

THE GLOBAL
COMPACT



Communication on Progress

Year: 2017

STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT

We hereby confirm our intention to continue to support the 10 principles of the Global Compact.

We joined the Global Compact on 11 January 2006; and we intend to continue to support you since we strongly believe in the principles you set forth.

Hippocrates Research S.r.l.'s commitment is, indeed, perfectly consistent with our corporate policy and with our intention to be an active part of the initiative, and provide all the support that a small business like ours can offer.

For this reason, as per your request, please find enclosed our COP for the current year (2017). Our COP will provide all our stakeholders with details of our activities and the accomplishments attained by promoting and applying the 10 principles of the Global Compact in which the main current topics are addressed.

Kindest Regards

Dr. Daniele Enotarpi
Legal Representative

Contact: Sig.ra Paola Mini
Email: global.compact@hippocrates-research.it
Phone: +39010545481 **Fax:** +39010/8932548

Brief description of nature of business

Hippocrates Research srl is a CRO (Contract Research Organization), *i.e.*, an organization that offers its services in the field of clinical research, liaising with Pharmaceutical companies.

By interacting therewith, Hippocrates Research S.r.l. specifically provides its clients with a broad range of clinical research related services to support the development of Clinical Trials of medicinal products and Medical Devices: its mission is to manage and monitor all phases of clinical research on man of both medicinal products and medical devices.

PRINCIPLE 1	BUSINESS SHOULD SUPPORT AND RESPECT THE PROTECTION OF INTERNATIONALLY PROCLAIMED HUMAN RIGHTS
Actions	Actions taken
	<p>Hippocrates Research S.r.l. has, since being founded, always committed to the promotion and, above all, the protection of human rights. In particular, in conducting its activities, the company promotes, shares and puts into practice the ethical principles for the medical community set forth by the Declaration of Helsinki (1964 and subsequent revisions) that apply to clinical research of medicinal products on human subjects. Our Company moreover abides by the Universal Declaration of Human Rights adopted by the General Assembly of the United Nations in 1948, thus demonstrating an unceasing commitment to incorporating these principles in all its business activities.</p> <p>Employee safety is a top priority for our Company, who ensures the safeguard of health and a healthy workplace. Considering these aspects to be of the utmost importance, our Company adopts and implements the provisions of existing Italian law, and appoints in-house personnel to oversee these aspects after due training. Courses include: “First Aid Coordinator” (<i>Addetto di Primo soccorso</i>) and “Fire Prevention Coordinator” (<i>Addetto alla Prevenzione incendi</i>), with further specific courses to maintain skills and knowledge of the trained staff up-to-date.</p> <p>In addition to the above specialized inhouse coordinators, all Hippocrates Research employees are provided with necessary instructions. Upon being hired, employees must take part in two modules of the “Workplace safety course” (addressing both general and specific topics), with a final exam to verify the understanding of general safety rules. On a yearly basis, and in addition to law-mandated medical visits, the company physician checks workstation ergonomics to verify that adequate posture is ensured for all employees during work hours.</p> <p>In 2017, in addition to upholding its commitment to provide its employees with workstations suitable to maintain and promote well-being during work hours, the Company has taken further steps to prevent work-related stress. Therefore, in order to prevent any kind of violence, harassment or mobbing, the Company periodically performs an assessment which is then officially appended to the Unified Document of Risk Assessment (DUVRI, <i>Documento Unico di Valutazione dei Rischi</i>) mandated by existing applicable law.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Despite the challenging economic situation both on a national and international level, HR has maintained its workforce, and its office premises have been expanded and renewed. HR’s commitment for the years to come is to continue to monitor the well-being and health conditions of its employees and guarantee their safety.</p>

PRINCIPLE 2**BUSINESS SHOULD ENSURE THAT THEY ARE NOT COMPLICIT IN HUMAN RIGHTS ABUSES****Actions realized**

Hippocrates Research srl does not operate directly in Countries where Human Rights are consistently violated. Nonetheless, we strongly believe in the importance of respecting said Rights and our company policy has from the start focused on the Individual, viewing each person in his/her entirety, and ensuring his/her physical and psychological well-being. Moreover, we focus on employee training, which has always been the pride of our Company. Every year, indeed, resources are invested in the professional growth of HR personnel, with courses addressing several clinical research-related topics, such as:

- Pharmacology;
- English – structured in two levels (intermediate – advanced);
- IT;
- ICH/GCP;
- Pharmacovigilance;
- Workplace safety;
- Contracts and law;
- Management of company processes and problem-solving;
- Common language and empathy.

Held by outsourced instructors, the courses are available to all employees and are held throughout the ongoing work year in addition to in-house training.

Over the past years, the following training hours were provided by external instructors:

Year	Training hours per year
2011	1145
2012	1180
2013	1200
2014	1210
2015	1220
2016	1210
2017	1230

As contemplated also by last year's Global Compact, training hours have increased to a total of more than 10 hours more than the past year.

Actions

Future planning –estimate:

Year	Training hours per year
2018	1240*

*Data may be subject to slight changes

The number of courses and trainings provided via Web-ex has increased over the past few years, to afford employees greater flexibility in balancing training attendance and personal needs.

Measurement of (expected) outcomes and value added for our company

Outcomes
Our Company considers personnel training to be crucial as it equates with quality in the pharmaceutical industry, a continuously evolving and changing sector in which HR has been working for 20 years. The main objective for the future, therefore, will be to continually and consistently improve training, both on a professional and personal level, thus ensuring that HR employees will be ever more specialized, up-to-date and motivated.

<p>PRINCIPLE 3</p>	<p>BUSINESS SHOULD UPHOLD THE FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE EFFECTIVE RECOGNITION OF THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING</p>
<p>Actions</p>	<p>Actions realized</p> <p>Freedom of association is a right set forth by the Italian Constitution, art. 18 of which reads that “<i>citizens have the right to freely associate with others, with no prior authorization for finalities that are not prohibited by penal law to individuals</i>”. HR concurs with the important content of this article, and therefore supports and promotes such freedom while fostering cooperation amongst all employees when addressing any shared problems.</p> <p>Our Company firmly believes in transparency, which underpins all of our activities including contract and communications with both in-house and external personnel. Another cornerstone is our commitment to always act in compliance with ethical standards.</p> <p>All our relationships with external parties are conducted in accordance with this commitment, thus hindering any attempt to establish with our staff personal relationships that might impact the conduct of a correct business relationship. For these reasons, HR enters into business relationships only with partners who share the principles described above.</p>
	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p> <p>In compliance with existing law, and to express the diversity of today's multicultural Society, Hippocrates Research has always hired employees of different ethnicity, from Countries such as Bosnia Herzegovina, China, Spain and Sweden.</p> <p>The working conditions guaranteed by Hippocrates Research to all its employees are in conformity with the standards mandated by industry’s collective contracts and, in general, with the applicable provisions of law.</p> <p>The Company not only upholds freedom of association and trade union rights but ensures conformity with all relevant provisions established by law and by national agreements.</p> <p>All employees are guaranteed the right to freely form and join organizations, institutions, committees and associations, in order to ensure and maintain growth and competitiveness of the company. To afford employees the utmost protection, HR facilitates periodical meetings with a trade union representative who provides employees with information concerning contracts and the law.</p>
<p>Outcomes</p>	


PRINCIPLE 4	BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF FORCED AND COMPULSORY LABOUR
Actions	<p>Actions realized</p> <p>As recently estimated by the International Labor Organization, many individuals are unfortunately still the victims of forced labor, especially in undeveloped Countries. To contrast this phenomenon, Hippocrates Research has from the start been firmly and consistently committed to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reporting and not using child labor; • refusing any form of duress in the workplace; guaranteeing health and safety of its employees, in full compliance with existing applicable rules and laws; • guaranteeing the freedom to join union associations; • avoiding any form of discrimination against any employee; • establishing work hours in compliance with national law requirements; • establishing wages in compliance with the National Collective Labor Contract (CCNL, <i>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro</i>). <p>The company moreover commits to choosing vendors who abide by the same principles.</p> <p>It is HR's firm belief that although the commitments above require significant financial and managerial investments, the success of a Company arises first and foremost from the respect accorded to its employees, and from the constant pursuit of improvement and professional growth of its employees.</p> <p>Our Company continues to seek new talents to bring innovation to the company, and promote the growth and success of HR on the global market.</p>
	Outcomes

PRINCIPLE 5	BUSINESS SHOULD ENSURE THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR
Actions	Actions realized
	<p>In today's global market, Companies might need to address specific problems which in some cases do not directly affect their Country.</p> <p>In particular, as regards all issues correlated to "child labor", all international or national organizations and all companies must actively contrast exploitation of child labor.</p> <p>In this regard, companies such as ours who work in the global market must commit to supporting and promoting human rights, taking a firm stand against any kind of abuse or harassment, especially towards minors. A considerable number of minors cannot receive adequate schooling and are denied their fundamental rights because they are forced to work.</p> <p>Our Company resolutely contrasts this problem and raises awareness on this and similar issues with its employees and all subjects who collaborate with HR.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Our Company has always fought and shall continue to fight against exploitation of child labor and other forms of duress against its employees and all individuals.</p>

PRINCIPLE 6	BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION
Actions	Actions realized
	<p>In the 21st century, many individuals continue to be discriminated against in the workplace, with dramatic social and financial consequences. Discrimination is to all intents and purposes a hindrance to development and it sparks social tensions and inequalities. A condemnation of all forms of discrimination is set forth by the Charter of Fundamental Rights of the European Union, art. 21:</p> <p><i>Any discrimination based on any ground such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation shall be prohibited. 2. Within the scope of application of the Treaty establishing the European Community and of the Treaty on European Union, and without prejudice to the special provisions of those Treaties, any discrimination on grounds of nationality shall be prohibited”.</i></p> <p>As it supports the aforesaid principles, our company condemns all types of discrimination in the field of labor and employment and stipulates employment agreements in conformity with the CCNL (National Collective Labor Contract) and with principles of lawfulness, correctness and transparency.</p> <p>Despite the widespread gender discrimination affecting mostly women even in our country, HR’s organization boasts a marked prevalence of women.</p> <p>This also makes for different requirements, and it is precisely for this reason that HR has introduced flexibility instruments that help balance work and personal life, such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • introduction of flexible work hours; • the possibility of starting work later and leaving the office earlier for parents who have younger children; • the opportunity to have shorter lunch breaks throughout the week and leave the office earlier on Friday; • the possibility of working from home as home-based employee; • the possibility of a part-time employment agreement upon specific request by the employee for his/her own personal needs.

	<p>HR employees are not discriminated against based on gender, religion or financial status, but rather their professional growth is fostered in proportion to the efforts, consistency and professionalism underpinning their work activity.</p> <p>Like in past years, also in 2017 our Company has stipulated the <i>Fondo Est</i> Healthcare Plan (<i>Piano di Previdenza Sanitaria</i>) (established in implementation of the National Labor Contract for the employees of companies in the Tertiary sectors and Tourism Industry, and signed by Confcommercio (<i>General Confederation of Italian Commerce and Tourism</i>), Fipe (<i>Italian federation of Hospitality-related businesses</i>), Fiavet (<i>Italian Federation of Travel and Tourism businesses</i>) and by labor unions: Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil), affording workers assistance in addition to the National Health System. This healthcare plan is offered to all employees and also contemplates a few customized services recognizing the special role of women in society, such as the “maternity package” that includes Ob/Gyn control visits, ultrasounds, lab tests, diagnostic workup, genetic exams and a “birth allowance”. New services are periodically added to the various prevention packages.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>In compliance with existing applicable law and to express the diversity of today's multicultural Society, Hippocrates Research has included and includes today in its staff employees of different ethnicity from Countries such as Bosnia Herzegovina, China, Spain and Sweden</p> <p>Nonetheless, the numerical prevalence of female staff also makes for different needs, in response to which HR has introduced, from the start, flexibility instruments that make it possible to balance work and personal life.</p> <p>HR avoids any gender discrimination as regards selection criteria and wages. Likewise, there is no treatment disparity for persons belonging to legally protected categories.</p> <p>HR aims at continuously empowering its personnel, by putting into practice principles such as the culture of responsibility, promoting integration and fostering competencies.</p>

PRINCIPLE 7	BUSINESS SHOULD SUPPORT A PRECAUTIONARY APPROACH TO ENVIRONMENTAL CHALLENGES
Actions	Actions realized
	<p>Even though the company has a small environmental footprint, HR is committed to environmental protection and is aware of the increasingly relevant threat of climate change. Precisely for this reason, HR continues to adopt energy-saving strategies and procedures. The main objective is to significantly decrease energy consumption in all our activities: bearing this in mind, an employee in each office is appointed to verify at the end of the work day that electric and electronic equipment has been turned off and that no equipment is in standby. A rational use of air-conditioning is also encouraged, recommending it be used when necessary to ensure well-being in the workplace. Nonetheless, all the light fixtures of our offices have been renovated and energy-saving light bulbs are used for true energy-saving.</p> <p>Moreover, to limit excessive use of paper, HR employees have for a number of years been consistently encouraged to limit as far as possible any unnecessary printouts. Duplex printing is to be used whenever printouts are absolutely necessary. Moreover, used paper is collected in specific containers for appropriate recycling and/or disposal.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>The objective of our Company will always be to constantly monitor energy consumption and to incentivize, where possible, the use of public transportation (for instance trains instead of cars) for work related transfers, in order to significantly decrease CO2 emission.</p>

PRINCIPLE 8	BUSINESS SHOULD UNDERTAKE INITIATIVES TO PROMOTE GREATER ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY
Actions	<p>Actions realized</p> <p>HR's objective to decrease its environmental footprint incentivizes each employee to use resources and energy responsibly, and commits to concretely limiting consumption of paper, batteries and toner cartridges.</p> <p>As regards paper, HR's long-standing policy mandates that the electronic signature of all internal and external email communications sent by all our employees and managers include a reminder to consider whether it is necessary to print the email: " <i>Please consider the environment before printing</i>".</p> <p>Here below is a summary of significant data concerning the monthly savings of paper thanks to the above-mentioned duplex printing function:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Average monthly output of pages recorded: approximately 76,000 pages ▪ Equal to monthly use of standard European A4 size sheet reams: 152 reams ▪ Yearly projection of use of standard European A4 size reams: 1824 reams <p>Assuming a 30% duplex printing:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Average monthly output of pages recorded: approximately 52,000 pages (- 24,000 pages) ▪ Equal to monthly use of standard European A4 size sheet reams: 106 reams (- 54 reams) ▪ Yearly projection of use of standard European A4 size reams: 1,272 reams (- 552 reams) <p>Specific containers are located in each office for recycling paper and are periodically emptied into the recycling bins by a designated company. The cleaning service staff has also been appropriately instructed as to the correct management of waste disposal.</p> <p>As regards batteries, they are mainly used for wireless keyboard and mouse, recourse to which has been significantly decreased and limited to particular work requirements. Spent batteries are collected in a specific container and are then periodically disposed of in specific bins for recycling. As in previous years, also this year the total of batteries purchased corresponds to 100% of batteries recycled.</p>

	<p>Moreover, also printer toner cartridges are collected in a specific container and are then managed by a qualified company for recycling. This year, the recycling of batteries and toner cartridges increased by approximately 3% compared to the previous year, for a total of 29%.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>In order to be able to decrease as much as possible the consumption of paper, Hippocrates Research invites its new and long-standing partners to increase the use of electronic media for the archiving of documents, when appropriate.</p> <p>As regards paper usage at our offices, HR privileges vendors who supply paper bearing the FSC certification (Forest Stewardship Council). This certification guarantees the sustainable management of the forests from which that paper derives, and that the paper itself is totally chlorine-free (TCF).</p> <p>HR commits for the future to even greater attention in recycling batteries and toner cartridges. HR will also sustain its longstanding policy to implement differentiated waste collection (plastic, compost and landfill waste) using specific containers.</p>

<p>PRINCIPLE 9</p>	<p>BUSINESS SHOULD ENCOURAGE THE DEVELOPMENT AND DIFFUSION OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES</p>
<p>Actions</p>	<p>Actions realized</p> <p>Our Company is aware that in performing its business activities, consumption of energy and paper have a high environmental impact, and being in close correlation with CO2 emissions, consumption of water and deforesting.</p> <p>As stated in the principles above, HR confirms its intention to decrease recourse to hardcopy documentation. To this end, in the past few years it has set up a document sharing system connecting each workstation to the company internal server where all files are shared. This system allows to view and update any document, and more particularly the documents stored at different locations, without necessarily having to print or fax files. This has also markedly decreased our paper consumption.</p> <p>Despite its well-established commitment to limiting their use, HR's business activity does require printers and photocopiers. For this reason, our Company commits to using only new generation equipment with a "energy-saving" mode when not in use. Another commitment is to turning off aid equipment when the offices are closed.</p> <p>The decrease of CO2 emissions is achieved mainly thanks to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>use of duplex printing</i>: duplex printing decreases consumption of paper sheets and therefore the emission of CO2 correlated to paper manufacturing; ⇒ <i>decreased overall energy consumption</i>: for each printed page, 0,055 KW are used on average. It should be pointed out that 0,55 tons of CO₂ are produced per each KW/h . <p>Finally, exhausted toner cartridges are collected in a specific closed container located in a suitable room far from the personnel. Exhausted toner cartridges are periodically collected by the vendor for disposal in conformity with existing applicable law. As occurs for batteries, all the toner cartridges purchased are then disposed of according to differentiated waste modalities.</p>

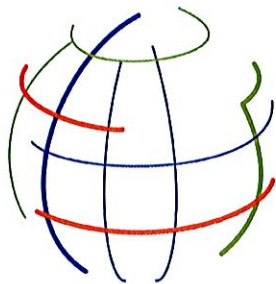
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Despite continuing to invest in cutting-edge technology, our Companies Management is always ready to adopt new technologies that are not invasive for the environment, are truly energy-efficient and have lower environmental impact.</p> <p>Like in the past, the Company intends to continue to incentivize, for most of the activities performed, the electronic archiving of documents so as to further reduce the use of paper and toner</p>

PRINCIPLE 10	BUSINESS SHOULD WORK AGAINST CORRUPTION IN ALL ITS FORMS, INCLUDING EXTORTION AND BRIBERY
---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

Actions	Actions realized
	<p>Our Company's business is conducted with integrity and in compliance with ethical and legal standards, and with all existing laws, regulations and rules, including anticorruption law. The same commitment is required of all HR's commercial partners.</p> <p>Like in most Countries, Italian laws prohibit making, offering or promising monies and/or goods/valuable services, either directly or indirectly, to officials of the Public Administration, for purposes of influencing an official act or securing an action favoring the Company's business.</p> <p>The subjects involved in these activities may be:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Public Officials (<i>Pubblici Officiali</i>): persons who perform an administrative, legislative or judiciary public function; • Subjects providing public services (<i>incaricati di pubblico servizio</i>): subjects who, at any title, offer a public service but are not vested with the authority which is typical of Public Officials. <p>In this regard, the Company actively operates so that all collaborators, employees, consultants, vendors and clients act with professional correctness and in compliance with existing applicable law, as well as in respect of principles of transparency, verifiability, consistency and congruity.</p> <p>When working for HR, all commercial Partners and subjects acting on behalf thereof are obligated to be aware of the extent to which laws, regulations or local operating procedures (including rules mandated by public institutions such as hospitals or published research Institute) establish limits, restrictions or transparency requirements for actions and the activities that entail payments, financial support, donations and gifts to public officials. Subjects who act on behalf of HR must take into account and respect such limits, restrictions and transparency requirements when performing activities in name, on behalf of</p>

	<p>or in the interest of the Company. Collaborators are obligated to respect sensitive confidential information concerning the activities followed by Hippocrates Research and its clients, therefore refraining from divulging any confidential information outside the Company. Business negotiations and relationships with policymakers are conducted in conformity with existing applicable law: therefore, it is prohibited to seek and establish with representatives, officials or employees of Public Administrations personal relationships to favor, influence or interfere and thus directly or indirectly affect the conduct of a correct business contract or administrative process.</p> <p>In conducting any negotiation and activity, our Company has always avoided situations in which the subjects involved in the negotiations might have or appear to have a conflict of interest.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>To uphold the principles of lawfulness, correctness and transparency, the Hippocrates Research Management adopts organization and management models that set forth measures to prevent unlawful conduct.</p> <p>Specific control modalities are indeed established in order to verify that all operations are performed in compliance with existing law.</p> <p>In order to implement a correct and transparent management of relationships with institutions, policymakers and employees of Public Administrations, HR shall submit suitable documentation supporting any previous or ongoing activity in order to eliminate any potential risk of conflict of interest.</p> <p>With a view to improving management and control systems, HR regularly updates its technology and IT system so as to make it possible to trace and retrieve documents and information in real time.</p> <p>HR has moreover decided to create the internal HR Company ethical code, which is updated and disseminated to its personnel on an ongoing basis. This official document sets forth all the rights, obligations and responsibilities of the Company towards all its stakeholders (<i>i.e.</i>, employees, vendors, clients, Public Administration). The Code intends to incentivize, promote, or prohibit specific conducts, in addition to and independently from the provisions of law.</p>

<p>How do you intend to make this COP available to your stakeholders?</p>
<p>This document will be published in the section <i>Contact us (Contatti)</i> page of our website, to be easily viewed by all our collaborators, vendors and Companies with whom we work.</p>



THE GLOBAL
COMPACT



Communication on Progress

Year: 2017

STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT

Gentilissimi,

La presente per confermare la nostra volontà nel continuare a sostenere i dieci principi del Global Compact.

Abbiamo aderito al Global Compact l'11 Gennaio 2006 ed intendiamo continuare a supportarVi in quanto crediamo fermamente nei Vostri principi.

L'impegno di Hippocrates Research Srl nell'iniziativa è infatti perfettamente in linea con la nostra politica aziendale e con la volontà di fornire un concreto contributo, pur essendo un'azienda di piccole dimensioni.

Per tale ragione, a fronte della Vostra richiesta, Vi presentiamo la nostra COP relativa all'anno in corso (2017) con la quale informiamo tutti gli stakeholders delle attività e dei risultati raggiunti grazie alla promozione e all'applicazione dei dieci principi di tale documento nei quali vengono affrontate le principali tematiche attuali.

Cordialmente,

Dr. Daniele Enotarpi
Rappresentante Legale

Contact: Sig.ra Paola Mini
Email: global.compact@hippocrates-research.it
Phone: +39010545481 **Fax:** +39010/8932548

Brief description of nature of business

Hippocrates Research srl è una CRO (Contract Research Organization), ovvero un'azienda che offre i propri servizi nel campo della ricerca clinica, interfacciandosi con Aziende farmaceutiche.

Hippocrates Research srl interagendo con le figure di cui sopra, nello specifico, offre ai Suoi clienti un'ampia gamma di servizi di ricerca clinica farmaceutica per aiutare i processi di sviluppo di Clinical Trials di farmaci e Dispositivi Medici.

Si occupa quindi di gestire e monitorare tutte le fasi che riguardano la sperimentazione clinica di farmaci/dispositivi medici sull'uomo.

PRINCIPLE 1	BUSINESS SHOULD SUPPORT AND RESPECT THE PROTECTION OF INTERNATIONALLY PROCLAIMED HUMAN RIGHTS
Actions	Actions realized
	<p>Hippocrates Research srl, sino dalla sua fondazione, si è sempre impegnata, a promuovere e, soprattutto, tutelare i diritti umani. In particolare, nell'ambito delle sue attività, l'azienda promuove, condivide ed applica i principi della Dichiarazione di Helsinki (1964 e successive revisioni), che costituisce l'insieme dei principi etici riguardanti tutta la comunità medica, per ciò che concerne la sperimentazione clinica di medicinali sull'uomo. Altro documento cui la nostra Azienda fa riferimento è la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948, a dimostrazione dell'impegno continuo nella promozione di tali principi in ogni momento dell'attività lavorativa.</p> <p>La nostra Azienda pone costantemente in primo piano la sicurezza dei propri dipendenti: si fa garante della tutela della salute e s'impegna a preservare la salubrità dei luoghi di lavoro. Trattandosi di aspetti di primaria importanza, la nostra Azienda recepisce ed attua l'attuale normativa italiana avvalendosi di personale interno appositamente formato tramite speciali corsi tra cui: "Addetto di Primo soccorso" e "Addetto alla Prevenzione incendi". Le conoscenze degli incaricati in questione vengono regolarmente adeguate con appositi corsi di aggiornamento.</p> <p>Oltre al personale specializzato, Hippocrates Research, provvede all'istruzione di ogni singolo lavoratore. Al momento dell'assunzione infatti, il dipendente deve seguire due moduli del "Corso per la sicurezza dei lavoratori" (generico e specifico) al termine dei quali un apposito test verificherà il suo grado di apprendimento delle normative di sicurezza generali. Annualmente, oltre alle visite mediche obbligatorie per legge, il medico aziendale effettua il controllo ergonomico delle postazioni di lavoro per assicurarsi che gli impiegati, durante il normale svolgimento delle attività di lavoro, mantengano una postura adeguata.</p> <p>Nel 2017 l'Azienda ha quindi non solo mantenuto l'impegno a garantire ai propri dipendenti spazi di lavoro idonei a mantenere e favorire il benessere nel corso dell'attività lavorativa ma ha ulteriormente aumentato il proprio impegno, per tale obiettivo, ponendo l'attenzione anche sulla prevenzione dello stress derivante da lavoro. Al fine quindi di prevenire qualsiasi forma di violenza, molestie o mobbing, l'Azienda periodicamente effettua una valutazione che viene poi ufficialmente allegata al DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi) previsto dalla normativa vigente.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Nonostante la difficile situazione economica italiana ed internazionale, HR ha mantenuto i livelli occupazionali e sono stati implementati l'ampliamento e l'ammodernamento dei locali dell'Azienda. Sarà impegno costante di HR, nei prossimi anni, continuare a monitorare le condizioni di benessere e salute dei propri lavoratori dipendenti, nonché di garantirne la sicurezza.</p>

PRINCIPLE 2**BUSINESS SHOULD ENSURE THAT THEY ARE NOT COMPLICIT IN HUMAN RIGHTS ABUSES****Actions realized**

Hippocrates Research srl non opera direttamente in Paesi in cui i Diritti Umani sono violati costantemente. Nonostante ciò, crediamo fermamente nell'importanza del rispetto di tali Diritti e, da sempre, applichiamo una politica aziendale che mette al centro la Persona nella sua integrità, garantendone il benessere fisico e psicologico.

Inoltre, viene focalizzata l'attenzione anche sulla formazione dei dipendenti, che è sempre stata un fiore all'occhiello dell'Azienda. Ogni anno, infatti, vengono investite risorse al fine di poter accrescere professionalmente il personale di HR, attraverso corsi che possano toccare svariate tematiche in tema di sperimentazione clinica, quali:

- Farmacologia;
- Inglese - articolati su due livelli (intermediate – advance);
- Informatica;
- ICH/GCP;
- Farmacovigilanza;
- Sicurezza sul lavoro;
- Contrattualistica e legislazione;
- Gestione processi aziendali e problem solving;
- Linguaggio comune ed empatia.

I corsi, rivolti a tutto il personale dipendente, tenuti da docenti esterni all'azienda, vengono eseguiti durante l'anno lavorativo in corso, in aggiunta ai corsi di training interno.

Nel corso degli ultimi anni sono state svolte le seguenti ore di formazione con docenti esterni all'azienda:

Anno	Ore corsi di formazione annuali
2011	1145
2012	1180
2013	1200
2014	1210
2015	1220
2016	1210
2017	1230

Come previsto anche dal Global Compact dello scorso anno, le ore di formazione sono aumentate fino a raggiungere il totale di 10 ore in più rispetto all'anno scorso.

Actions

Pianificazione futura – previsione:

Anno	Ore corsi di formazione annuali
2015	1240*

*I dati potranno subire leggere variazioni

Nel corso degli ultimi anni, sono aumentati numericamente i corsi e trainings via Web-ex, per permettere ai dipendenti di HR di poterne fruire in modo più flessibile a seconda delle proprie esigenze.

Measurement of (expected) outcomes and value added for our company

Outcomes

La formazione del personale risulta essere un requisito fondamentale per la nostra Azienda: questo aspetto è sinonimo di qualità in un settore, quello farmaceutico, in cui HR opera da ormai vent'anni, che è in continuo mutamento ed evoluzione.

L'obiettivo principale per i prossimi anni sarà, quindi, il continuo e costante miglioramento della formazione dei dipendenti di HR, sia professionale che umano, in modo tale da poter disporre di un personale sempre più specializzato, aggiornato e motivato.

PRINCIPLE 3	BUSINESS SHOULD UPHOLD THE FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE EFFECTIVE RECOGNITION OF THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING
Actions	<p>Actions realized</p> <p>La libertà di associazione è un diritto sancito dalla Costituzione Italiana in cui, al riguardo, all'art. 18, si afferma che <i>“i cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale”</i>. HR condivide l'importante contenuto di suddetto articolo, sostenendo pertanto tale libertà e, al tempo stesso, favorendo la cooperazione fra tutti i lavoratori dipendenti, al fine di risolvere le problematiche collettive.</p> <p>La trasparenza della nostra Azienda è alla base di ogni singola attività quali, fra le altre, i contratti e le comunicazioni che coinvolgono sia personale interno che esterno all'Azienda stessa, così come l'impegno ad agire sempre nel rispetto degli standard etici.</p> <p>Ciascun rapporto con interlocutori esterni sono condotti con questo impegno, ostacolando la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali atte a condizionare lo svolgimento di un corretto rapporto contrattuale di lavoro.</p> <p>Per questi motivi, HR instaura rapporti lavorativi solo con partner attenti ai principi sopraindicati.</p>
	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p> <p>Nel rispetto delle norme vigenti e nell'ottica di rispecchiare la Società odierna caratterizzata dalla multiculturalità, Hippocrates Research ha vantato e vanta tuttora nel suo organico la presenza di dipendenti di etnia diversa, provenienti da Paesi quali la Bosnia Erzegovina, la Cina, la Spagna e la Svezia.</p> <p>Hippocrates Research garantisce ai propri dipendenti le condizioni di lavoro definite dai contratti collettivi del settore e, in generale, dalle norme vigenti.</p> <p>La libertà di associazione ed il rispetto dei diritti sindacali sono valori condivisi all'interno dell'Azienda, che assicura la piena osservanza delle norme e degli accordi Nazionali.</p> <p>Viene garantito a tutti i lavoratori il diritto di poter formare ed aderire liberamente ad organizzazioni, istituzioni, comitati ed associazioni con l'obiettivo di assicurare e mantenere la crescita e la competitività aziendale. A maggior tutela del dipendente, periodicamente HR agevola l'incontro dei lavoratori con un esponente sindacale che illustra elementi di contrattualistica e legislazione.</p>
Outcomes	


PRINCIPLE 4	BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF FORCED AND COMPULSORY LABOUR
Actions	<p>Actions realized</p> <p>Secondo recenti stime dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, purtroppo ad oggi sono ancora molti gli individui vittime del lavoro forzato, in particolar modo nei Paesi sottosviluppati.</p> <p>Al fine di contrastare tale fenomeno, a far data dalla propria fondazione, Hippocrates Research si impegna fortemente, ed in maniera costante, nel rispetto dei seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la denuncia del lavoro minorile ed il suo non impiego; • il rifiuto di qualsiasi forma di costrizione sul lavoro; la garanzia della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, nel pieno rispetto delle norme e delle leggi vigenti; • la garanzia della libertà all'adesione ad associazioni sindacali ; • l'assenza di qualunque forma di discriminazione fra i lavoratori; • l'orario di lavoro rispondente ai requisiti di legge nazionale; • la retribuzione rispondente al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). <p>L'azienda si impegna, altresì, a scegliere fornitori che rispettino gli stessi principi.</p> <p>HR è fermamente convinta che, nonostante tali punti richiedano importanti investimenti sia finanziari che manageriali, il successo di un'Azienda dipenda in primis dal rispetto dei lavoratori che ne fanno parte, nonché dalla continua aspirazione al miglioramento ed alla crescita professionale degli stessi.</p> <p>La nostra Azienda è alla continua ricerca di nuovi talenti che possano portare innovazione all'interno della stessa, favorendo la crescita e l'affermazione di HR sul mercato globale.</p>
	Outcomes

PRINCIPLE 5	BUSINESS SHOULD ENSURE THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR
Actions	Actions realized
	<p>Nel mercato globale attuale, le Aziende si possono ritrovare nella condizione di dover affrontare determinate problematiche che, in alcuni casi, non colpiscono direttamente il loro Paese.</p> <p>In modo particolare, di fronte alle problematiche correlate al “lavoro minorile”, tutte le organizzazioni, siano esse internazionali o nazionali, nonché le imprese, devono svolgere un ruolo attivo nel contrastare lo sfruttamento minorile.</p> <p>In questo senso, le imprese che operano nel mercato globale, quali la nostra Azienda, devono impegnarsi nel sostegno e nella promozione dei diritti umani, assumendo una posizione netta contro ogni forma di abuso o di sopruso, in particolar modo nei confronti dei minori. Ancora oggi infatti, nel mondo, si conta un numero considerevole di minori che sono obbligati a rinunciare ad un’educazione adeguata, oltre che ai loro fondamentali diritti, poiché impegnati in attività lavorative</p> <p>La nostra Azienda contrasta fermamente tale problematica, sensibilizzando i propri dipendenti su simili tematiche, oltre a tutti coloro che hanno rapporti lavorativi con HR.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>La nostra Azienda si è da sempre impegnata, e continuerà ad impegnarsi nel prossimo futuro, nella lotta contro lo sfruttamento del lavoro minorile e l’uso di altre forme di coercizione contro i propri dipendenti e le persone in genere.</p>

<p>PRINCIPLE 6</p>	<p>BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION</p>
<p>Actions</p>	<p>Actions realized</p>
	<p>Nonostante si sia nel XXI° Secolo, molte persone ancora oggi subiscono discriminazioni in ambito lavorativo, con conseguenze drammatiche sia dal punto di vista sociale che economico. La discriminazione è a tutti gli effetti un freno allo sviluppo, nonché una forma di accentuazione delle tensioni sociali e delle disuguaglianze.</p> <p>La stessa <i>Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea</i>, all'art. 21, ne condanna ogni forma:</p> <p><i>“È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi”.</i></p> <p>Aderendo ai sopra citati principi, la nostra Azienda condanna ogni tipo di discriminazione in materia di occupazione ed impiego e, in linea con questo principio, stipula con i suoi dipendenti contratti di lavoro conformi a quelli previsti dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.</p> <p>In contrapposizione alla diffusa discriminazione sessuale che, purtroppo, anche nel nostro Paese, colpisce particolarmente il sesso femminile, HR può al contrario vantare il fatto che all'interno del suo organico vi sia una netta prevalenza di quote rosa.</p> <p>Questo significa anche far fronte ad esigenze diverse, e proprio per questo motivo HR ha introdotto strumenti di flessibilità che agevolino la conciliazione dei tempi di lavoro e della vita privata quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'introduzione dell'orario flessibile; • la possibilità di entrare più tardi e di uscire in anticipo per i genitori che hanno i figli più piccoli; • la possibilità di ridurre l'orario del venerdì recuperando la dispersione dell'ora della pausa pranzo dei giorni precedenti; • la possibilità del lavoro da casa, home-based; • la possibilità di un contratto part-time ove specificatamente richiesto dal dipendente per proprie esigenze.

	<p>I dipendenti di HR non vengono discriminati in base al sesso, alla religione o alla posizione economica, ma vengono valorizzati in relazione all'impegno, alla costanza ed alla professionalità profusi nell'attività lavorativa.</p> <p>Anche nel 2017, come da molti anni ormai, la nostra Azienda ha adottato un Piano di Previdenza Sanitaria denominato <i>Fondo Est</i> (fondato in attuazione del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del Terziario e del Turismo, e sottoscritto da Confcommercio, Fipe, Fiavet e dai sindacati dei lavoratori: Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil), allo scopo di fornire ai lavoratori un'assistenza aggiuntiva rispetto a quella già offerta dal Servizio Sanitario Nazionale. Tale piano previdenziale si estende a tutti i lavoratori dipendenti e prevede anche alcune prestazioni sensibili al particolare ruolo che svolgono le donne nella società, quali il "pacchetto maternità" che include visite di controllo ostetrico ginecologiche, ecografie, analisi, accertamenti diagnostici, indagini genetiche e indennità di parto. I vari pacchetti prevenzione vengono implementati periodicamente con l'aggiunta di nuove prestazioni a favore del dipendente.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>Nel rispetto delle norme vigenti e nell'ottica di rispecchiare la Società odierna caratterizzata dalla multiculturalità, Hippocrates Research ha vantato e vanta tuttora nel suo organico la presenza di dipendenti di etnia diversa, provenienti da Paesi quali la Bosnia Erzegovina, la Cina, la Spagna e la Svezia. Nondimeno, la prevalenza in termini numerici di personale di sesso femminile significa anche far fronte ad esigenze diverse: proprio per questo motivo, HR ha introdotto, sin dalla sua fondazione, strumenti di flessibilità che agevolino la conciliazione dei tempi di lavoro e della vita private.</p> <p>HR non applica alcuna politica discriminatoria per quanto riguarda i criteri di selezione e retribuzione del personale maschile e femminile, così come non sono previste diversità di trattamento per eventuali persone appartenenti a categorie protette.</p> <p>HR ha l'obiettivo di rafforzare in modo continuativo il proprio organico, attraverso principi quali la cultura della responsabilità, la promozione dell'integrazione e la crescita di competenze delle persone.</p>

PRINCIPLE 7	BUSINESS SHOULD SUPPORT A PRECAUTIONARY APPROACH TO ENVIRONMENTAL CHALLENGES
Actions	Actions realized
	<p>HR è sensibile al tema della tutela dell'ambiente ed alla minaccia sempre più attuale del cambiamento climatico, nonostante sia un'azienda a basso impatto ambientale Proprio per questo motivo, HR si impegna, ogni anno, a mettere in atto strategie e procedure che garantiscano il risparmio energetico.</p> <p>L'obiettivo principale è quello di ridurre sensibilmente il consumo di energia in ogni nostra attività: proprio in quest'ottica, l'orario di lavoro dei dipendenti è stato organizzato in modo tale da individuare un responsabile, in ciascun ufficio, incaricato di verificare l'effettivo spegnimento di tutta la strumentazione elettrica ed elettronica, evitando altresì che le apparecchiature siano mantenute nello stato di stand-by. Viene anche promosso un utilizzo razionale dei condizionatori, secondo le reali esigenze di benessere all'interno del luogo di lavoro.</p> <p>Nondimeno, sono stati modificati totalmente i punti luce dei nostri uffici, introducendo l'utilizzo di lampadine a basso consumo, al fine di garantire un reale risparmio energetico.</p> <p>Inoltre, al fine di limitare l'eccessivo consumo di carta, da diversi anni a questa parte i dipendenti di HR sono costantemente sensibilizzati al limitare il più possibile le stampe se non strettamente necessarie; qualora ciò non fosse possibile, viene comunque incoraggiato l'utilizzo di stampe fronte-retro.</p> <p>In aggiunta, la carta utilizzata viene raccolta in appositi contenitori, per favorirne il corretto riciclo e/o smaltimento.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>L'obiettivo della nostra Azienda sarà sempre quello di impegnarsi nel costante monitoraggio dei consumi energetici e di incentivare, ove possibile, l'utilizzo di mezzi pubblici (per esempio treno al posto dell'auto) per le trasferte lavorative, in modo tale da ridurre sensibilmente l'impatto dell'emissione di CO₂.</p>

PRINCIPLE 8	BUSINESS SHOULD UNDERTAKE INITIATIVES TO PROMOTE GREATER ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY
Actions	Actions realized
	<p>L'obiettivo di HR di ridurre l'impatto sull'ambiente incentiva ogni singolo dipendente all'uso razionale di risorse ed energia, impegnandosi concretamente a limitare il consumo della carta, delle pile e dei toner.</p> <p>Relativamente alla carta, già da diversi anni, in ogni comunicazione avvenuta per posta elettronica, inviata sia internamente che esternamente, viene ricordato di riflettere sull'effettiva necessità della stampa della stessa, attraverso l'utilizzo del seguente messaggio "  <i>Please consider the environment before printing</i>", presente nella firma elettronica di ciascun lavoratore dipendente, nonché dirigente, della nostra Azienda.</p> <p>Riportiamo di seguito alcuni dati significativi relativi al risparmio mensile di carta grazie all'utilizzo della sopracitata funzione Duplex :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Produzione pagine media mensile rilevata: 76.000 ff. circa ▪ Pari a risme carta A4 mensile: 152 Risme ▪ Proiezione annuale risme A4: 1824 Risme <p>Ipotizzando l'applicazione del 30% di pagine stampate in Duplex:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Produzione pagine media mensile rilevata: 52.000 ff. circa (- 24.000 ff.) ▪ Pari a risme carta A4 mensile: 106 Risme (- 54 Risme) ▪ Proiezione annuale risme A4: 1.272 Risme (- 552 Risme) <p>In ogni ufficio vi sono apposite cassette preposte alla raccolta della carta da riciclo, che sono periodicamente svuotate nei contenitori della raccolta differenziata da una ditta espressamente incaricata. Inoltre, anche il personale che effettua le pulizie è stato opportunamente sensibilizzato in merito alla corretta gestione dei rifiuti, all'atto del loro smaltimento.</p> <p>Relativamente alle pile, nei nostri uffici vengono utilizzate prevalentemente per il funzionamento di tastiere e mouse wireless, il cui utilizzo è stato sensibilmente ridotto solo alle situazioni contingenti di lavoro. Le pile esauste vengono raccolte in una scatola dedicata, per essere poi periodicamente smaltite negli appositi contenitori, al fine di favorirne il loro riciclo. Come già avvenuto negli anni precedenti, anche quest'anno il totale delle pile ordinate corrisponde al 100% delle pile riciclate.</p>

	<p>Nondimeno, anche i toner delle stampanti vengono raccolti in un contenitore apposito ed affidati ad una ditta competente, che si occupa del loro riciclo.</p> <p>Quest'anno il riciclaggio di pile e toner è aumentato circa del 3% rispetto all'anno precedente per un totale del 29%.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>Al fine di poter ridurre al massimo il consumo di carta, Hippocrates Research invita i propri partner, sia nuovi che storici, ad incrementare l'utilizzo di supporti elettronici per l'archiviazione di alcuni documenti.</p> <p>Relativamente alla carta utilizzata presso i nostri uffici, HR dà preferenza a fornitori che permettano di acquistare carta provvista di certificazione FSC (Forest Stewardship Council), a garanzia che le foreste da cui tale carta deriva siano gestite nel rispetto dei criteri di sostenibilità, e la stessa sia ottenuta con una pasta TCF, del tutto priva di cloro.</p> <p>HR si impegna anche per il futuro, a provvedere al riciclo di pile e toner, applicandosi con crescente attenzione e proseguirà nella raccolta differenziata dei rifiuti (plastica, umido, indifferenziata), già praticata da svariati anni attraverso l'utilizzo di appositi contenitori.</p>

PRINCIPLE 9	BUSINESS SHOULD ENCOURAGE THE DEVELOPMENT AND DIFFUSION OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES
Actions	Actions realized
	<p>La nostra Azienda è consapevole del fatto che, nello svolgimento delle attività lavorative, il consumo di energia e della carta, sono fattori ad alto impatto ambientale, essendo in stretta relazione con le emissioni di CO₂, il consumo di acqua ed il disboscamento.</p> <p>HR conferma la volontà di ridurre la documentazione cartacea, come indicato già nei principi precedenti; a tale scopo ha progettato, da qualche anno a questa parte, un sistema di condivisione di documenti, attraverso l'installazione, in ciascuna postazione lavorativa, di un collegamento al server interno aziendale, nel quale vengono condivisi tutti i file. Questo sistema permette di consultare ed aggiornare qualsiasi documento, e più in particolare quelli conservati in uffici diversi per ubicazione, senza dover necessariamente ricorrere ad una stampa o all'invio tramite fax, garantendo altresì una netta diminuzione del consumo di carta.</p> <p>Nonostante il provato l'impegno nel cercare di limitare l'uso di stampanti e fotocopiatrici, l'attività lavorativa di HR non può prescindere dal loro impiego: per questo motivo, la nostra Azienda si impegna ad utilizzare unicamente apparecchiature di nuova generazione che prevedono la modalità "risparmio energetico", quando non vengono utilizzate, nonché a disattivare le stesse durante gli orari di chiusura degli uffici.</p> <p>La riduzione di emissioni di CO₂ dipende sostanzialmente dai seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>utilizzo delle funzioni Duplex</i>: il fronte/retro riduce, infatti, il consumo di fogli e, quindi, l'emissione di CO₂ relativa alla produzione di carta; ⇒ <i>minor consumo energetico complessivo</i>: per una pagina stampata occorrono mediamente 0.055 KW. È utile sapere che per ogni KW/h si producono 0.55 Tonnellate di CO₂. <p>Infine, i toner esauriti vengono raccolti in un apposito contenitore, mantenuto chiuso ed in un ambiente idoneo, lontano dal personale. I toner esausti vengono periodicamente ritirati dal fornitore, che provvede a smaltirli in conformità alle norme vigenti. Così come avviene per le pile, la totalità dei toner acquistati viene poi smaltita in modo differenziato.</p>

Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Nonostante i continui investimenti in tecnologia all'avanguardia, la Direzione della nostra Azienda è sempre ben disposta ed attenta verso eventuali nuove tecnologie, che non siano invasive per l'ambiente, che garantiscano un effettivo risparmio energetico ed un minor impatto sull'ambiente stesso.</p> <p>L'obiettivo è e sarà quello di incentivare, per la maggior parte delle attività, l'archiviazione dei documenti in formato elettronico, in modo da ridurre ulteriormente l'utilizzo sia di carta che di toner.</p>

PRINCIPLE 10	BUSINESS SHOULD WORK AGAINST CORRUPTION IN ALL ITS FORMS, INCLUDING EXTORTION AND BRIBERY
---------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

Actions	Actions realized
	<p>La nostra Azienda opera con integrità ed in modo etico e legale, in accordo con tutte le leggi, i regolamenti e le norme in vigore, incluse quelle anti-corrruzione. Lo stesso impegno è richiesto a tutti i partner commerciali con cui HR opera.</p> <p>Le leggi in vigore in Italia, così come nella maggior parte dei Paesi, proibiscono di effettuare, offrire o promettere pagamenti e/o beni/servizi di valore, direttamente o indirettamente, a funzionari della Pubblica Amministrazione, al fine di influenzare un atto ufficiale o un'azione che favorisca l'attività dell'Azienda.</p> <p>I soggetti coinvolti in queste attività possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pubblici Ufficiali: coloro i quali esplicano una pubblica funzione amministrativa, legislativa o giudiziaria; • Incaricati di pubblico servizio: coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, ma non godono dei poteri tipici dei Pubblici Ufficiali. <p>In tal senso, l'Azienda si adopera attivamente per far sì che tutti i collaboratori, dipendenti, consulenti, fornitori e clienti agiscano con correttezza professionale nel rispetto delle leggi vigenti, nonché nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità.</p> <p>I Partner commerciali e coloro che agiscono per loro conto, in relazione al lavoro svolto per HR, sono tenuti a conoscere in che misura le leggi, i regolamenti o le procedure operative locali (incluse le regole imposte da enti pubblici quali ospedali o istituti di ricerca pubblici) impongono limiti, restrizioni o requisiti di trasparenza in atti ed ambiti che prevedono compensi, supporto finanziario, donazioni o omaggi a beneficio di pubblici ufficiali. Coloro che agiscono per HR devono tenere conto e rispettare tali limiti, restrizioni e requisiti di trasparenza ogni qualvolta svolgono attività in nome, per conto o nell'interesse dell'Azienda.</p> <p>I collaboratori sono tenuti a rispettare le informazioni sensibili di carattere riservato attinenti</p>

	<p>alle attività seguite da Hippocrates Research ed i propri clienti, non divulgando pertanto verso l'esterno informazioni confidenziali.</p> <p>Le trattative d'affari e i rapporti con gli interlocutori istituzionali sono condotti in conformità alle leggi vigenti: è, pertanto, vietata nei confronti dei rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali in favore, influenza, ingerenza tali che possano condizionare, direttamente o indirettamente, lo svolgimento di un corretto contratto di lavoro o iter amministrativo.</p> <p>Nella conduzione di qualsiasi trattativa ed attività, la nostra Azienda da sempre si adopera al fine di evitare situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in situazioni di conflitto di interessi.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p> <p>La Direzione di Hippocrates Research, al fine di perseguire i principi di legalità, correttezza e trasparenza, adotta modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure idonee a prevenire comportamenti illeciti.</p> <p>Vengono attuate, infatti, specifiche modalità di controllo atte a verificare che tutte le operazioni siano effettuate nel rispetto della legislazione in vigore.</p> <p>Per poter attuare una corretta e trasparente gestione dei rapporti con enti, interlocutori istituzionali e dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, HR produce idonea documentazione a supporto di ogni attività svolta o che sia in corso di svolgimento, in modo tale da eliminare ogni potenziale rischio di situazione di conflitto d'interesse.</p> <p>Nell'ottica del miglioramento dei sistemi di gestione e controllo, HR rinnova, in maniera costante, il proprio sistema tecnologico ed informatico, al fine di tracciare e risalire a documenti ed informazioni in tempo reale.</p> <p>HR, inoltre, ha deciso di formulare all'interno dell'Azienda un Codice Etico di Comportamento Aziendale, che viene aggiornato e diffuso al personale in maniera costante. Si tratta di un documento ufficiale che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Azienda nei confronti di tutti i suoi stakeholder (vale a dire dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione). Il Codice mira ad incentivare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.</p>

How do you intend to make this COP available to your stakeholders?

Questo documento sarà presente nella nostra pagina web, nella sezione *Contatti*, di modo che tutti i collaboratori, i fornitori e le Società con cui lavoriamo possano visualizzarlo in ogni momento.