTA'	14
2.3.4	IMPARZIALITA'	14
2.3.5	CORRETTEZZA E PREVENZIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE	15
2.3.6	COERENZA	15
2.3.7	TRASPARENZA	15
2.3.8	RISERVATEZZA	15
2.3.9	EFFICIENZA	16
2.3.10	COINVOLGIMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	16
2.3.11	INTEGRITÀ FISICA E MORALE DELLA PERSONA	16

2.3.12	EQUITÀ DELL'AUTORITÀ	16
2.3.13	QUALITÀ E ORIENTAMENTO AL CLIENTE	17
2.3.14	CONCORRENZA LEALE	17
2.3.15	RESPONSABILITÀ SOCIALE / VERSO LA COLLETTIVITA'	17
2.3.16	TUTELA AMBIENTALE E SVILUPPO SOSTENIBILE	17
3	CRITERI DI CONDOTTA GENERALI	19
3.1	GENERALITA'	19
3.2	TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI	19
3.2.1	TRASPARENZA E CORRETTEZZA DELLE INFORMAZIONI	19
3.2.2	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI	19
3.3	PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI E TUTELA DEI DATI PERSONALI	20
3.4	REGALI, OMAGGI E BENEFICI	20
3.5	COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO	21
3.6	REGISTRAZIONI CONTABILI E CONTROLLI INTERNI	21
3.6.1	TRASPARENZA E ACCURATEZZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI	21
3.6.2	CORRETTEZZA NELLA TENUTA DEI LIBRI SOCIALI	23
3.6.3	CONTROLLI INTERNI	23
3.7	GESTIONE REGOLATA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI	23
3.8	INTEGRITA' FINANZIARIA E LOTTA ANTIFRODE	23
3.9	ANTICORRUZIONE	24
3.10	TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE E INTELLETTUALE	24
3.11	TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	24
3.12	TUTELA DELLA TRASPARENZA NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI (ANTI-RICICLAGGIO)	25
3.13	RELAZIONI CON ENTI ED AZIENDE CONCORRENTI	25
3.14	RAPPORTI CON OPERATORI INTERNAZIONALI	25
3.15	IMPIEGO DI PERSONE IN REGOLA CON LE NORME SULL'IMMIGRAZIONE	26
4	CRITERI DI CONDOTTA SPECIFICI	27
4.1	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I SOCI	27
4.1.1	SOCI	27

4.1.2	RELAZIONE CON I SOCI	27
4.1.3	VALORIZZAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DEI SOCI E SOSTENIBILITA'	27
4.1.4	CORPORATE GOVERNANCE	27
4.1.5	ATTIVITA' DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	28
4.2	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	30
4.2.1	DIPENDENTI E COLLABORATORI.....	30
4.2.2	SELEZIONE DEL PERSONALE	30
4.2.3	COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	30
4.2.4	GESTIONE DEL PERSONALE.....	31
4.2.4.1	VALUTAZIONE DEL PERSONALE	31
4.2.4.2	DIFFUSIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE.....	31
4.2.4.3	VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE.....	31
4.2.4.4	GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO DEI COLLABORATORI	32
4.2.4.5	COINVOLGIMENTO DEI COLLABORATORI	32
4.2.4.6	INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	32
4.2.4.7	SICUREZZA E SALUTE	33
4.2.4.8	INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA.....	34
4.2.4.9	TUTELA DELLA PRIVACY	34
4.2.5	DOVERI DEI COLLABORATORI.....	34
4.2.5.1	OBBLIGHI DI CONDOTTA	34
4.2.5.2	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI	34
4.2.5.3	CONFLITTO DI INTERESSE	34
4.2.5.4	RELAZIONE FRA COLLEGHI	35
4.2.5.5	UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI.....	36
4.2.5.6	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLE CONOSCENZE.....	37
4.2.5.7	EFFICACIA ESTERNA	37
4.2.5.8	ULTERIORI DOVERI PER I RESPONSABILI	37
4.3	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI	39
4.3.1	FORNITORI	39
4.3.2	SCELTA DEL FORNITORE.....	39

4.3.3	VALUTAZIONE DEI FORNITORI.....	39
4.3.4	INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI.....	40
4.3.5	CORRETTEZZA NELLA GESTIONE DEI CONTRATTI	40
4.4	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI OPERATORI COMMERCIALI	41
4.4.1	OPERATORI COMMERCIALI.....	41
4.4.2	CRITERI DI CONDOTTA APPLICABILI	41
4.4.3	IDENTIFICAZIONE E SELEZIONE DELL'OPERATORE COMMERCIALE	41
4.4.4	RAPPORTI CON GLI OPERATORI COMMERCIALI	41
4.4.5	FORMAZIONE DEGLI OPERATORI COMMERCIALI.....	42
4.4.6	ATTIVITA' DEGLI OPERATORI COMMERCIALI.....	42
4.4.7	CONFLITTO DI INTERESSI.....	42
4.4.8	UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI.....	42
4.4.9	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLE CONOSCENZE	42
4.5	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI	43
4.5.1	CLIENTI	43
4.5.2	IMPARZIALITÀ.....	43
4.5.3	ATTENZIONE ELLE ESIGENZE DEI CLIENTI	43
4.5.4	I CONTRATTI E LE COMUNICAZIONI AI CLIENTI.....	43
4.5.5	STILE DI COMPORTAMENTO DEI COLLABORATORI.....	43
4.5.6	QUALITÀ E SOSTENIBILITA' DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI	44
4.5.7	COINVOLGIMENTO DELLA CLIENTELA E GESTIONE DEI RECLAMI.....	44
4.6	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA' E LE ISTITUZIONI PUBBLICHE.....	45
4.6.1	COLLETTIVITA'	45
4.6.2	RAPPORTI CON L'AMBIENTE.....	45
4.6.3	RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	45
4.6.3.1	RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.....	45
4.6.3.2	RAPPORTI CON AUTORITÀ PUBBLICHE, DI VIGILANZA E ENTI DI CONTROLLO	47
4.6.3.3	RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GIUDIZIARIE.....	47

4.6.4	RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI	47
4.6.5	CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	48
5	MODALITA' DI ATTUAZIONE	49
5.1	RESPONSABILITA' PER L'ATTUAZIONE	49
5.2	COMPITI DEL COMITATO ETICO IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	49
5.3	MODALITA' DI ATTUAZIONE E CONTROLLO.....	50
5.4	COMUNICAZIONE.....	50
5.5	FORMAZIONE	51
5.6	SEGNALAZIONI	51
5.6.1	MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI	51
5.6.2	VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	51
5.7	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI.....	52
6	ALLEGATI.....	52

1 INTRODUZIONE

1.1 FINALITA' DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico (di seguito il "Codice Etico" o, più semplicemente, il "Codice") esprime gli impegni e le responsabilità nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori a qualsiasi titolo di CompaMed Srl (di seguito "CompaMed" o la "Società"), siano essi amministratori, componenti di organi sociali, dirigenti, dipendenti o collaboratori in ogni senso di tale impresa (di seguito i "Collaboratori").

CompaMed ha predisposto il presente Codice Etico, al fine di:

- definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira e dei principi volti a orientare i comportamenti da adottare per raggiungere gli obiettivi aziendali;
- favorire lo sviluppo di una cultura aziendale comune.

Il Codice Etico è uno strumento fondamentale per lo svolgimento delle attività aziendali, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società ed i cui principi costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro dell'impresa.

Per un'efficace applicazione, il Codice Etico va inteso come uno strumento rivolto a indurre e indirizzare, piuttosto che a imporre e sanzionare. La corretta interpretazione delle prescrizioni del Codice fa sì che possa aiutare ogni destinatario ad affrontare i problemi che si presentano nell'attività di tutti i giorni, in cui temi etici, problemi organizzativi e scelte gestionali sono strettamente connessi tra loro.

1.2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice si applica a CompaMed. I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per gli amministratori, i componenti di ogni altro organo sociale, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società e tutti coloro che, anche se esterni alla Società, instaurino – direttamente o indirettamente - un rapporto, stabile o temporaneo, con CompaMed.

Tutti i predetti soggetti, nel seguito sono collettivamente definiti "Destinatari". I Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare rispettare i principi e le disposizioni del presente Codice Etico.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di CompaMed giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quanto disposto nel presente documento.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi in cui opera o dovesse operare CompaMed.

1.3 VISIONE ETICA

CompaMed aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri stakeholder, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione di CompaMed o che hanno comunque un interesse nelle attività della società.

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività di CompaMed, in primo luogo i soci e, quindi, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner.

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 CompaMed, quali le comunità locali e nazionali in cui CompaMed opera (di seguito "stakeholder" o "portatori d'interesse").

La ricerca di un rapporto corretto e trasparente con gli stakeholder eleva, garantisce e protegge la reputazione della Società nel contesto sociale in cui essa opera.

1.4 COMPORTAMENTI ETICI

Con comportamento etico si intende il modo di agire che realizza il sistema di valori dell'azienda definito nel presente Codice.

All'opposto, non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti prevenuti e ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione:

- cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza
- violi le regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti vigenti
- operi in contrasto con le prescrizioni del presente Codice.

Nella conduzione delle attività aziendali i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra CompaMed e i propri stakeholder.

1.5 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI

La buona reputazione è una risorsa essenziale per CompaMed.

All'esterno essa favorisce l'approvazione sociale, gli investimenti dei soci, i rapporti con le istituzioni, l'attrazione delle migliori risorse umane, la fedeltà dei clienti, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i terzi in genere.

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

Il Codice Etico chiarisce i particolari doveri di CompaMed nei confronti degli stakeholder (doveri fiduciari).

1.6 IL VALORE DELLA RECIPROCITA'

Il presente Codice Etico è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno.

CompaMed richiede perciò che ciascun stakeholder agisca nei suoi confronti secondo principi e regole ispirate ad un'analoga idea di condotta etica.

1.7 LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è costituito dalla presente introduzione e dalle seguenti parti:

- A. *Mission, Valori e principi di funzionamento* che definiscono in modo astratto i valori ed i principi di riferimento nelle attività di CompaMed ed i principi ispiratori che ne caratterizzano il funzionamento.
- B. *Criteri di condotta generali sulle relazioni con gli stakeholder*, che definiscono in modo astratto le linee guida di riferimento nelle attività di CompaMed che tutti i collaboratori devono rispettare;
- C. *criteri di condotta specifici per ciascuna classe di stakeholder*, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i Collaboratori di CompaMed sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- D. *dalle modalità di attuazione*, che descrivono le strutture di riferimento per l'applicazione e la revisione del Codice Etico, il sistema di controllo finalizzato all'osservanza ed al miglioramento del Codice stesso.

1.8 IL VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di CompaMed ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile (Diligenza del prestatore di lavoro, Obbligo di fedeltà e Sanzioni disciplinari). La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della l.

300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dal sistema disciplinare applicati dall'impresa.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore della Società e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice ovvero di un estratto di esso, o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una conditio sine qua non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra la Società e tali soggetti; le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto precede, eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte della Società dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ.

1.9 AGGIORNAMENTI DEL CODICE

Il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dal Comitato Etico.

2 MISSION, VALORI E PRINCIPI DI FUNZIONAMENTO

2.1 LA MISSION

CompaMed vuole essere leader nella distribuzione di apparecchiature elettromedicali per i suoi clienti, i lavoratori e gli azionisti, attraverso lo sviluppo di un originale modello di impresa capace continuamente di:

- ☐ Migliorare la qualità del rapporto Cliente/Fornitore, attraverso la continua ricerca ed introduzione di nuovi prodotti con elevate innovazioni tecnologiche.
- ☐ Realizzare un'impresa Innovativa fortemente focalizzata sulla Tecnologia e sul Valore.
- ☐ Creare valore per tutti gli stakeholder rilevanti
- ☐ Rendere la soddisfazione della propria clientela il fattore differenziante in un mercato fortemente competitivo.
- ☐ Attrarre e mantenere collaboratori che siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione

2.2 I NOSTRI VALORI

2.2.1 LUNGIMIRANZA

Ogni giorno ci impegniamo a sviluppare la strategia a lungo termine ed i processi organizzativi che permettano di sostenerla con successo.

Il nostro obiettivo è permettere una continuità di gestione efficiente e profittevole dell'impresa, che rimuova ogni forma di dispersione e spreco delle risorse.

Vogliamo generare valore ed investirlo nella crescita e nella sostenibilità di CompaMed nel tempo, a beneficio di tutte le persone che ne fanno parte.

2.2.2 AMBIENTE LAVORATIVO E ORGANIZZAZIONE

Investiamo in un ambiente sereno.

Vivere in un contesto lavorativo organizzato riduce lo stress e crea un ambiente sereno, fattore che incide in modo positivo sulla qualità del prodotto e del servizio che offriamo.

Ecco perché in CompaMed investiamo nella ricerca della migliore organizzazione possibile e nel miglioramento continuo del nostro metodo di lavoro, mettendoci in discussione tutti i giorni e imparando dai nostri stessi errori.

Valorizzare l'ambiente di lavoro significa anche dare alle persone postazioni confortevoli, sicure, ordinate e pulite, per consentire loro di lavorare al meglio.

In CompaMed promuoviamo lo spirito di collaborazione: una squadra unita dà più risultati rispetto a singoli individui che perseguono obiettivi parziali.

Per questo ogni giorno ci impegniamo tutti a svolgere il nostro ruolo al meglio, non solo per noi stessi ma anche per aiutare i nostri colleghi a lavorare nel modo più efficiente possibile, limitando gli sprechi di tempo e di risorse.

2.2.3 COMPETENZA E MERITO

Promuoviamo la crescita professionale delle persone.

Ciò che fa la differenza in un'azienda è la capacità di valorizzare le competenze e le attitudini delle persone che vi lavorano, mettendo la risorsa giusta nel posto giusto.

In CompaMed scegliamo di premiare chi si distingue, chi può diventare un esempio per tutti.

E per mantenersi competitivi nel tempo, è necessario coltivare la professionalità di tutti e lavorare per potenziarla.

Proprio per questo in CompaMed c'è una forte attenzione verso le esigenze formative e di aggiornamento del personale aziendale.

Ogni lavoratore, fin dal suo ingresso in azienda, ha a disposizione gli strumenti più idonei per costruire la propria carriera, in base ai suoi bisogni e alla specializzazione richiesta dal suo ruolo.

2.2.4 RISPETTO E PROFESSIONALITA'

Crediamo nel rispetto, in tutte le sue forme.

In CompaMed crediamo nel rispetto verso tutti coloro con cui lavoriamo, a partire dai clienti e dai fornitori fino agli azionisti e ai nostri stessi colleghi.

Rispettiamo le differenze tra le persone, considerandole come la prima risorsa per migliorare continuamente l'azienda ed il nostro prodotto. Per questo motivo promuoviamo il rispetto del pensiero di tutti, e partiamo dalle osservazioni e dalle critiche costruttive per migliorarci continuamente, sia al nostro interno che verso l'esterno.

Rispettiamo le regole, la legalità e gli impegni presi, sia verso il personale che verso chi collabora con noi. Questo significa mantenere integrità e coerenza in ogni azione intrapresa.

In CompaMed stimoliamo la partecipazione di tutti alla vita aziendale, promuovendo la trasparenza e la condivisione a ogni livello: tutti i mesi condividiamo gli indicatori sull'andamento dell'impresa, consultabili da tutti i lavoratori.

Inoltre, promuoviamo lo scambio di informazioni tra enti aziendali diversi, in modo che dalla conoscenza reciproca nasca un maggiore rispetto tra colleghi e la

consapevolezza che in CompaMed il lavoro di ciascuno è profondamente interconnesso con quello degli altri.

In CompaMed lavoriamo come una squadra e promuoviamo il rispetto tra colleghi mantenendo il confronto su un piano professionale, e non personale.

In CompaMed rispettiamo l'ambiente, osservando le normative di legge e utilizzando i dispositivi più idonei a ridurre l'inquinamento derivante dai nostri processi.

La priorità per noi è la tutela della salute e la cultura della sicurezza sul posto di lavoro. Ci impegniamo ogni giorno a utilizzare i dispositivi e le procedure per la prevenzione e protezione dagli infortuni. In CompaMed formiamo continuamente il personale sul corretto utilizzo degli strumenti per il lavoro quotidiano.

2.2.5 PASSIONE E APPARTENENZA

Il nostro orgoglio ci distingue.

Tutti gli anni investiamo in programmi di ricerca e sviluppo per cercare prodotti sempre all'avanguardia e della massima qualità.

Ma qui in CompaMed possiamo contare anche su elementi distintivi che non sono scontati e che da 20 anni fanno di questa impresa un punto di riferimento per gli operatori del settore.

Si tratta dell'orgoglio e del senso di appartenenza che caratterizzano le persone di CompaMed.

Sono questi gli elementi che uniscono professionisti con esperienza pluriennale, e giovani preparati ad innovare con idee fresche: tutti insieme ci impegniamo nel miglioramento continuo e nella promozione di soluzioni intelligenti per il mercato.

2.3 PRINCIPI GENERALI DI FUNZIONAMENTO

Di seguito sono illustrati i principi di riferimento che rappresentano i valori fondamentali cui i destinatari del Codice devono attenersi nel perseguimento della mission aziendale. Le disposizioni ivi contenute hanno valore primario ed assoluto ed in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio dell'azienda giustifica comportamenti in contrasto con i principi del Codice stesso.

2.3.1 LEGALITÀ

L'azienda ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare. I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

Tale principio deve ritenersi operante sia con riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle connesse ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

Rifiuta inoltre il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.

L'azienda si impegna ad assicurare ai soggetti interessati un adeguato programma di informazione e formazione sul Codice etico.

2.3.2 RESPONSABILITÀ

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

I Destinatari devono svolgere con lealtà ed efficacia le proprie attività, con la piena consapevolezza degli effetti diretti ed indiretti che il proprio lavoro produce.

La Società si impegna a promuovere la conoscenza e a valorizzare gli effetti dei processi aziendali di cui le risorse umane impiegate sono responsabili.

La responsabilità di ciascuno è tanto maggiore quanto più sono alte l'autorità di cui si dispone e la discrezionalità nelle scelte. Conseguentemente la diffusione e l'attuazione di questo Codice dipendono dall'impegno di tutti e, in particolare, di coloro che detengono il maggior potere decisionale e al cui comportamento è riconosciuto valore di esempio.

2.3.3 ONESTÀ

Tutte le attività devono essere svolte nel rispetto del principio di onestà, rinunciando al perseguimento di interessi personali o societari e al compimento di atti che comportino violazione della normativa vigente, del presente Codice Etico e di regolamenti interni.

Sono da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro Destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante e in ragione dello svolgimento della propria attività.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio di CompaMed può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

2.3.4 IMPARZIALITÀ

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

2.3.5 CORRETTEZZA E PREVENZIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE

Nella conduzione di qualsiasi attività si deve agire sempre nel rispetto dei diritti degli interlocutori, degli impegni assunti e evitando situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con CompaMed.

2.3.6 COERENZA

Ogni destinatario si impegna ad attuare quotidianamente e costantemente, in qualsiasi azione, i valori e i principi di funzionamento della Società.

2.3.7 TRASPARENZA

CompaMed si impegna ad assicurare la trasparenza della gestione aziendale, della comunicazione e dell'informazione.

Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

La comunicazione, oltre a dover seguire sempre le procedure stabilite, deve essere semplice, comprensibile tempestiva e veritiera e - se resa pubblica - facilmente accessibile a tutti.

La Società si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che i portatori d'interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze che ne possono derivare, in merito alle relazioni con la Società stessa.

2.3.8 RISERVATEZZA

CompaMed assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, evitando un uso improprio delle informazioni medesime, e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, i Collaboratori di CompaMed sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

2.3.9 EFFICIENZA

CompaMed si impegna a realizzare ogni attività lavorativa con l'ottimizzazione delle risorse impiegate, valorizzandole e non sprecandole, siano esse umane, materiali, tecnologiche, energetiche o finanziarie.

2.3.10 COINVOLGIMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

I collaboratori di CompaMed sono un fattore indispensabile per il suo successo e per la realizzazione della propria missione.

Per questo motivo, CompaMed promuove il coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, riconosce il contributo professionale delle persone in un contesto di lealtà e fiducia reciproca, valorizza le risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione, di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

2.3.11 INTEGRITÀ FISICA E MORALE DELLA PERSONA

CompaMed tutela l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Vengono messe a disposizione dei lavoratori infrastrutture ed attrezzature idonee con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato e ripetuto nel tempo.

CompaMed riconosce alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro un'importanza fondamentale e imprescindibile nell'ambito della organizzazione aziendale.

Conseguentemente, la Società adotta nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema di tutela della sicurezza e salute del lavoro, non è mai giustificata.

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

2.3.12 EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

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

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

2.3.13 QUALITÀ E ORIENTAMENTO AL CLIENTE

L'approccio sviluppato da CompaMed interpreta modelli evolutivi e propone una metodologia di dialogo costante con i propri clienti. Assiste e consiglia proattivamente le soluzioni che meglio si confanno alle necessità del cliente.

CompaMed indirizza la propria azione alla piena soddisfazione dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Si impegna ad assicurare che i prodotti commercializzati e i servizi erogati a clienti siano caratterizzati da standard di qualità predefiniti e - per gli ambiti di maggior rilievo - misurabili con riferimento a target obiettivi.

Periodicamente i risultati di esercizio vengono monitorati e valutati e fungono da punti di riferimento per azioni di analisi e miglioramento continuo.

Si impegna a perseguire il miglioramento della qualità e l'innovazione dei prodotti e dei servizi, destinando attenzione e risorse all'utilizzo di tecnologie avanzate e di tecniche innovative.

I clienti si aspettano che i loro bisogni siano anticipati.

2.3.14 CONCORRENZA LEALE

Il fenomeno della concorrenza, quando corretta e leale, porta alla massimizzazione dell'utilità sociale attraverso l'ottimizzazione economica.

CompaMed intende sviluppare il valore della concorrenza leale, adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti sia di tutti gli operatori presenti sul mercato, sia di tutte le risorse all'interno dell'azienda.

2.3.15 RESPONSABILITÀ SOCIALE / VERSO LA COLLETTIVITA'

CompaMed 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, CompaMed intende condurre le attività finalizzate al conseguimento dell'oggetto sociale in funzione dell'apprezzamento sociale, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

2.3.16 TUTELA AMBIENTALE E SVILUPPO SOSTENIBILE

L'ambiente è un bene primario che CompaMed intende salvaguardare, nello svolgimento delle proprie attività, a beneficio della collettività e delle generazioni future. A tal fine si impegna a rispettare le normative applicabili in materia e a gestire con criteri di tutela ambientale ed efficienza i propri processi attraverso l'individuazione, la gestione ed il controllo degli aspetti ambientali, nonché

attraverso l'uso razionale delle risorse energetiche e la minimizzazione delle emissioni, secondo un modello di sviluppo compatibile con il territorio e l'ambiente.

3 CRITERI DI CONDOTTA GENERALI

3.1 GENERALITA'

Sono qui indicati i criteri di condotta che impegnano tutti i Destinatari nello svolgimento delle attività aziendali in via generale, cioè nei confronti di tutte le categorie di portatori d'interesse.

Devono quindi intendersi sempre applicabili, ad integrazione dei criteri di condotta specificamente indicati in riferimento alle relazioni con una singola categoria di portatori d'interesse.

3.2 TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

3.2.1 TRASPARENZA E CORRETTEZZA DELLE INFORMAZIONI

Ogni Destinatario deve assicurare, per quanto di propria competenza e conoscenza, veridicità, trasparenza, accuratezza e completezza della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

CompaMed condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette ai soci, agli azionisti, al pubblico, alle Autorità di controllo, al Collegio sindacale e ai revisori contabili.

Tutti i soggetti che partecipano alla formazione dei suddetti atti, ed in particolare i componenti degli organi amministrativi e l'alta direzione di CompaMed, sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati e a fornire tali dati e informazioni in modo tempestivo.

La Società, tramite i propri organi e i soggetti delegati, assicura la massima trasparenza e attenzione al rapporto con la società di revisione.

3.2.2 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

La Società garantisce la corretta gestione delle informazioni riservate, assicurando il rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali e richiede ad ogni Destinatario di mantenere la più assoluta segretezza su ogni informazione riservata inerente CompaMed di cui venissero a conoscenza nello svolgimento della loro mansione o durante l'espletamento di obblighi contrattuali.

3.3 PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Le informazioni di tutte le parti interessate sono trattate da CompaMed nel rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, delle normative di riferimento e delle procedure aziendali.

I collaboratori che svolgono operazioni di trattamento di dati personali e i responsabili del trattamento dei dati vengono ufficialmente individuati e nominati. CompaMed ne verifica il corretto operato.

A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni conformi ai requisiti di legge.

Ogni Destinatario è tenuto ad assicurare la massima riservatezza rispetto a ogni notizia appresa nello svolgimento delle proprie attività, anche al fine di salvaguardare il patrimonio tecnico, finanziario, legale, amministrativo e gestionale dell'azienda.

In particolare, ciascun Destinatario è tenuto a:

- acquisire e trattare solo le informazioni e i dati necessari alle finalità dell'organo o funzione di appartenenza;
- acquisire e trattare le informazioni e i dati stessi esclusivamente entro i limiti stabiliti dalle procedure adottate in materia;
- conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che possano venire a conoscenza di soggetti non autorizzati.

La Società si impegna ad evitare ogni uso improprio o indebita diffusione di tutte le informazioni - di qualsivoglia natura od oggetto - di cui entri in possesso nello svolgimento delle attività, con particolare attenzione affinché i dati oggetto di trattamento siano gestiti in conformità alle normative in vigore.

3.4 REGALI, OMAGGI E BENEFICI

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

Si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

Tale norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti, e non ammette deroghe nemmeno in quei paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine.

La Società si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui intrattiene rapporti.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a ogni controparte, inclusi rappresentanti di governo, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Gli omaggi di CompaMed Srl si caratterizzano perché volti a promuovere la *brand image* (immagine di marca) della Società.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere:

- preventivamente comunicati al responsabile della funzione coinvolta;
- espressamente autorizzati dal responsabile della funzione coinvolta, previa comunicazione al Comitato Etico a cura del responsabile di funzione stesso;
- documentati in modo adeguato per consentire verifiche.

Tutti i Destinatari che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Amministratore Unico che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al mittente la politica di CompaMed Srl in materia.

3.5 COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

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

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

3.6 REGISTRAZIONI CONTABILI E CONTROLLI INTERNI

3.6.1 TRASPARENZA E ACCURATEZZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Le registrazioni contabili devono essere trasparenti e basarsi su verità, accuratezza e completezza delle informazioni per garantire l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società nei documenti interni, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali, nonché nelle informazioni rivolte agli stakeholder. Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare affinché i dati di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Tutte le registrazioni contabili devono riflettere esattamente ciò che risulta dalla corrispondente documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica.

Ogni operazione contabile deve essere tracciata e adeguatamente documentata, nel rispetto della normativa, delle buone prassi contabili e delle procedure aziendali, al fine di consentirne in qualsiasi momento la completa ricostruzione.

Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili della Società per alcuna ragione. Nessun Collaboratore può impegnarsi in attività che determinino un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.

I bilanci di esercizio rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa.

I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica e agli standard contabili di generale accettazione.

Il personale che deve elaborare stime necessarie a fini di bilancio, dovrà operare con criteri prudenziali, supportati dalla conoscenza delle tecniche contabili o più specifiche del settore interessato ed in ogni caso con la diligenza richiesta agli esperti del settore.

Ai Destinatari che a qualunque titolo siano coinvolti nella formazione di prospetti che riportano la situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'Azienda, destinati ai Soci o a soggetti terzi, è vietato esporre informazioni non rispondenti al vero, ovvero omettere informazioni e occultare dati in violazione dei principi contabili, normativi e delle regole procedurali interne.

I Destinatari del presente Codice si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno. In particolare, i Destinatari del presente Codice si impegnano affinché ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge, dai principi contabili applicabili e debitamente autorizzata e verificata secondo le procedure aziendali.

I Destinatari del presente Codice sono altresì tenuti a conservare e a rendere disponibile per ogni operazione o transazione effettuata - conformemente alle norme applicabili - adeguata documentazione di supporto al fine di consentire:

- a) l'accurata registrazione contabile;
- b) l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- c) l'agevole ricostruzione formale e cronologica;

- d) la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei differenti livelli di responsabilità.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o della documentazione di supporto, devono darne immediata comunicazione al proprio superiore e al Comitato Etico.

3.6.2 CORRETTEZZA NELLA TENUTA DEI LIBRI SOCIALI

La Società assicura la corretta tenuta dei libri sociali nel rispetto delle norme di legge applicabili e delle norme statutarie.

3.6.3 CONTROLLI INTERNI

La Società promuove ad ogni livello l'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Una positiva attitudine verso i controlli contribuisce in maniera significativa al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati dalla Società allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente. Per tale ragione, conseguentemente, tutti i dipendenti della Società, nell'ambito delle funzioni svolte e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

La Società assicura ai soci, al Collegio Sindacale e agli altri organi societari titolari di potestà di controllo, nonché all'Organismo di Vigilanza, l'accesso ai dati, alla documentazione ed a qualsiasi informazione utile allo svolgimento della propria attività.

3.7 GESTIONE REGOLATA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI

L'utilizzo delle risorse patrimoniali e finanziarie della Società deve essere regolato da procedure che consentano la massima trasparenza, richiedano la periodica rendicontazione e permettano in ogni momento l'effettuazione di controlli al fine di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato ogni singola operazione.

3.8 INTEGRITA' FINANZIARIA E LOTTA ANTIFRODE

CompaMed si impegna a compiere tutte le operazioni economiche e le transazioni finanziarie osservando i principi di integrità e trasparenza e, in ogni

caso, a non compiere alcuna operazione o transazione fraudolenta. Anche per questo ogni operazione e transazione deve essere correttamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

3.9 ANTICORRUZIONE

CompaMed rifiuta la corruzione come strumento di conduzione dei propri affari. Non è ammesso in alcuna circostanza corrompere o anche solo tentare di corrompere titolari di cariche pubbliche elettive, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, così come privati.

Gli Organi Sociali, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori si impegnano a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di anticorruzione.

3.10 TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE E INTELLETTUALE

CompaMed è consapevole dell'importanza della proprietà industriale e intellettuale. Per questo rispetta e protegge il contenuto di ogni forma di proprietà industriale e intellettuale, si tratti di diritti d'autore, brevetti, marchi, segreti commerciali o altro bene immateriale.

Tutte le attività poste in essere da CompaMed sono gestite nel rispetto della normativa vigente, nazionale e sovranazionale, in materia di tutela dei marchi e di altri segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni.

Tutti i Destinatari devono rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi ed astenersi dall'uso non autorizzato di tali diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze per la Società.

Tutti i Destinatari dovranno astenersi dall'utilizzare in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa in materia di violazione del diritto d'autore.

3.11 TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

CompaMed riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale e personale e ripudia qualunque atto che favorisca fenomeni che comportino lo sfruttamento della persona, quali il lavoro minorile, il lavoro forzato (l'impiego di lavoratori reclutati con la costrizione, la forza o il ricatto), la prostituzione e/o la pornografia minorile.

3.12 TUTELA DELLA TRASPARENZA NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI (ANTI-RICICLAGGIO)

In riferimento al principio della massima trasparenza nelle transazioni commerciali CompaMed predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio e della ricettazione.

Deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede nei rapporti con tutte le controparti contrattuali, anche se facenti parte dello stesso Gruppo.

Pertanto la Società si impegna a:

- a) verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- b) operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio e delle procedure interne di controllo.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori ed altri soggetti in relazioni d'affari di lungo periodo, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori devono assicurarsi dell'integrità morale, della reputazione ed del buon nome della controparte. Protocolli di legalità e patti di integrità costituiscono strumenti preferenziali di relazione con la Società.

In ogni caso, a ciascun Destinatario è fatto divieto di accettare eventuali richieste che potrebbero destare il sospetto di un tentativo di legalizzare i proventi derivanti da attività illecite.

3.13 RELAZIONI CON ENTI ED AZIENDE CONCORRENTI

La Società si impegna a non attuare comportamenti in contrasto con le disposizioni nazionali e comunitarie a tutela della libera concorrenza, con particolare riferimento all'uso della violenza, della minaccia o di mezzi fraudolenti per ottenere un vantaggio commerciale.

È vietato altresì impiegare mezzi illeciti per acquisire informazioni riservate di altri operatori, nonché assumere dipendenti di altri enti o aziende al solo scopo di ottenere informazioni riservate.

3.14 RAPPORTI CON OPERATORI INTERNAZIONALI

Tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti tra CompaMed e soggetti operanti a livello internazionale, devono avvenire nel

pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di fattispecie di reato di natura transnazionale.

A tale proposito, CompaMed si impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, CompaMed Srl si impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra CompaMed Srl e gli operatori internazionali.

3.15 IMPIEGO DI PERSONE IN REGOLA CON LE NORME SULL'IMMIGRAZIONE

La Società, nel rispetto del principio di legalità, considera inderogabile l'impiego di soli lavoratori che risultino pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione.

I destinatari sono tenuti a:

- non impiegare persone di provenienza extracomunitaria non in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possano esibire regolare permesso di soggiorno;
- richiedere a tutti i fornitori chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni regolamentari adottate dall'Azienda, di avvalersi esclusivamente di personale di provenienza extracomunitaria in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

4 CRITERI DI CONDOTTA SPECIFICI

4.1 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I SOCI

4.1.1 SOCI

E' socio di CompaMed chi possiede quote di capitale della Società.

4.1.2 RELAZIONE CON I SOCI

CompaMed persegue una politica finalizzata a facilitare l'accesso ai propri soci alle informazioni rilevanti per l'esercizio dei loro diritti nel rispetto delle norme e regolamenti vigenti.

Pertanto, fornisce tempestivamente ai soci tutte le informazioni che possono influire sulla decisione di investimento, affinché sia possibile operare scelte informate e consapevoli. In particolare, CompaMed garantisce la correttezza, la chiarezza e la parità di accesso alle informazioni nel rispetto dei vincoli di legge, al fine di prevenire l'indebito utilizzo di informazioni privilegiate.

4.1.3 VALORIZZAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DEI SOCI E SOSTENIBILITA'

CompaMed orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri soci, adoperandosi affinché le performance economiche siano tali da salvaguardare ed incrementare il valore dell'impresa, al fine di accrescere l'utilità che ai soci deriva dalla partecipazione alla Società.

La Società si impegna a remunerare il rischio in modo adeguato, al fine di accrescere la solidità dell'impresa in un'ottica di sostenibilità di medio-lungo termine secondo le regole del mercato e nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza.

CompaMed tutela e riconosce il prevalente interesse della Società e di coloro che detengono partecipazioni del capitale sociale nel loro complesso rispetto all'interesse particolare di singoli soci o gruppi di essi.

4.1.4 CORPORATE GOVERNANCE

CompaMed adotta un sistema di Corporate Governance improntato al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai Regolamenti Interni, dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria, nonché alle best practice nazionali e internazionali in materia.

Il sistema di corporate governance è orientato:

- all'applicazione di principi di buona gestione al fine di accrescere l'affidabilità di CompaMed, a tutela dei soci e delle altre parti interessate;
- alla massimizzazione del valore dell'impresa a medio-lungo termine, al fine di aumentarne il beneficio verso i soci e le generazioni future;

- alla distribuzione dei benefici secondo i dettati statutari;
- al rispetto dei diritti dei soci;
- al controllo dei rischi d'impresa;
- ad una gestione socialmente responsabile;
- alla salvaguardia del patrimonio aziendale.

L'esercizio del governo d'impresa in CompaMed è ispirato a diligenza ed è incompatibile con lo sfruttamento, a fini personali o di gruppo, delle maggiori informazioni di cui si dispone rispetto a soci.

I soci di CompaMed sono impegnati a rispettare le decisioni prese dagli organi di governo in conformità ai poteri loro conferiti.

Le possibilità di influire sul governo dell'impresa sono uguali per tutti i soci. Non è quindi consentito che specifici gruppi di soci si organizzino per ottenere trattamenti privilegiati in cambio di appoggio a coloro che detengono il governo.

4.1.5 ATTIVITA' DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'attività degli organi sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai Regolamenti Interni e dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria.

In particolare, gli organi sociali devono:

- garantire un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza sia nei rapporti con le istituzioni pubbliche sia con i soggetti privati (inclusi i creditori sociali, le associazioni economiche e gli operatori nazionali ed internazionali);
- tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;
- garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;
- astenersi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- facilitare le attività di controllo e/o di revisione da parte dei soci, degli organi sociali, del Comitato Etico e della società incaricata della revisione;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali. Le comunicazioni verso l'esterno devono rispettare le leggi e salvaguardare le informazioni price sensitive e quelle coperte da segreto industriale;
- rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di condotta dettate per i Dipendenti e i

Collaboratori dal paragrafo "Criteri di condotta nelle relazioni con dipendenti e collaboratori".

I membri degli Organi Sociali ed i Soggetti Apicali di CompaMed sono tenuti al rispetto del presente Codice.

Ogni Soggetto Apicale e ogni Responsabile di Funzione deve:

- curare l'osservanza del presente Codice da parte dei propri diretti sottoposti;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- adoperarsi affinché i collaboratori comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice costituiscono un dovere contrattuale e parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- selezionare dipendenti e collaboratori, coerentemente anche alla normativa sull'immigrazione di lavoratori provenienti da paesi terzi, che si impegnino a rispettare i principi presenti nel Codice Etico
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri sottoposti.

Tutti i componenti degli Organi Sociali possono intrattenere rapporti o contrarre obbligazioni con la Società che amministrano, dirigono o controllano solo nel rispetto della normativa di legge generale e di settore, delle norme statutarie nonché delle correlate disposizioni interne.

4.2 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

4.2.1 DIPENDENTI E COLLABORATORI

Nel presente Codice si definisce dipendente o collaboratore ogni persona che, al di là della qualificazione giuridica del rapporto, intrattenga con CompaMed una relazione di lavoro diretta finalizzata al raggiungimento degli scopi della Società.

CompaMed instaura e gestisce i rapporti con i lavoratori, basandosi principalmente sulla loro dimensione umana, garantendone la tutela tramite politiche volte all'integrazione, al rispetto delle diversità ed ai principi di inclusione, alle pari opportunità, alla lotta contro la discriminazione e le molestie di qualsiasi natura.

4.2.2 SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, assicurando pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste in fase di selezione e assunzione sono strettamente collegate alla verifica di aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nelle fasi di selezione e assunzione la funzione aziendale preposta, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta comportamenti per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

La Società si impegna a non favorire in alcun modo candidati segnalati da soggetti terzi, ed in particolar modo facenti parte delle Pubbliche Amministrazioni.

In caso di segnalazioni di candidati ai responsabili di Funzioni, ovvero ai dipendenti, da parte di soggetti membri delle Pubbliche Amministrazioni, sarà data immediata comunicazione al Comitato Etico, il quale procederà agli accertamenti opportuni.

Qualora i candidati segnalati dai predetti soggetti risultino idonei a ricoprire una posizione all'interno della Società, l'assunzione degli stessi dovrà comunque essere autorizzata preventivamente e per iscritto dal Comitato Etico.

4.2.3 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;

- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute ed ambiente associati all'attività lavorativa;
- il presente Codice Etico.

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

4.2.4 GESTIONE DEL PERSONALE

4.2.4.1 VALUTAZIONE DEL PERSONALE

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

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

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

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, la funzione competente per la gestione del 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 competente per la gestione della personale opera per impedire favoritismi, forme di clientelismo o forme di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

4.2.4.2 DIFFUSIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale.

4.2.4.3 VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti all'interno di CompaMed, attivandosi al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio, attraverso programmi di scambio fra personale qualificato di diverse funzioni, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità).

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.

CompaMed, allo scopo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi a tal fine necessari.

La Società, nell'ambito dei processi di formazione del personale provvede ad istituire corsi di formazione ai quali devono partecipare obbligatoriamente i dipendenti selezionati. Tali corsi sono rivolti a fornire al personale una completa formazione ed informazione sulle aree di interesse.

La Società rende disponibile ad ogni dipendente tutta la documentazione necessaria a formare ed informare il personale sulle procedure e regole pertinenti alla posizione lavorativa.

4.2.4.4 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.

4.2.4.5 COINVOLGIMENTO DEI COLLABORATORI

E' favorito 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.

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.

4.2.4.6 INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

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

Inoltre, in caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque esplicitati, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

4.2.4.7 SICUREZZA E SALUTE

CompaMed pone particolare attenzione alla creazione ed alla gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei collaboratori in conformità con le direttive nazionali ed internazionali in materia.

CompaMed, inoltre, favorisce l'integrità fisica e morale dei collaboratori attraverso, rispettivamente, ambienti di lavoro sicuri e salubri, nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

CompaMed, per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro, ispira la propria condotta nella conduzione dell'attività a principi e criteri considerati necessari e prioritari rispetto alle esigenze organizzative e di erogazione dei servizi. In particolare, si adopera costantemente in modo da:

- evitare i rischi;
- valutare adeguatamente i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutta l'Azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

4.2.4.8 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

L'integrità morale dei collaboratori è tutelata garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo CompaMed salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

4.2.4.9 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, credenze politiche o religiose e, in generale, la vita privata dei collaboratori.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

4.2.5 DOVERI DEI COLLABORATORI

4.2.5.1 OBBLIGHI DI CONDOTTA

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste.

4.2.5.2 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.

4.2.5.3 CONFLITTO DI INTERESSE

Un conflitto d'interesse nasce quando gli interessi o le attività personali condizionano, in concreto o anche solo potenzialmente, la capacità di operare nell'interesse di CompaMed.

Tutti i collaboratori di CompaMed non devono porre in essere azioni e comportamenti potenzialmente in conflitto o in concorrenza con l'attività di CompaMed o con le finalità e gli interessi che la stessa persegue, nonché compiere attività o adottare decisioni cui possa essere collegato, direttamente o indirettamente, un interesse, finanziario o non finanziario, proprio o di terzi a danno o a svantaggio della società.

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

- avere interessi – ivi compresi quelli economici e finanziari (quali possesso di azioni, incarichi professionali) - con fornitori, clienti o concorrenti, anche attraverso i familiari, che possono influenzare la propria attività per CompaMed;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con CompaMed;
- tenere e curare rapporti con portatori di interesse esterni all'azienda (quali, a titolo indicativo e non esaustivo, clienti, fornitori, banche) senza averne formalmente l'incarico e senza una preventiva informazione al superiore gerarchico e al Comitato Etico;
- ottenere un vantaggio personale, finanziario e non, tramite l'accesso e l'uso improprio di informazioni;
- diffondere, anche in occasione di incontri informali, notizie riservate sulle attività svolte di CompaMed prima che la stessa abbia provveduto a darne comunicazione ufficiale;
- sfruttare la posizione o il ruolo in modo da ottenere un vantaggio personale, di qualsiasi natura, in conflitto con gli interessi della CompaMed.

Qualora un collaboratore si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto di interessi è tenuto ad astenersi dal porre in essere l'attività e a darne tempestivamente preventiva comunicazione al proprio Responsabile (cioè il responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera o il diretto superiore gerarchico - se lavoratore dipendente - ovvero con cui collabora - se collaboratore), il quale, secondo le modalità previste, informa il Comitato Etico di CompaMed, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

4.2.5.4 RELAZIONE FRA COLLEGHI

CompaMed salvaguarda i lavoratori da molestie sessuali o di altra natura, atti di violenza fisica e psicologica e da ogni atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona.

Ognuno è chiamato ad assumere nei confronti dei propri colleghi un atteggiamento improntato al rispetto, alla tutela della dignità della persona, al rispetto del principio di tutela della Diversità ed Inclusione, alla collaborazione, all'umana solidarietà.

4.2.5.5 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.

Ciascun collaboratore ha la responsabilità di custodire e preservare i beni della Società e in particolare quelli che gli sono stati affidati, dovrà utilizzarli in modo appropriato e conforme all'interesse aziendale.

In particolare, ogni collaboratore deve:

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

CompaMed si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture utilizzando ogni forma di sistema di rilevazione dati e controllo operativo, nonché di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia di riservatezza delle informazioni (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche messe a disposizione dalla Società per finalità connesse allo svolgimento delle attività lavorative, ogni collaboratore è tenuto a:

- non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non comunicare password o codici di accesso di cui lo stesso sia in possesso a qualunque titolo;
- non effettuare accessi non autorizzati a sistemi informatici altrui;
- non porre in essere comportamenti diretti in alcun modo a distruggere o danneggiare sistemi informatici o informazioni;
- astenersi dal duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

4.2.5.6 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLE CONOSCENZE

Tutti i collaboratori sono tenuti ad assicurare la riservatezza per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a CompaMed e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore.

Ogni collaboratore non deve divulgare informazioni riservate o segreti industriali a terzi non autorizzati, anche successivamente alla risoluzione del rispettivo contratto di lavoro. Inoltre è fatto divieto di utilizzare direttamente o indirettamente informazioni aziendali riservate a proprio vantaggio o a vantaggio di terze parti, oppure a discapito di CompaMed, anche successivamente alla risoluzione del rispettivo contratto di lavoro. Allo stesso modo è fatto divieto espresso di asportare informazioni e dati per un utilizzo difforme dagli scopi aziendali, o per un utilizzo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

4.2.5.7 EFFICACIA ESTERNA

Chiunque, agendo in nome o per conto della Società, entri in contatto con soggetti terzi con i quali la Società intenda intraprendere relazioni o sia con la stessa tenuta ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di:

- a) informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice;
- b) esigere il rispetto degli obblighi del Codice nello svolgimento delle loro attività.

4.2.5.8 ULTERIORI DOVERI PER I RESPONSABILI

Oltre al rispetto dei doveri previsti per i collaboratori, ogni responsabile aziendale (definito come colui che coordina il lavoro di altri) ha l'obbligo di:

- 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;
- b) evitare qualsiasi abuso di posizioni di autorità, intendendosi per abuso di posizioni di autorità qualsiasi atto dovuto al superiore gerarchico che comporti favori personali o comportamenti che violino il presente Codice;
- c) rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri Collaboratori;
- d) curare l'osservanza del Codice da parte dei propri collaboratori;
- e) adoperarsi affinché i Collaboratori comprendano che le disposizioni contenute nel Codice costituiscono parte integrante della loro prestazione lavorativa;

- f) riferire tempestivamente al Comitato Etico eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri collaboratori.

4.3 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

4.3.1 FORNITORI

Sono fornitori coloro che forniscono beni, servizi, prestazioni e risorse necessari alla realizzazione delle attività e all'erogazione dei servizi.

L'immagine e la reputazione di CompaMed, le sue prestazioni in termini di gestione societaria, ambientali e sociali dipendono anche dal comportamento dei fornitori e dei loro lavoratori, a cui è richiesto un comportamento coerente con il presente Codice.

4.3.2 SCELTA DEL FORNITORE

I processi di approvvigionamento di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per CompaMed, concedendo pari opportunità ad ogni fornitore e tenendo comportamenti precontrattuali e contrattuali nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare, i collaboratori CompaMed Srl 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 in fase di selezione del fornitore una concorrenza sufficiente considerando una rosa adeguata di candidati;
- ricercare nuovi possibili fornitori per ampliare la concorrenza e l'albo fornitori;
- valutare periodicamente sia i vecchi che i nuovi fornitori al fine di monitorare il livello qualitativo delle prestazioni e dei prodotti forniti
- prestare attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia di etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

4.3.3 VALUTAZIONE DEI FORNITORI

Le procedure di selezione, valutazione e di monitoraggio dei fornitori si basano su elementi di riferimento oggettivi e verificabili, prendendo in considerazione, tra gli altri, la convenienza economica, la capacità tecnica, l'affidabilità, la qualità dei materiali e le prestazioni in tema di sostenibilità.

Nei rapporti con i fornitori i Destinatari del presente Codice non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le prescrizioni del presente Codice e di ogni altro documento di regolamentazione aziendale in merito.

Grava, comunque, sui Destinatari del presente Codice, l'obbligo di informare il responsabile della funzione coinvolta delle offerte ricevute in tal senso.

Analogamente, è vietato offrire o corrispondere ai suddetti soggetti omaggi o trattamenti di favore che non rispettino le prescrizioni del presente Codice e di ogni altro documento di regolamentazione aziendale in merito.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per CompaMed, adotti comportamenti non in linea con la normativa vigente, i principi generali del presente Codice e/o le prescrizioni contenute negli eventuali documenti di regolamentazione aziendale applicabile, CompaMed è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

4.3.4 INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI

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

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

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate e tracciabilità degli acquisti;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto;
- analisi periodiche di eventuali scostamenti significativi delle tendenze di impiego dei fornitori principali.

Infine, per garantire trasparenza nei rapporti CompaMed Srl predispone un sistema di monitoraggio degli assetti proprietari dei propri fornitori.

4.3.5 CORRETTEZZA NELLA GESTIONE DEI CONTRATTI

La gestione dei contratti con i fornitori è fondata sulla correttezza, evitando ogni possibile forma di abuso. CompaMed informa - date le circostanze, le trattative ed il contenuto del contratto - in maniera corretta e tempestiva il fornitore riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti nonché delle aspettative della controparte.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di equità, correttezza, diligenza e buona fede e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

4.4 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI OPERATORI COMMERCIALI

4.4.1 OPERATORI COMMERCIALI

E' Operatore Commerciale ogni persona che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto (Agenzia, Procacceria o Collaborazione), svolga per CompaMed attività di promozione e commercializzazione di prodotti e servizi o che, comunque, si relazioni con i suoi clienti.

4.4.2 CRITERI DI CONDOTTA APPLICABILI

Nelle relazioni con gli operatori commerciali si applicano i criteri di condotta sanciti in merito alle relazioni con i fornitori, integrati da ulteriori criteri di condotta specifici, indicati nei punti seguenti del paragrafo.

4.4.3 IDENTIFICAZIONE E SELEZIONE DELL'OPERATORE COMMERCIALE

Nell'identificazione e selezione degli operatori commerciali (siano essi ditte individuali o società) e nel mantenimento delle relazioni con gli stessi, deve essere attribuita estrema importanza ai requisiti di serietà, integrità professionale e morale, adeguata qualificazione e reputazione professionale.

In particolare, i collaboratori CompaMed addetti alla scelta degli operatori commerciali devono adottare procedure di selezione che tengano conto:

- a) delle eventuali violazioni contrattuali o del Codice Etico riscontrate nell'esecuzione di precedenti incarichi, e della relativa gravità;
- b) dell'esistenza di sentenze di condanna definitiva comminate all'impresa o ai suoi amministratori per reati contro il patrimonio dello Stato, di corruzione o concussione, di violazione delle norme sulla salute e sicurezza dei lavoratori, di associazione per delinquere o simili.

Le procedure di selezione possono prevedere l'affidamento "in prova" di incarichi a basso rischio e/o l'attribuzione ai partner commerciali di classi di affidabilità (*rating* interno) sulla base delle quali vengono affidati incarichi con diverso livello di rischio.

4.4.4 RAPPORTI CON GLI OPERATORI COMMERCIALI

I rapporti con gli operatori commerciali sono disciplinati in contratti formalizzati in cui devono essere specificamente indicati l'oggetto, le condizioni, le modalità e ogni altro elemento necessario a rendere corretta la gestione del rapporto stesso.

L'instaurazione di un rapporto con un operatore commerciale richiede tassativamente l'applicazione di specifici riferimenti normativi e regolamentari di diverso livello (comprese le policy e le procedure aziendali applicabili), ai quali la Società e l'operatore commerciale – ciascuno per la propria parte e per quanto applicabile al rapporto – si devono attenere nell'esecuzione del contratto.

4.4.5 FORMAZIONE DEGLI OPERATORI COMMERCIALI

CompaMed, riconoscendo l'importanza delle attività svolte dagli Operatori Commerciali, prevede una formazione periodica agli stessi riferita sia agli specifici ambiti operativi d'interesse che al profilo istituzionale e agli adempimenti correlati (ad esempio, formazione relativa al presente Codice Etico).

4.4.6 ATTIVITA' DEGLI OPERATORI COMMERCIALI

Le attività degli operatori commerciali devono essere svolte in applicazione di quanto dispone il contratto che ne disciplina il rapporto, nel rispetto delle prescrizioni del presente Codice Etico, delle policy, delle procedure e di ogni altro strumento di regolamentazione aziendale applicabile.

E' vietato ad ogni collaboratore utilizzare le prestazioni rese da un operatore commerciale per il perseguimento od il compimento di azioni illecite e contrarie alla legge, al presente Codice Etico, alle policy, procedure e regolamenti aziendali.

D'altra parte, nessun operatore commerciale può presumere che corrisponda all'interesse della Società promuovere affari svolgendo attività illecite, né può ritenere di essere autorizzato a porre in essere azioni illecite o in violazione del presente Codice Etico e di ogni altro strumento di regolamentazione adottato dalla Società, presumendo di portare vantaggio alla Società stessa.

Inoltre, agli operatori commerciali che intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione si richiede, quale requisito imprescindibile, lo scrupoloso rispetto di tutte le specifiche normative di riferimento e di tutte le prescrizioni inerenti tale ambito contenute nel presente Codice Etico e in ogni altro strumento di regolamentazione adottato dalla Società.

4.4.7 CONFLITTO DI INTERESSI

Gli operatori commerciali sono tenuti ad evitare le situazioni ed attività in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

4.4.8 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ogni operatore commerciale è tenuto ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare i beni aziendali, evitando utilizzi impropri che possano causare danno o una riduzione dell'efficienza o comunque essere in contrasto con l'interesse della Società e/o con quanto disposto dalle normative vigenti e da ogni documento di regolamentazione aziendale applicabile.

4.4.9 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLE CONOSCENZE

Gli operatori commerciali sono tenuti ad assicurare la riservatezza per ciascuna notizia appresa in relazione all'attività di collaborazione con la Società.

4.5 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

4.5.1 CLIENTI

E' cliente chi fruisce di prodotti o di servizi della Società a qualunque titolo.

4.5.2 IMPARZIALITÀ

CompaMed si impegna a non discriminare arbitrariamente, nello svolgimento delle proprie attività, i propri clienti, garantendo a tutti i clienti attuali e potenziali, la massima attenzione ed impegno nella soddisfazione delle loro esigenze.

4.5.3 ATTENZIONE ELLE ESIGENZE DEI CLIENTI

CompaMed si impegna per la soddisfazione dei clienti effettivi e potenziali e imposta la relazione con loro su competenza, disponibilità, rispetto, cortesia e sensibilità verso le diversità; La Società cura la soddisfazione dei propri clienti, le loro richieste e aspettative, con l'obiettivo di fornire soluzioni tecnologiche innovative, prodotti e servizi con garanzia di qualità e affidabilità.

4.5.4 I CONTRATTI E LE COMUNICAZIONI AI CLIENTI

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

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

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.

4.5.5 STILE DI COMPORTAMENTO DEI COLLABORATORI

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

Ciascun collaboratore, pertanto, dovrà:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;

- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti e servizi di livello tale che possano soddisfare le aspettative e necessità del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

4.5.6 QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI

CompaMed s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei prodotti e dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

La qualità dei prodotti e servizi realizzata ai clienti, tiene conto delle loro aspettative in tema di sostenibilità.

4.5.7 COINVOLGIMENTO DELLA CLIENTELA E GESTIONE DEI RECLAMI

CompaMed 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.

È cura della Società informare i clienti del ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi necessari per le risposte che, comunque, dovranno essere brevi.

4.6 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA' E LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

4.6.1 COLLETTIVITA'

Con il termine collettività si fa riferimento al sistema composto da territorio, comunità e istituzioni.

Per territorio si intende un determinato spazio fisico, con il suo paesaggio e le sue caratteristiche fisiche e storiche; emerge emergenze naturali e storiche, comunità insediate, tradizioni e culture, organizzazioni economiche e sociali e istituzioni.

Comunità è l'insieme di persone che vivono e operano sul territorio.

Le istituzioni sono gli enti pubblici che rendono possibile il funzionamento della comunità e le altre forme di organizzazione sociale.

4.6.2 RAPPORTI CON L'AMBIENTE

CompaMed rispetta l'ambiente come risorsa da tutelare, a beneficio della collettività e delle generazioni future. Nel rispetto delle normative vigenti, adotta le misure più idonee a preservare l'ambiente, promuovendo e programmando lo sviluppo delle attività in coerenza con tale obiettivo e promuovendo iniziative di sensibilizzazione anche attraverso l'ausilio di professionisti specializzati si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

4.6.3 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

4.6.3.1 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I rapporti con le istituzioni pubbliche, locali, nazionali ed internazionali, volti al presidio degli interessi complessivi di CompaMed e collegati all'attuazione dei suoi programmi, sono riservati esclusivamente alle funzioni ed alle responsabilità a ciò delegate.

Tali rapporti dovranno essere orientati a criteri di massima trasparenza e correttezza, rigore e coerenza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Le persone incaricate dalla Società di seguire un rapporto con la Pubblica Amministrazione non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti che possano alterare l'imparzialità del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

La Società si impegna a:

- non ottenere indebitamente contributi, sovvenzioni o finanziamenti concessi o erogati dalla Pubblica Amministrazione utilizzando o

presentando documenti falsi o mendaci oppure omettendo le informazioni dovute;

- non utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici per finalità diverse da quelle per cui sono concessi;
- non procurare indebitamente con artifici o raggiri a danno della Pubblica Amministrazione qualsiasi altro tipo di profitto.

Nei confronti di rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche la Società si impegna in generale a non instaurare rapporti privilegiati attraverso condotte illegali, e, più in particolare, si impegna a:

- vietare la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali volte a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto con l'Amministrazione; vietare l'offerta o l'accettazione di denaro, oggetto, servizio, prestazione o forma di cortesia al fine di ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con l'Amministrazione;
- evitare atti di corruzione attraverso pagamenti illeciti fatti direttamente da rappresentanti aziendali, dirigenti, dipendenti, ovvero da persone che agiscano per conto di essi;
- evitare che, in occasione di una qualsiasi trattativa con l'Amministrazione, si influenzino impropriamente le decisioni della controparte;
- operare, in caso di partecipazione a gare o altre procedure ad evidenza pubblica, nel rispetto della legge e delle corrette prassi commerciali, evitando accordi di cartello con altri partecipanti al fine di ottenere contratti con mezzi illeciti;
- prevenire l'insorgenza e gli effetti di situazioni di conflitto di interesse nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- operare in conformità alla normativa anticorruzione.

È specificatamente vietata l'offerta o l'accettazione di regali, omaggi e benefici in qualsiasi forma che possano essere interpretati come eccedenti gli usi e le prassi di cortesia e che siano finalizzati ad acquisire trattamenti di favore.

La gestione di regali, omaggi e benefici è disciplinata da apposito Regolamento interno, nel rispetto delle prescrizioni del precedente paragrafo Regali, omaggi e benefici.

Nella gestione dei finanziamenti pubblici di qualsiasi natura e origine, deve essere rispettata la normativa vigente e le regole interne stabilite in materia, garantendo:

- correttezza e veridicità nella predisposizione della documentazione comprovante i requisiti di ammissibilità ai finanziamenti e nella fornitura delle informazioni relative alla gestione dei finanziamenti all'Amministrazione erogante;

- integrità e correttezza nell'utilizzo dei finanziamenti pubblici, affinché siano destinati allo scopo e secondo le modalità stabilite dall'atto di concessione.

4.6.3.2 RAPPORTI CON AUTORITÀ PUBBLICHE, DI VIGILANZA E ENTI DI CONTROLLO

La Società assicura la più completa collaborazione con gli Organi pubblici di controllo, anche in relazione alla trasmissione di dati e informazioni previsti come obbligatori dalle leggi vigenti ovvero comunque legittimamente richiesti dall'Autorità.

Nella gestione delle relazioni con le Autorità Pubbliche e di Vigilanza ed Enti di Controllo, tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a:

- osservare scrupolosamente la normativa vigente, i regolamenti e le disposizioni emanate da tali Autorità ed Enti;
- ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle Autorità Pubbliche e di Vigilanza ed Enti di Controllo, fornendo piena collaborazione ed evitando comportamenti ostruzionistici.

4.6.3.3 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GIUDIZIARIE

Per quanto riguarda i rapporti con le Autorità Giudiziarie, è vietato esercitare condizionamenti di qualsiasi natura sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

E' fatto, poi, divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante al fine di eludere le investigazioni dell'autorità o di sottrarsi alle ricerche di questa.

4.6.4 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI

CompaMed non finanzia partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

Qualora, per ragioni strettamente connesse alla presenza di CompaMed sul territorio, si ravvisi l'opportunità di effettuare interventi di tale natura, la funzione competente deve richiedere autorizzazione preventiva al Comitato Etico, che valuterà caso per caso. L'intervento richiesto potrà essere attuato solo ed esclusivamente dopo la specifica autorizzazione del Comitato Etico.

CompaMed non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi; tuttavia è possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti qualora la finalità sia riconducibile alla missione di CompaMed e la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile. La valutazione sull'opportunità dell'iniziativa spetta al Comitato Etico: l'intervento

potrà essere attuato solo ed esclusivamente dopo la specifica autorizzazione del Comitato Etico.

Qualsiasi forma di coinvolgimento ad attività politiche dei soggetti tenuti al rispetto del presente Codice Etico avviene esclusivamente a titolo personale e deve svolgersi in conformità con le vigenti normative.

4.6.5 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

CompaMed può aderire alle richieste di contributi tenendo in considerazione unicamente iniziative coerenti con i propri obiettivi strategici, con i principi di responsabilità ambientale e sociale, con gli indirizzi assunti provenienti da enti e associazioni con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico o, in ogni caso, che coinvolgano un significativo numero di cittadini.

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 o per i quali CompaMed può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

CompaMed non eroga contributi di alcun genere a partiti politici e a candidati alle elezioni.

5 MODALITA' DI ATTUAZIONE

5.1 RESPONSABILITA' PER L'ATTUAZIONE

Tutte le attribuzioni in tema di diffusione e attuazione del presente Codice sono riservate all'Amministratore Unico che nomina un apposito Comitato.

Il Comitato rimane in carica tre anni e i suoi membri sono rieleggibili. Nella sua prima seduta il Comitato elegge tra i suoi membri il Presidente.

Ai fini della realizzazione delle attività necessarie ai fini dell'applicazione del presente Codice sono assegnate specifiche competenze al Comitato Etico, come indicato nei successivi rispettivi paragrafi.

5.2 COMPITI DEL COMITATO ETICO IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

In materia di Codice Etico competono al Comitato Etico i seguenti compiti:

- promuovere la coerenza tra i principi del Codice Etico e le politiche aziendali, rapportandosi anche ai Responsabili di funzione interessati;
- rispondere a richieste di chiarimento sul Codice Etico;
- verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di Internal Auditing, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito delle attività di CompaMed;
- 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 con significativi impatti sull'etica aziendale, e predisporre le indicazioni per le eventuali azioni correttive;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico e curare la relativa istruttoria;
- prendere decisioni in materia di violazioni del Codice, individuando le sanzioni da applicare e comunicandole all'Amministratore Unico ai fini dell'irrogazione;
- 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;
- proporre all'Amministratore Unico le modifiche e le integrazioni da apportare al Codice Etico.

A tal fine, il Comitato valuta:

- i piani di comunicazione e formazione etica;
- la documentazione di programmazione delle attività e di successivo riscontro predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali.

Tali attività sono effettuate con il supporto delle funzioni aziendali interessate e, inoltre, disponendo del libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

5.3 MODALITA' DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

L'attuazione del Codice Etico, così come il controllo della sua effettiva applicazione, dipendono dall'impegno e dalla responsabilità di tutti, attraverso la piena consapevolezza dei contenuti del presente documento e dei Valori che lo hanno ispirato. Si richiede ai portatori di interesse di:

- prendere visione del Codice;
- comprendere i principi di comportamento in esso esplicitati;
- rivolgersi agli organi preposti alla diffusione, sensibilizzazione ed osservanza del Codice per ottenere consigli circa l'applicazione del Codice stesso;
- osservare il Codice e contribuire attivamente alla sua concreta applicazione, anche attraverso segnalazioni di eventuali comportamenti di dubbia conformità.

5.4 COMUNICAZIONE

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

Sono previste apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza del Codice Etico da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni che vengono attivate al momento del rilascio iniziale del codice ed in occasione di tutte le sue successive revisioni.

Agli Organi Sociali, ai Responsabili di funzione, ai Dipendenti ed ai Collaboratori viene consegnata copia del presente Codice Etico. In occasione di revisioni significative del Codice Etico e del sistema normativo ad esso collegato viene ripetuta la distribuzione della versione aggiornata del Codice Etico a tutta la popolazione aziendale.

Il Codice Etico viene pubblicato, inoltre, sia in una sezione apposita della intranet aziendale, sia sul sito web istituzionale della Società, per renderlo accessibile a tutti i portatori di interesse.

La cultura e i principi del Codice Etico sono diffusi e promossi attraverso tutti gli strumenti di comunicazione interna ed esterna disponibili.

Il Codice Etico dovrà essere espressamente accettato da tutti i Destinatari che dovranno dichiarare di averlo ricevuto, letto e condiviso in ogni sua parte, impegnandosi, altresì, a tenere un comportamento in linea con il suddetto Codice e ad osservare tutte le disposizioni in esso contenute.

5.5 FORMAZIONE

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori di CompaMed, la funzione Personale predispone e realizza, anche in base alle indicazioni del Comitato Etico della Società, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche e la consapevolezza riguardante i principi di comportamento per l'attività quotidiana e le procedure di attuazione e controllo. 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.

Analogamente a quanto avviene per la comunicazione, in occasione di revisioni significative del Codice Etico e del sistema normativo ad esso collegato viene ripetuto l'intervento formativo sull'intera popolazione aziendale.

5.6 SEGNALAZIONI

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, CompaMed adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire, scoprire e denunciare tempestivamente comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice - da parte di qualunque soggetto che agisca nell'interesse della Società o si rapporti con essa - e ad eliminare le relative situazioni di rischio.

5.6.1 MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutti gli stakeholder di CompaMed possono segnalare, per iscritto e in forma anche anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al Presidente del Comitato Etico della Società.

Le segnalazioni e le eventuali richieste di informazioni al Comitato Etico possono essere inviate da tutti gli stakeholder con la seguente modalità:

- a) e-mail all'indirizzo: comitatoetico@compamed.com;
- b) lettera in busta chiusa a mezzo posta fisica all'indirizzo: CompaMed Srl – Comitato Etico - Via dei Tigli, 6, 47042 Cesenatico FC;

5.6.2 VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il Comitato Etico agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere

una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il Comitato Etico non è tenuto a prendere in considerazione segnalazioni non inerenti i principi e le prescrizioni del Codice Etico e segnalazioni anonime a prima vista irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate; il Comitato non si sostituisce ai responsabili per la gestione dei Reclami.

Il Comitato, al termine delle indagini può emettere una dichiarazione di violazione o di non violazione del Codice. Sulla base dell'esito delle indagini, il Comitato può emettere una comunicazione rivolta a promuovere soluzioni e comportamenti positivi instaurando, se ritenuto necessario, un dialogo con le persone e strutture organizzative interessate per ricercare le soluzioni più idonee.

In caso di procedimento di accertamento, il Comitato Etico esegue l'istruttoria, ascoltandone eventualmente l'autore, il responsabile della presunta violazione, oltre a raccogliere ogni testimonianza utile.

5.7 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

Il Comitato Etico, a seguito di un'opportuna analisi delle presunte violazioni del Codice Etico - emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder e agli esiti delle eventuali procedure di accertamento - giudica se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Codice Etico.

In caso ravvisi la violazione, il Comitato Etico la comunica all'Amministratore Unico di CompaMed che deciderà sui provvedimenti conseguenti, secondo la normativa in vigore, il CCNL applicato e il Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dall'Amministratore Unico applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito al Comitato Etico.

6 ALLEGATI

Componenti del Comitato Etico