



# Allegato Codice Etico

*(ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231)*

Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
di PHD Lifescience S.r.l. in data 15 /03/2024

## INDICE

<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>Sezione 1: INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
Articolo 1. Finalità e contenuti del Codice etico.....	5
Articolo 2. Destinatari e diffusione del Codice .....	5
Articolo 3. Efficacia del Codice.....	6
Articolo 4. Violazioni del Codice correlate al D.Lgs 231/01 .....	6
Articolo 5. Attuazione e aggiornamenti del Codice .....	6
<b>Sezione 2: PRINCIPI ETICI GENERALI.....</b>	<b>7</b>
Articolo 6. Trasparenza .....	7
Articolo 7. Correttezza.....	7
Articolo 8. Professionalità .....	8
Articolo 9. Efficienza .....	8
Articolo 10. Spirito di servizio .....	8
Articolo 11. Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi .....	9
Articolo 12. Tutela della persona e della salute.....	9
<b>Sezione 3. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER .....</b>	<b>9</b>
Articolo 14. Principi generali .....	9
Articolo 15. Rapporti con i Clienti .....	10
15.1 Uguaglianza ed imparzialità .....	10
15.2 Contratti e comunicazioni con i clienti.....	10
15.3 Interazione con i/le clienti.....	11
Articolo 16. Rapporti con persone e società che forniscono beni o servizi .....	11

16.1 Scelta della persona/società che fornisce beni o servizi .....	11
16.2 Trasparenza e integrità .....	12
Articolo 17. Obblighi per il personale che cura gli approvvigionamenti .....	12
17.1 Imparzialità .....	12
17.2 Riservatezza .....	13
17.3 Indipendenza e dovere di astensione .....	13
17.4 Regali ed altre utilità .....	14
17.5 Attività collaterali.....	14
17.6 Esecuzione del contratto.....	14
Articolo 18. Politiche del Personale.....	14
18.1 Doveri dei dipendenti.....	14
18.2 Compiti del Consiglio di Amministrazione.....	15
18.3 Revisione e certificazione dei bilanci .....	15
18.4 Selezione del personale ed assunzione .....	15
18.5 Gestione del personale .....	16
18.6 Valorizzazione e formazione delle risorse .....	17
18.7 Sicurezza e salute .....	17
18.8 Tutela della persona .....	18
18.9 Tutela dell'ambiente.....	18
18.10 Gestione delle informazioni .....	19
18.11 Conflitto di interessi .....	19
18.12 Utilizzo dei beni Aziendali.....	20
Articolo 19. Rapporti con i soci.....	21
19.1 Informativa contabile e societaria.....	21

Articolo 20. Rapporti istituzionali.....	22
Articolo 21. Rapporti con la Pubblica Amministrazione .....	22
Articolo 22. Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni .....	24
Articolo 23. Rapporti con i mass media .....	25
Articolo 24. Contributi e sponsorizzazioni.....	25
<b>Sezione 4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO.....</b>	<b>26</b>
Articolo 25. Il Codice e le funzioni dell'OdV .....	26
Articolo 26. La violazione del Codice.....	27
Articolo 27. Sanzioni .....	27

## **PREMESSA**

PHD Lifescience S.r.l. (d'ora in avanti, PHD Lifescience) è provider di soluzione healthcare ed ha affiancato alla consolidata esperienza nel design ed erogazione di Programmi di Supporto a Pazienti (PSP), una serie di nuovi servizi quali consulenza, formazione, soluzioni IT e comunicazione rivolti ai diversi stakeholders del mondo Salute. La società, ai fini dell'erogazione dei servizi ricorre all'utilizzo di personale fortemente specializzato ed all'ausilio di strumentazione tecnica ed attrezzature dedicate.

La società, al fine di promuovere un atteggiamento socialmente responsabile e quanto più rispettoso delle normative vigenti, ha adottato il presente Codice etico, in cui vengono espressi i principi ed i valori in cui la stessa si rispecchia.

Il Codice etico è uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, adottato cioè non a causa di un'imposizione normativa, ma in virtù di una libera scelta della società ed è volto:

- a) anzitutto, a rendere trasparente l'attività aziendale e ad indirizzarne eticamente lo svolgimento, improntando la stessa ai principi di responsabilità, trasparenza, correttezza, efficienza, spirito di servizio, collaborazione e valorizzazione professionale, nei quali si riconosce e nei quali individua l'orientamento etico a fondamento delle proprie attività imprenditoriali;
- b) secondariamente, quale ulteriore scopo, a prevenire la commissione di reati nell'interesse della società – o comunque a vantaggio della stessa – da parte di soggetti apicali o di soggetti a questi subordinati, con particolare riferimento ai reati previsti dal d.lgs. 231/01.

Nel testo che segue, si è cercato di utilizzare un linguaggio di genere il più inclusivo possibile, in sostituzione del "maschile sovraesteso". Qualora non si fosse raggiunto tale intento, la direzione spera che il contenuto, così come formulato, non offenda la sensibilità di coloro leggeranno il documento.

## **Sezione 1: INTRODUZIONE**

### Articolo 1. Finalità e contenuti del Codice etico

Il presente Codice etico (di seguito Codice) individua i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo.

Il Codice ha lo scopo di orientare l'operato dell'Azienda verso comportamenti etici attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale.

### Articolo 2. Destinatari e diffusione del Codice

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti di tutte le persone che dirigono, lavorano o collaborano con la Società e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti di collaborazione o di *partnership*.

Tale impegno vale anche per consulenti, persone/società che forniscono beni o servizi, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'Azienda.

PHD Lifescience non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a tali principi.

I/Le destinatari/e delle norme del Codice sono tenuti/e ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

L'Azienda si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

A tal fine, il Codice è messo a disposizione di chiunque interagisca con l'Azienda e copia dello stesso è consegnata a tutto lo staff.

### Articolo 3. Efficacia del Codice

I comportamenti prescritti dal presente Codice rappresentano, sotto il profilo etico, le condotte rilevanti ai fini di un compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza attesi da dirigenti e dipendenti, nonché del generale obbligo di buona fede esigibile da collaboratori e collaboratrici a qualunque titolo e da coloro che forniscono prestazioni di servizi.

L'inosservanza dei comportamenti cui PHD Lifescience attribuisce esplicitamente valore etico è proporzionalmente sanzionata, ricorrendone gli estremi, sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

### Articolo 4. Violazioni del Codice correlate al D.Lgs 231/01

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex d.lgs 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

A tal fine le regole comportamentali previste nel Codice costituiscono un riferimento di base cui i/le destinatari/e devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori e le interlocutrici, tra i/le quali un rilievo preminente spetta alla Pubblica Amministrazione, sia italiana che estera, e ai/lle pubblici dipendenti.

### Articolo 5. Attuazione e aggiornamenti del Codice

Il Codice è adottato dalla Società mediante delibera del Consiglio di Amministrazione e potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che potranno essere formulate dagli organi amministrativi aziendali, dall'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01 e dal Comitato DE&I per le pari opportunità.

Il codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte dell'organo amministrativo della società.

## **Sezione 2: PRINCIPI ETICI GENERALI**

PHD Lifescience fonda il proprio operato sull'irrinunciabile ed imprescindibile valore del rispetto della legge (costituzione, legge, regolamento, etc.) di qualsiasi paese in cui la medesima si trovi ad operare sia in via continuativa che occasionalmente.

La società, inoltre, considera essenziali ai fini del proprio operato i principi etici generali quali la trasparenza, la correttezza, l'efficienza, lo spirito di servizio, la collaborazione tra colleghi e la valorizzazione professionale, la concorrenza.

I principi etici generali informano l'operato di tutti i/le destinatari/e delle disposizioni del Codice.

### Articolo 6. Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione.

L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire le dovute informazioni, sia all'esterno che all'interno dell'Azienda, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale o scritta, di facile e immediata comprensione e previa verifica dei requisiti dell'informazione stessa.

Nelle informazioni rese nei confronti di clienti, così come nella formulazione dei contratti, l'Azienda comunica in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche.

### Articolo 7. Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di chiunque, nell'espletamento nella propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascuna persona coinvolta, al di là della mera osservanza della Legge e del Contratto di Lavoro. Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo della *privacy*.



Ciò impone anche il rifiuto di qualsiasi situazione che crei discriminazione nei confronti del personale, o possibili conflitti di interesse tra l'Azienda e coloro che prestano la propria attività nell'interesse della medesima.

#### Articolo 8. Professionalità

Coloro che operano all'interno di PHD Lifescience ovvero ai/le quali la società affida il compimento di determinate operazioni devono essere dotati/e di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza. La società si preoccupa della formazione del proprio personale e ne cura la formazione, la crescita e l'aggiornamento.

#### Articolo 9. Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività.

Nelle prestazioni e nell'erogazione dei servizi dovranno sempre essere perseguiti l'impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze del/la cliente e gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

#### Articolo 10. Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica la fondamentale condivisione della missione aziendale.

Ciò comporta che i comportamenti di tutte le persone destinatarie delle disposizioni del Codice siano ispirati costantemente, con l'obiettivo ultimo di fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

#### Articolo 11. Valorizzazione professionale e collaborazione tra colleghi

Le risorse umane costituiscono il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività aziendali e, su questo presupposto, PHD Lifescience ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

I comportamenti tra i/le dipendenti, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, e tra questi/e ultimi/e e i collaboratori e le collaboratrici, sono costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione possibile.

#### Articolo 12. Tutela della persona e della salute

Al fine di tutelare l'integrità fisica e morale del proprio personale, la società assicura al proprio personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti di lavoro salubri e sicuri.

#### Articolo 13. Concorrenza

L'Azienda intende sviluppare il valore della concorrenza operando secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutte le società presenti sul mercato.

### **Sezione 3. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER**

#### Articolo 14. Principi generali

PHD Lifescience, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della normativa vigente; tutte le attività sono svolte nel rispetto dei principi e dei protocolli a tale scopo preordinati.

La società considera elemento fondamentale della propria organizzazione il sistema di controllo dalla stessa predisposto, costituito dall'insieme di attività, di

strumenti e di protocolli volti ad assicurare un esercizio dell'impresa efficiente ed eticamente corretto.

L'Azienda esige da *dirigenti, manager, dipendenti, partner* e in genere da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto:

- il rispetto delle norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;
- comportamenti corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

PHD Lifescience, pertanto, adotta misure necessarie affinché il vincolo del rispetto della normativa vigente, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato da dirigenti, manager e dipendenti, nonché da *partner*, persone/società che forniscono beni o servizi, clienti e chiunque nell'ambito dei rapporti intrattenuti.

## Articolo 15. Rapporti con i Clienti

### 15.1 Uguaglianza ed imparzialità

PHD Lifescience si impegna a soddisfare i/le propri/e clienti in adempimento agli obblighi fissati dalla normativa vigente e dal Contratto.

La società si impegna altresì a non discriminare i/le propri/e clienti, ad instaurare un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione.

### 15.2 Contratti e comunicazioni con i clienti

I contratti e le comunicazioni con /lei clienti devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio, inclusivo e il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dalla controparte (ad esempio, per la clientela diffusa, evitando clausole comprensibili soltanto agli esperti e illustrando in modo chiaro ogni voce di costo);
- 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/la cliente.

### 15.3 Interazione con i/le clienti

PHD Lifescience si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei/le clienti. È cura della società informare i/le clienti del ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi necessari per le risposte (che dovranno essere brevi).

## Articolo 16. Rapporti con persone e società che forniscono beni o servizi

### 16.1 Scelta della persona/società che fornisce beni o servizi

Le modalità di scelta della persona/società che fornisce beni o servizi e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, di concorrenza, di parità delle condizioni di coloro che presentano le offerte e sulla base di valutazioni obiettive, in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

PHD Lifescience adotta criteri di selezione oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dal regolamento interno e non preclude a nessuna persona/società che fornisce beni o servizi, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto.

Nella selezione della Società fornitrice, PHD Lifescience dovrà tenere conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Il processo di selezione deve essere espletato nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata, nel rispetto della normativa vigente.

## 16.2 Trasparenza e integrità

Le relazioni con persone/società che offrono beni e servizi sono regolate da opportuni protocolli predisposti dalla Società e dalle norme del presente Codice, per garantire la massima trasparenza. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza, regolati, inoltre, dalle disposizioni vigenti in materia.

La stipula di un contratto con una persona/società che fornisce beni o servizi deve basarsi sempre su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo con contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di *know-how*;
- non è ritenuto corretto indurre una persona/società che fornisce beni o servizi a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

PHD Lifescience provvede a monitorare la congruità delle prestazioni o dei beni forniti rispetto al corrispettivo pattuito. A tal fine, è previsto:

- un sistema adeguato di ricostruzione della documentazione a supporto delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nei protocolli interni di acquisto.

## Articolo 17. Obblighi per il personale che cura gli approvvigionamenti

### 17.1 Imparzialità

Gli organi aziendali incaricati dell'acquisto di beni e servizi garantiscono la parità di trattamento delle imprese che vengano in contatto con PHD Lifescience. Gli stessi organi si astengono dal compimento di qualsiasi atto arbitrario che possa

produrre effetti negativi sulle imprese nonché da qualsiasi trattamento preferenziale; inoltre non rifiuta e non accorda ad alcune prestazioni o trattamenti che siano normalmente rifiutati o accordati ad altri.

#### 17.2 Riservatezza

Gli organi aziendali incaricati dell'acquisto di beni e servizi, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con PHD Lifescience:

- 1) si astengono dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso;
- 2) mantengono con cura la riservatezza circa l'intera procedura di gara e sui nominativi dei concorrenti fino all'aggiudicazione;
- 3) non incontrano, se non espressamente autorizzato in tal senso, persone che operano nell'interesse delle imprese partecipanti durante lo svolgimento della gara. Eventuali richieste di informazioni dovranno essere inoltrate per iscritto e verranno forniti, secondo lo stesso mezzo, i chiarimenti all'Azienda richiedente e alle altre imprese partecipanti.

#### 17.3 Indipendenza e dovere di astensione

Gli organi aziendali non svolgono alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio ed evitano ogni coinvolgimento in situazioni che possano nuocere alle persone interessate o all'immagine di PHD Lifescience. La persona incaricata da PHD Lifescience dell'attività di acquisto di beni e servizi rende nota all'organo amministrativo la propria partecipazione ad organizzazioni o ad altri organismi le cui attività si intersechino con lo svolgimento dell'attività negoziale propria dell'ufficio.

Il/La dipendente opera in posizione di autonomia ed evita di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

#### 17.4 Regali ed altre utilità

Il/La dipendente non chiede né accetta, per sé o per altri/e, regali o altre utilità offerti da società fornitrici, appaltatori o ditte concorrenti o comunque interessate alle forniture e agli appalti indetti da PHD Lifescience.

Il/La dipendente non accetta da società fornitrici, appaltatori e da qualsivoglia contraente dell'Azienda, per uso e/o vantaggio personale o di terzi/e, utilità spettanti all'acquirente in relazione all'acquisto di beni e servizi per ragioni di ufficio.

#### 17.5 Attività collaterali

Il/La dipendente non accetta da soggetti diversi da PHD Lifescience retribuzioni o altre prestazioni in denaro o in natura, né incarichi di collaborazione in qualsivoglia forma e/o modalità.

Il/La dipendente che intende stipulare contratti a titolo privato con imprese con le quali ha concluso contratti di appalto per conto di PHD Lifescience, deve darne preventiva comunicazione scritta all'organo amministrativo.

#### 17.6 Esecuzione del contratto

La valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata in modo oggettivo e deve risultare da documentazione scritta.

La relativa contabilizzazione sarà conclusa nei tempi stabiliti.

### Articolo 18. Politiche del Personale

#### 18.1 Doveri dei dipendenti

A ciascun/a dipendente viene chiesta la conoscenza del Codice etico, delle politiche aziendali e delle norme di riferimento che regolano l'attività, nell'ambito della sua funzione.

Il/Le dipendenti di PHD Lifescience hanno l'obbligo di astenersi dai comportamenti contrari a tali norme, di rivolgersi ai/le propri/e superiori/e in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse e di riferire tempestivamente ai/le superiori/e, all'OdV istituito ex d.lgs. 231/01 o al Comitato

DE&I qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni e qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di agire in violazione delle norme e politiche; obbligo di chi riceve tali notizie è quello di mantenere la riservatezza circa l'identità del/la denunciante.

### 18.2 Compiti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo amministrativo di PHD Lifescience. Esso assicura l'applicazione delle disposizioni del presente codice etico nello svolgimento delle attività aziendali, curandone eventuali modifiche ed integrazioni.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad osservare, come tutti i/le dipendenti, la normativa vigente ed il presente Codice. Il Consiglio di Amministrazione è tenuto, altresì, a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei/le dipendenti, adottando a tal fine i provvedimenti e i controlli necessari. I controlli sono effettuati anche in forma diretta e con cadenza temporale, adeguati alla tipologia di attività da verificare.

Il Consiglio di Amministrazione collabora attivamente ad ogni controllo effettuato da PHD Lifescience, da autorità amministrative o giudiziarie.

### 18.3 Revisione e certificazione dei bilanci

Qualora sia stato conferito l'incarico di revisione e certificazione dei bilanci, ogni organo societario deve collaborare affinché la persona incaricata della revisione abbia libero accesso ai dati, ai documenti ed alle informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico.

### 18.4 Selezione del personale ed assunzione

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei/le candidati/e rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e libera da qualsiasi forma di discriminazione.

Nei limiti delle informazioni disponibili, devono essere adottate opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e



assunzione da parte del personale addetto all'assunzione delle nuove risorse umane; tale personale è inoltre tenuto a dichiarare la presenza, tra i/le candidati/e, di propri/e parenti o consanguinei e astenersi dall'attività.

Il personale è assunto con regolare contratto e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare né alcuno sfruttamento di forme di collaborazione particolari. È altresì vietato qualunque forma di lavoro minorile.

Alla costituzione del rapporto di lavoro tutte le nuove risorse ricevono accurate informazioni relative a:

- 1) caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- 2) elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dai contratti aziendali;
- 3) norme e protocolli da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa.

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

#### 18.5 Gestione del personale

PHD Lifescience evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale.

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

L'accesso ai ruoli e agli incarichi è 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/paternità e in genere della cura dei familiari.

La valutazione delle risorse è effettuata in maniera allargata, coinvolgendo le funzioni responsabili dell'amministrazione del personale.

### 18.6 Valorizzazione e formazione delle risorse

Le funzioni responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita delle proprie risorse (ad esempio, la *job rotation*, l'affiancamento a personale esperto, le esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità).

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

### 18.7 Sicurezza e salute

PHD Lifescience si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale; essa opera, inoltre, per tutelare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché l'interesse degli altri *stakeholder*.

PHD Lifescience si impegna costantemente nel proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della società, ma anche con società fornitrici, imprese e clienti.

A tal fine, la società ha predisposto una struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento delle minacce, grazie a cui si realizzano interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

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

PHD Lifescience si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

#### 18.8 Tutela della persona

PHD Lifescience tutela l'integrità morale del personale garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Molestie arrecate alla persona, di qualunque natura esse siano, non sono in alcun modo tollerate; comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona devono essere evitati.

Non sono tollerate discriminazioni legate all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. PHD Lifescience tutela il personale da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Eventuali discriminazioni, molestie, violenze devono essere immediatamente segnalate al Comitato DE&I a mezzo della piattaforma di whistleblowing che la società ha messo a disposizione o tramite colloquio con un membro del Comitato DE&I prenotabile sempre a mezzo della piattaforma di whistleblowing.

La funzione responsabile di People&Organization predispone analisi statistiche periodiche in base alle quali sia possibile accertare l'esistenza o meno di discriminazioni di qualsiasi tipo; tali rilevazioni costituiscono un flusso informativo a disposizione dell'amministrazione aziendale.

#### 18.9 Tutela dell'ambiente

PHD Lifescience riconosce l'importanza della salvaguardia dell'ambiente e si impegna a promuovere le attività aziendali nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in tema di tutela e sostenibilità ambientale.

La società si impegna altresì:

- a promuovere, nell'ambito delle proprie strutture, un utilizzo razionale delle risorse nonché la riduzione al minimo del consumo di prodotti inquinanti.
- a sensibilizzare il management, il personale, i collaboratori e le collaboratrici, affinché siano consapevoli degli aspetti e impatti ambientali connessi alle proprie attività e si impegnino a operare nel rispetto dell'ambiente;
- a fornire, su richiesta, all'autorità locale tutte le informazioni necessarie a comprendere gli eventuali rischi ambientali legati all'attività dell'Impresa;

#### 18.10 Gestione delle informazioni

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

Ogni risorsa è tenuta ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, inclusivo, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi e colleghe, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

PHD Lifescience tutela altresì la privacy del personale, in conformità a quanto previsto dalla legge, e adotta standard che prevedono il divieto, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, di comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo delle norme a protezione della privacy.

È esclusa qualsiasi forma di indagine sulle idee e, in generale, sulla vita privata del personale.

#### 18.11 Conflitto di interessi

Tutto il personale è tenuto ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Possano determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (consigliere/a, responsabile di funzione aziendale etc.) ed avere interessi economici con persone/società che forniscono beni o servizi, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali) anche attraverso familiari o parenti;
- curare i rapporti con persone/società che forniscono beni o servizi e con committenti e svolgere attività lavorativa, anche da parte di parenti e affini, presso gli stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con PHD Lifescience.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, la risorsa è tenuta a darne comunicazione alla propria funzione responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa gli organi amministrativi della società e l'OdV istituito ex d.lgs. 231/01 che valutano, caso per caso, l'effettiva esistenza del conflitto.

La risorsa è tenuta a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con PHD Lifescience.

#### 18.12 Utilizzo dei beni Aziendali

Tutto il personale è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni dipendente deve:

- evitare usi privati dei beni aziendali;
- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni 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.

Tutto il personale è responsabile della protezione delle risorse affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le persone preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la società.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, tutto il personale è tenuto a:

- utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non incorrere in linguaggi 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 o offensivi.

## Articolo 19. Rapporti con i soci

PHD Lifescience si impegna a fornire a soci e socie, consapevole dell'importanza del loro ruolo, informazioni accurate, veritiere e tempestive, e a migliorare le condizioni della loro partecipazione alle decisioni societarie.

Costituisce impegno dell'Azienda tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto da soci e socie con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e la tutela del patrimonio.

### 19.1 Informativa contabile e societaria

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Tutto il personale è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutto il personale far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I/Le dipendenti di PHD Lifescience che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o all'OdV istituito ex d.lgs. 231/01.

#### Articolo 20. Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di PHD Lifescience e a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze, etc.).

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con interlocutori ed interlocutrici istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dagli organi amministrativi di PHD Lifescience.

#### Articolo 21. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione deve intendersi qualsiasi ente pubblico (amministrazioni dello Stato, regioni, province autonome di Trento e Bolzano, enti pubblici territoriali e loro unioni, consorzi o associazioni, enti pubblici non economici, organismi di diritto pubblico, imprese pubbliche, soggetti che operano in virtù di diritti speciali ed esclusivi in base all'art. 2 della Direttiva 2004/17/CE del

Parlamento Europeo e del Consiglio del 31 marzo 2004), agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato/a di pubblico servizio. Alla Pubblica Amministrazione dello Stato Italiano si assimila quella di Stati comunitari o extracomunitari.

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte e autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e dei regolamenti applicabili e non può in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione di PHD Lifescience. Per questo motivo è necessario che venga raccolta la documentazione relativa ai contatti con la Pubblica Amministrazione. Nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari/e che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione, vale quanto segue:

- a. non sono ammesse pratiche di corruzione attiva o passiva o comportamenti collusivi di qualsiasi natura o in qualsiasi forma;
- b. non è consentito offrire denaro o compiere atti di cortesia commerciale (come omaggi o forme di ospitalità) a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, salvo che si tratti di utilità d'uso di modico valore, che non possono essere in alcun modo interpretate come strumento per ricevere favori illegittimi, e comunque nel rispetto delle procedure aziendali a ciò preordinate;
- c. nei suoi rapporti con le c.d. *Public Authorities* (quali, a titolo esemplificativo, Il Garante nazionale per la protezione dei dati personali, il Garante della concorrenza e del mercato etc.), PHD Lifescience assicura la massima disponibilità e collaborazione in caso di verifiche e/o ispezioni. La società provvede inoltre – se richiesto – a fornire una completa informazione, corredata dalla opportuna documentazione, nel pieno rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e completezza;



- d. PHD Lifescience collabora attivamente con le autorità giudiziarie, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli o indagini;
- e. è proibito effettuare pagamenti, anche indiretti, a funzionari pubblici e a terzi in genere per ottenere trattamenti più favorevoli o influenzare un atto d'ufficio a determinare favori illegittimi (si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti ad enti o a loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti); è vietato inoltre promettere opportunità d'impiego, vantaggi o altre utilità.
- f. in sede di trattativa d'affari o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;
- g. nel caso specifico di gare con la Pubblica Amministrazione, si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
- h. la Società non dovrà farsi rappresentare, nei confronti della Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo, quando si possano creare conflitti d'interesse.

Qualsiasi violazione, ovvero il semplice tentativo commesso dalla Società o da terzi, va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

#### Articolo 22. Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni

L'Azienda non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, o di loro rappresentanti e candidati/e.

Si astiene da comportamenti volti ad esercitare pressioni, dirette o indirette, ad esponenti politici e non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto d'interessi.

### Articolo 23. Rapporti con i mass media

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

I rapporti con i *mass media* sono gestiti in via riservata e esclusivamente dal Consiglio di Amministrazione di PHD o da ulteriori funzioni preventivamente autorizzate ed incaricate di tale funzione dallo stesso Consiglio di Amministrazione.

Il personale non può fornire informazioni a rappresentanti dei Mass-Media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

### Articolo 24. Contributi e sponsorizzazioni

PHD Lifescience può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e 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 PHD Lifescience può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, PHD Lifescience presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

## **Sezione 4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO**

Articolo 25. Il Codice e le funzioni dell'OdV e del Comitato DE&I

L'Organismo di Vigilanza (OdV), istituito ex d.lgs. 231/01, e il Comitato DE&I svolgono primariamente attività di controllo e vigilanza volte ad evitare che l'ente si trovi a dover rispondere per reati commessi nel suo interesse da soggetti che rivestano all'interno di esso posizioni di vertice ovvero da soggetti a questi ultimi sottoposti.

Conseguentemente all'adozione del presente Codice, l'OdV e il Comitato DE&I, assumono su di loro anche il compito di agevolarne la diffusione e la conoscenza. Tra gli altri compiti a questi assegnati, OdV e Comitato DE&I si impegnano, per le rispettive competenze a:

- a) sensibilizzare dirigenti e dipendenti sulle questioni etiche;
- b) assistere la Società per la corretta applicazione dei principi di condotta del Codice Etico;
- c) monitorare il clima aziendale e accertare il grado di applicazione dei principi enunciati nella Carta dei Valori e nel Codice Etico;
- d) sviluppare e diffondere procedure atte a garantire la concreta realizzazione degli scopi e l'osservanza dei principi della Carta dei Valori e del Codice Etico;
- e) accertare i casi di violazione dei principi di condotta del Codice Etico e proporre alla Società eventuali provvedimenti sanzionatori, nel rispetto dei contratti di lavoro;
- f) relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta e proporre le opportune revisioni atte a migliorare i principi del Codice Etico.

## Articolo 26. La violazione del Codice

Tutte le persone interessate, interne ed esterne, possono segnalare le eventuali inosservanze del Codice.

Le segnalazioni vanno presentate, secondo le modalità previste dalla Procedura "SOP 19\_Gestione delle segnalazioni whistleblowing - cui si rimanda – la quale, oltre ad individuare i relativi canali di comunicazione, definisce criteri e modalità per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni, in conformità con la normativa vigente

Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni.

L'OdV e il Comitato DE&I si impegnano, per le rispettive competenze, a tutelare gli autori e le autrici delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro, e a mantenerne riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge.

## Articolo 27. Sanzioni

Le persone a cui si rivolge il presente Codice sono obbligate ad osservarne e rispettarne i principi ed a conformarsi alle regole comportamentali in esso prescritte.

La violazione dei principi o delle regole contenuti nel presente Codice, può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, in tal caso comportando il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla società da tale violazione.

Ove la violazione configuri altresì illecito disciplinare, dà luogo al procedimento disciplinare immediato, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente codice.