



THE GLOBAL
COMPACT

Communication on Progress

Year: 2020

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 (2020) 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
Legale Rappresentante

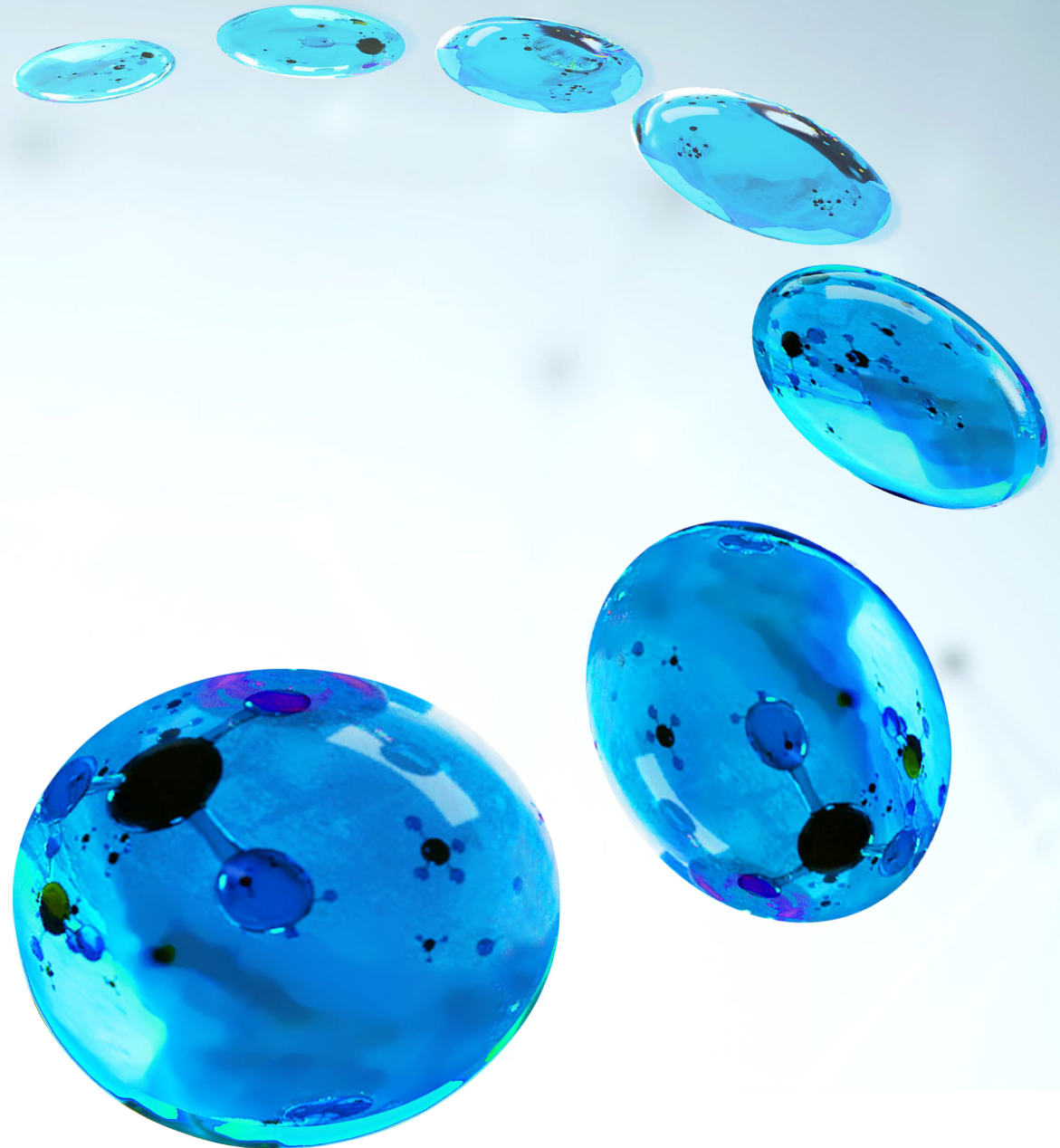
Contact: Mrs Paola Mini

Email: global.compact@hippocrates-research.it

Phone: +39010545481

Fax to mail : +390108936856

HIPPOCRATES RESEARCH



La nostra mission è la Customer Satisfaction

Hippocrates Research

La Customer Satisfaction può diventare, nella logica della Qualità, uno strumento rilevante nella scelta delle priorità e nella verifica delle politiche aziendali.

Partiamo dalla comprensione dei bisogni dello Sponsor e con un approccio sartoriale, integriamo la gestione dei KPIs (Key Performance Indicators) nei nostri sistemi di workflow management e data management, per garantire sempre la presenza di una struttura totalmente dedicata al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Siamo attivi dal 1995, continuiamo ad imparare dai giovani e crediamo nello sviluppo dei veri talenti.

Siamo carichi di passione ed entusiasmo per il nostro lavoro.

Hippocrates Research
è una Contract
Research Organization
full service



Siamo da vent'anni nel futuro

Ecco perché sceglierci

Partiamo dalla comprensione della visione dello Sponsor e da questo punto operiamo.

Dalla selezione ed individuazione della molecola (New Molecular Entity), agli studi di fattibilità e sviluppo, dalla Fase I sino alla Fase IV.

Siamo presenti principalmente in 16 Paesi e 3 continenti.

Accreditamenti:

EMA
EUDRAVIGILANCE

AIFA
AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO
PRESSO IL REGISTRO
CRO – USEROSSC

CERTIFICAZIONE
ISO 9001:2015



Siamo in grado di fornirvi l'eccellenza

Servizi esclusivi

Aree di eccellenza:

- Post-Authorisation Safety Studies (PASS)
- Studi "first in man"
- Studi con MMG
- Istituzione e Gestione Registri
- Sviluppo Medical Device
- Supporto Integrato al Marketing
- Farmacovigilanza
- Partnership Strategiche
- Long Term Archiving®
- Audizioni con Autorità Regolatorie

Post-Authorisation Safety Studies (PASS):

di fatto siamo best recruiter europei e internazionali nei trial a cui partecipiamo, spesso in competizione con realtà di eccellenza mondiale.

Studi “first in man”:

HR ha provata esperienza nel gestire le problematiche operative e scientifiche, relative a trials che implicano l’impiego di new chemical entities per la prima volta nell’uomo.

Studi con MMG:

un network di 400 Medici di Medicina Generale con esperienza in studi interventistici, regolatori e non, osservazionali ed epidemiologici.

Istituzione e Gestione Registri:

HR ha contribuito alla creazione e gestisce alcuni registri nazionali dei pazienti con IBD, Disfunzione Lacrimale, Glaucoma, Emicrania, Tromboembolia...

Sviluppo Medical Device:

Da anni realizziamo lo sviluppo clinico di Medical Devices di tutte le classi, recependo la Direttiva 2007/47/CE.

Supporto Integrato al Marketing:

realizziamo conferenze stampa, materiale informativo, trials osservazionali, spontanei, brochure, eventi ECM, a supporto del prodotto.

Farmacovigilanza:

HR è accreditata EudraVigilance. Fornisce servizi di medical review, ICRSS data collection, revisione letteratura, fornitura globale del servizio, training, ecc.

Partnership Strategiche:

la visione allargata dei servizi, coinvolge competenze comunicazionali, regolatorie, archivistiche, sviluppate con Partners leader nel proprio settore.

Long Term Archiving®:

HR è leader europea nell’archiviazione a lungo termine della documentazione sperimentale dei centri.

Audizioni con Autorità Regolatorie:

HR promuove e gestisce hearing e assiste lo Sponsor nelle audizioni con le autorità regolatorie.



Una propensione a competere

Vantaggi competitivi

Personale tutto dipendente

non vengono impiegati
freelance, basso turnover.
anzianità media: 7 anni.

Indici Finanziari

solidità finanziaria in base
a Basilea 2.
Referenze bancarie
e certificazioni
a disposizione.

RC Professionale

massimale a
10.000.000,00 €.

E-CRF

rispondente allo standard
21 CFR PART 11 FDA

Formazione e comunicazione

organizzazione eventi,
seminari e congressi,
a supporto del trial.

Farmacovigilanza

accreditamento
EudraVigilance (EMA).



**Se c'è amore per l'Uomo
ci sarà anche amore
per la Scienza.**

(Ippocrate, c. 460-370 AC)



PRINCIPLE 1**BUSINESS SHOULD SUPPORT AND RESPECT THE PROTECTION OF INTERNATIONALLY PROCLAIMED HUMAN RIGHTS****Actions realized**

Uno dei ruoli cardine indispensabili per lo sviluppo aziendale, è la valorizzazione delle risorse umane.

Per questo motivo, in HR, promuoviamo e rispettiamo i diritti umani universalmente riconosciuti, considerando la tutela della crescita e lo sviluppo professionale dell'individuo, la nostra strategia vincente nonché autentica fonte di arricchimento per l'intera azienda. Conseguentemente, nella nostra Società, il dipendente non è solo un mero esecutore di compiti ma è anche un responsabile decisore degli stessi, che prende parte attiva nella soluzione dei problemi.

Incrementare il patrimonio di competenze professionali possedute dai singoli, nel rispetto della normativa vigente, dei diritti della personalità individuale e dei contratti collettivi di lavoro nazionali (CCNL), resta quindi il mezzo attraverso cui realizzare questo ambizioso obiettivo.

In una forma mentis che vede l'uomo stesso al centro dello sviluppo aziendale, riveste particolare importanza, garantire ai dipendenti anche la salubrità e la sicurezza degli ambienti dove essi lavorano. A tal fine, il nostro medico aziendale provvede regolarmente a controllare non solo che le postazioni di lavoro siano rispondenti ai dovuti requisiti di ergonomia e rispettino gli spazi previsti dal decreto legge 81/2008, ma anche che gli uffici, ancor più particolarmente oggi, nell'emergenza pandemica, presentino e mantengano i necessari standard di igiene e benessere.

In questo periodo denso di incognite per la pandemia da Covid-19, abbiamo quindi ritenuto necessario implementare le procedure di sicurezza come segue:

- potenziando la digitalizzazione aziendale attivando, dal primo giorno di lockdown, la modalità di "lavoro agile" per il 100% dei dipendenti.
- assicurando il mantenimento di un regolare aggiornamento delle competenze tramite attività formative di alto livello condotte a distanza, fruibili attraverso una piattaforma ideata allo scopo.
- sottoscrivendo, per il nostro personale, una speciale polizza assicurativa che va dalle cure mediche al sostegno economico.
- sanificando i locali, distribuendo saponi disinfettanti per le mani, spray igienizzanti per bagni e postazioni.
- distribuendo al personale mascherine FFP2, guanti e occhiali di protezione.
- assicurando ai dipendenti la possibilità di effettuare sia tamponi che test sierologici, approvati dal SSN, per rilevare la presenza di anticorpi anti COVID-19.
- garantendo accessibilità a qualsiasi misura attuata per affrontare il COVID-19 sia ai dipendenti che agli ospiti che vengono dall'esterno senza applicare alcun tipo di discriminazione.
- predisponendo uno speciale protocollo delle misure per la sicurezza intraprese.
- Costituendo un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di cui sopra oltre ai normali controlli già regolarmente svolti.
- Informando tempestivamente i dipendenti, previo consenso degli interessati, di qualsiasi potenziale fonte di contagio con la quale essi potrebbero essere venuti a contatto, dandone comunicazione esplicita (generalità del dipendente positivo al tampone o in stato di esposizione ad alto rischio) se questi è d'accordo, oppure in forma anonima – nei limiti del possibile – se l'impiegato non vuole che siano rivelate le generalità, fermo restando che l'informare in modo esaustivo i propri dipendenti della consistenza di un eventuale pericolo di contagio resta la priorità della nostra azione.

A maggior garanzia di quanto sopra, a partire da Gennaio 2021, Hippocrates Research ha nominato un DPO (Data Protection Officer) con compiti di informazione, formazione, consulenza e sorveglianza dell'adempimento degli aspetti riguardanti la

privacy. La nostra Policy aziendale prevede infatti la tutela della riservatezza dei Destinatari interni e dei Terzi Destinatari, nel rispetto delle normative vigenti e nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato.

La Società tratta con riservatezza, in conformità alle normative vigenti, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi e le informazioni, aventi carattere riservato, possono essere rese note, nell'ambito aziendale, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro. L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei soggetti di cui la Società disponga i dati avviene nel rispetto di specifiche procedure volte ad evitare che persone o enti non autorizzati possano venirne a conoscenza.

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

In Hippocrates Research non si sono mai registrati:

- Provvedimenti disciplinari
- Reclami dei dipendenti
- Casi di lavoro forzato e/o obbligatorio né di lavoro minorile.

L'impegno per il futuro è perseguire con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro adottando le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività di impresa.

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

Al fine di non essere mai, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani, i nostri normali iter procedurali prevedono la verifica preventiva e periodica dei collaboratori esterni e/o fornitori. Essi, infatti, come pure tutto il personale, devono mandatoriamente conformarsi alle leggi e normative vigenti in tema di diritti umani.

Hippocrates Research instaura rapporti lavorativi solo con partner attenti ai principi sopraindicati, astenendosi inoltre dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si sospetti facciano parte, o svolgano, attività di supporto in qualsiasi forma in Italia o all'estero a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile o al traffico delle armi. A tal fine, l'integrità dei fornitori ed il rispetto da essi adottato relativamente ai diritti umani, viene verificato attraverso procedure di identificazione e valutazione periodica che prevedono un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli interessati. Inoltre è stato creato un apposito elenco di "Fornitori qualificati" (SOP 030-M001) per i quali qualsiasi mancato soddisfacimento dei requisiti indispensabili comporta l'applicazione di una nota di Non conformità (NC).

Nel nostro Codice Etico viene ampiamente descritta la politica aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani unitamente alle direttive per una gestione chiara sul tema.

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

Hippocrates Research riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme. Ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di discriminazione della persona.

Ci impegniamo pertanto a promuovere, nell'ambito della nostra attività e con i collaboratori, la condivisione dei medesimi principi, attuando una costante sensibilizzazione affinché chi lavora con noi sia consapevole delle nostre politiche sui diritti umani e della doverosa condivisione dei dieci principi dell'UN Global Compact.

Relativamente ai fornitori, HR esegue periodicamente un'analisi delle Non Conformità rilevate. I dati risultanti da tale valutazione vengono comunicati ai responsabili di processo ed alla Direzione e vengono utilizzati come elementi di ingresso al Riesame della Direzione

PRINCIPLE 3**BUSINESS SHOULD UPHOLD THE FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE EFFECTIVE RECOGNITION OF THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING****Actions realized**

Hippocrates Research non favorisce né discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale e garantisce ai dipendenti la libertà di associazione. Inoltre la società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche.

I dipendenti possono quindi: manifestare il proprio pensiero liberamente, aderire ad associazioni e/o svolgere attività sindacali. La società si preoccupa del benessere e della sicurezza di ogni dipendente e collaboratore, per tale motivo mantiene con essi un dialogo costante ponendo attenzione alle richieste dei singoli e alla prevenzione di eventuali interferenze o attacchi alla privacy del personale. In tale ottica, nell'ambito dei corsi di aggiornamento svolti regolarmente dai dipendenti, sono previsti incontri periodici informativi sui diritti dei lavoratori con i rappresentanti di diversi sindacati.

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

Hippocrates Research garantisce ai propri dipendenti le condizioni di lavoro definite dai contratti collettivi del settore e dalla normativa vigente.

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.

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. Sono inoltre consentiti incontri periodici tra lavoratori ed esponenti sindacali che illustrano loro elementi di contrattualistica e legislazione.

PRINCIPLE 4**BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF FORCED AND COMPULSORY LABOUR****Actions realized**

Tutto il nostro personale dipendente è assunto a tempo indeterminato e coperto dal CCNL specifico del settore. Gli orari di lavoro prevedono una flessibilità in ingresso e in uscita. In aggiunta, per venire incontro alle esigenze dei dipendenti, sono stati accordati orari di lavoro personalizzati sulle necessità dei singoli.

In HR siamo fermamente convinti che il successo di un'azienda deriva dall'attività delle persone che ne fanno parte e questo è maggiore quanto maggiore è la soddisfazione dei dipendenti. Il dipendente trascorre buona parte della sua vita sul posto di lavoro ed è quindi importante che riesca a trovare un clima collaborativo, tranquillo e familiare. In un'azienda moderna l'orario flessibile dovrebbe essere un "must" perché l'orario rigido può creare un clima di sfiducia tra azienda e dipendente e limitarne l'efficienza e la produttività. Alla base dell'orario flessibile c'è quindi un rapporto di fiducia tra la Direzione e collaboratori. Questa caratteristica, insieme alla possibilità di svolgere orari part-time, la possibilità di ritardare l'entrata e di uscire in anticipo per i genitori che hanno i figli più piccoli, la facoltà di ridurre l'orario del venerdì recuperando la dispersione dell'ora della pausa pranzo dei giorni precedenti, etc. fa parte di un ambiente avanzato e democratico nel quale il flusso informativo è finalizzato alla soddisfazione della catena produttiva che si riflette infine nella soddisfazione del cliente e pubblicità per l'azienda stessa, nonché nella possibilità di estensione e sviluppo. Questo dovrebbe essere lo strumento di valutazione della "salute" dell'Azienda nonché indicatore dell'efficienza dei dipendenti.

Hippocrates Research è da sempre impegnata nel costante rispetto dei seguenti punti:

- Denuncia del lavoro minorile ed il suo NON impiego;
- 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;
- Garanzia della libertà all'adesione ad associazioni sindacali;
- Assenza di qualunque forma di discriminazione fra i lavoratori;
- Orario di lavoro aderente ai requisiti di legge nazionale;
- Retribuzione conforme al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

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

Hippocrates Research, uniformandosi alle regole stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, garantisce ai propri dipendenti una retribuzione in linea con tali accordi e continuerà a esplorare altri metodi per coinvolgere sempre più i dipendenti nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

PRINCIPLE 5**BUSINESS SHOULD ENSURE THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR**

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.

HR garantisce quindi l'integrità fisica e morale dei dipendenti, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali, della buona educazione, ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, ripudiando ogni sorta di discriminazione e di sfruttamento del lavoro. La Società attribuisce, altresì, primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento o reati di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

HR contrasta fermamente tale importanti problematiche, sensibilizzando non solo i propri dipendenti ma anche tutti coloro che hanno rapporti lavorativi con la nostra Società.

Quest'anno, proprio in occasione della situazione emergenziale pandemica, HR ha spontaneamente effettuato una donazione all'Ospedale Pediatrico "Giannina Gaslini Childrens' Hospital".

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

Hippocrates Research si impegna, e continuerà a farlo in 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.

PRINCIPLE 6**BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION****Actions realized**

Nonostante il progresso etico e tecnologico abbia finora contribuito all'evoluzione della società, molti lavoratori ancora oggi continuano a subire discriminazioni per età anagrafica, genere, background, livello di istruzione, nazionalità, religione, aspetto fisico e sessualità con conseguenze drammatiche sia dal punto di vista sociale che economico. La discriminazione diretta ed indiretta infatti favorisce sfiducia e tensioni sociali ed è, a tutti gli effetti, un deterrente per lo sviluppo in generale in netta contrapposizione all'art. 21 della *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*.

Aderendo ai sopra citati principi, HR condanna ogni forma di discriminazione, a partire dal processo di selezione che viene infatti condotto nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna con riferimento alla sfera privata ed alle opinioni dei candidati. All'atto della valutazione Hippocrates Research verifica che le risorse acquisite corrispondano effettivamente ai profili necessari alle esigenze della Società, evitando favoritismi o agevolazioni subordinando la scelta esclusivamente a criteri di professionalità. Le informazioni richieste in fase di selezione assicurano dunque il rispetto della privacy e delle opinioni del candidato, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, e sono strettamente collegate alla verifica delle caratteristiche previste dal profilo professionale ricercato.

All'atto dell'assunzione tra HR e dipendenti, viene stipulato un contratto di lavoro conforme a quelli previsti dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza e parità di trattamento indipendentemente da disabilità, razza, genere, orientamento sessuale, stato civile, nazionalità, religione, condizione lavorativa, età o appartenenza o meno a un sindacato del lavoro.

Ciò significa che nessuno deve essere sfavorito per uno dei motivi di cui sopra. I membri di HR sono tenuti a trattare le persone in modo equo e senza pregiudizi, a valorizzare e rispettare gli altri garantendo che nessuno sia molestato, vittimizzato o subisca mobbing sul luogo di lavoro. Ciascun dipendente è tenuto inoltre a favorire un ambiente di lavoro in cui tutti siano liberi di denunciare soprusi o parzialità senza alcun condizionamento.

In contrapposizione alla persistente, diffusa discriminazione sessuale, HR vanta inoltre nel suo organico una netta prevalenza di quote rosa.

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

HR non applica politiche discriminatorie nei criteri di selezione tantomeno nella retribuzione del personale maschile e femminile, così come non sono previste differenze nel trattamento del personale appartenente a categorie protette.

Hippocrates Research annovera, da sempre, un organico con dipendenti di diverse etnie, provenienti da Paesi quali la Bosnia Erzegovina, la Cina, la Spagna e la Svezia e promuove l'integrazione mantenendo quest'ottica di apertura.

Il nostro obiettivo è garantire che HR resti un'azienda in cui i dipendenti possano trovare opportunità di successo, qualunque sia il loro background di provenienza. Il nostro target è incentivare i talenti e le potenzialità di tutto il nostro personale; promuoviamo pertanto diversità e tolleranza affinché diverse culture possano prosperare, fornendo un contributo di ricchezza ed esperienza alla nostra azienda.

PRINCIPLE 7**BUSINESS SHOULD SUPPORT A PRECAUTIONARY APPROACH TO ENVIRONMENTAL CHALLENGES****Actions realized**

Hippocrates Research riconosce alla salvaguardia dell'ambiente un ruolo fondamentale nell'assicurare un percorso di crescita coerente e equilibrato; si impegna pertanto a salvaguardarlo e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, anche mediante l'utilizzo delle migliori tecnologie disponibili ed il costante monitoraggio dei processi aziendali, nonché all'individuazione delle soluzioni industriali di minore impatto ambientale.

Tutte le attività di Hippocrates Research vengono svolte pertanto conformemente a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La ricerca di un proprio tornaconto, qualora comporti o possa comportare la violazione dolosa o colposa di queste norme, non è mai giustificata.

Il nostro obiettivo è il mantenimento di un basso consumo di energia o se possibile, meglio ancora, la riduzione dello stesso in ogni attività. Viene pertanto posta particolare attenzione a:

- Acquistare prodotti con classe di efficienza A
- Effettuare periodicamente la corretta manutenzione di tutte le apparecchiature di servizio
- Preferire prodotti riutilizzabili a quelli "usa e getta";
- Sensibilizzare i dipendenti a bere l'acqua gratuita a loro disposizione fornita in appositi boccioni sottoposti a riciclo per limitare l'uso delle bottiglie di plastica,
- Fornire speciali borracce per ridurre l'utilizzo di bicchieri di plastica
- Preferire prodotti ecologici, come la carta riciclata per le stampanti;
- Utilizzare la stampa fronte-retro;
- Informare e formare il personale in merito al rispetto delle norme per la raccolta differenziata in azienda
- Smaltire toner, cartucce e similari esausti, tramite fornitori qualificati;
- Utilizzare lampade a basso consumo energetico
- Monitorare l'utilizzo razionale dei condizionatori, secondo le reali esigenze di benessere all'interno del luogo di lavoro.
- A seguito dell'emergenza da Covid 19, HR promuove e incoraggia lo smart-working, riducendo l'impatto che gli spostamenti provocano sull'ambiente, particolarmente nelle ore di punta, riducendo notevolmente le emissioni di CO2.
- In tale contesto, i dipendenti che lavorano da remoto, vengono sensibilizzati ad adottare le politiche di risparmio energetico anche presso le proprie abitazioni.

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

Obiettivo della nostra Azienda è mantenere una costante attenzione a contenere i consumi energetici. A tal fine, alla chiusura degli uffici, un dipendente incaricato, verifica l'effettivo spegnimento di tutta la strumentazione elettrica ed elettronica, evitando così lo spreco energetico derivante dal possibile stato di stand-by delle apparecchiature.

Inoltre: per le trasferte di lavoro viene incentivato l'utilizzo di mezzi pubblici (per esempio treno al posto dell'auto) in modo tale da ridurre sensibilmente l'impatto dell'emissione di CO2.

PRINCIPLE 8	BUSINESS SHOULD UNDERTAKE INITIATIVES TO PROMOTE GREATER ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY
PRINCIPLE 9	BUSINESS SHOULD ENCOURAGE THE DEVELOPMENT AND DIFFUSION OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES

Actions realized

L'obiettivo di ridurre l'impatto sull'ambiente motiva ogni singolo dipendente di HR ad un uso coscienzioso e razionale di risorse ed energia, limitando il consumo di carta, pile e toner.

Per quanto riguarda l'acquisto della **carta**, la nostra Azienda, già da diversi anni, preferisce quella prodotta in modo sostenibile.

Per sensibilizzare i collaboratori, dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ogni nostro messaggio di posta elettronica include nella parte finale la frase *"Please consider the environment before printing"*, quale invito a riflettere sull'effettiva necessità di stampa.

In ogni ufficio sono stati posti appositi contenitori per la raccolta differenziata che vengono utilizzati da tutto lo staff, inclusi i collaboratori esterni, e i clienti opportunamente sensibilizzati.

Ridotto anche l'uso delle pile utilizzate principalmente per il funzionamento di tastiere e mouse wireless, limitato alle sole situazioni contingenti di lavoro. Una volta esaurito, questo materiale viene smaltito tramite speciali contenitori al fine di favorirne il riciclo in conformità alle norme vigenti.

Lo smaltimento del toner è invece affidato ad una ditta specializzata che si occupa del suo riciclo.

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.

HR, nell'intento di ridurre la documentazione cartacea, ha progettato un efficiente 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 la consultazione e l'aggiornamento dei documenti senza dover far ricorso a stampe o fax, con il risultato di una netta diminuzione del consumo di carta.

Sottolineiamo, in tal senso, che HR dal 1 Gennaio 2019, aderisce alla normativa vigente che stabilisce l'obbligo della fattura elettronica.

Nonostante l'impegno nel limitare l'uso di stampanti e fotocopiatrici, la nostra attività lavorativa non può comunque prescindere dal loro impiego: per questo motivo HR utilizza esclusivamente apparecchiature che prevedono la modalità "risparmio energetico", quando non utilizzate, nonché a disattivare le stesse durante gli orari di chiusura degli uffici.

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

Al fine di poter ridurre al massimo il consumo di carta, Hippocrates Research sensibilizza i propri partner ad incrementare l'utilizzo di supporti elettronici per l'archiviazione dei documenti che lo consentono. Relativamente alla carta utilizzata presso i nostri uffici, la preferenza va a fornitori che permettano di acquistare carta prodotta in modo sostenibile e 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.

HR si impegna a mantenere nel tempo l'impegno di 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. La Direzione della nostra Azienda, sempre incline ad orientarsi verso tecnologie innovative a basso impatto sull'ambiente, a garanzia di un effettivo risparmio energetico, manterrà gli investimenti per ridurre il consumo di risorse naturali non rinnovabili.

L'obiettivo resta pertanto quello di promuovere l'archiviazione dei documenti in formato elettronico, in modo da ridurre ulteriormente l'utilizzo di carta e toner.

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

Da sempre HR esprime il suo impegno a favore della lotta anticorruzione. Uno dei nostri principi fondamentali è infatti la trasparenza nelle transazioni commerciali. Condanniamo quindi fermamente, tutti i fenomeni di riciclaggio e ricettazione. Le transazioni commerciali con controparti contrattuali, perfino quelle facenti parte dello stesso Gruppo, sono tassativamente subordinate a: garanzia e rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede. Al fine di garantire ciò, la Società verifica che:

- Gli incarichi conferiti ad aziende di servizi o persone fisiche siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;
- Le funzioni competenti assicurino il controllo della avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti, anche mediante la verifica della coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme;
- Sia effettuato il controllo dei flussi finanziari aventi ad oggetto i rapporti (pagamenti/operazioni infragruppo) con le società del Gruppo;
- Siano fissati i criteri di valutazione delle offerte;
- Con riferimento alla attendibilità commerciale o professionale dei fornitori e dei partner, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie;
- In caso di conclusione di accordi finalizzati alla realizzazione di investimenti, sia garantita la massima trasparenza.
- In questo specifico periodo di emergenza pandemica sia data la preferenza di acquisto a prodotti e dispositivi di protezione personale distribuiti e venduti in modo etico, scoraggiando la corruzione in tutte le sue forme inclusa la vendita a prezzi fuori mercato o la confezione inadeguata che ne comprometta l'efficacia;
- Si rafforzino le procedure di prevenzione dei casi di corruzione che possano vedere coinvolta l'azienda, prestando particolare attenzione alle aree di maggior rischio e vulnerabilità;
- Si mantenga, all'interno dell'organizzazione, un clima di reciproca collaborazione e fiducia, promuovendo l'integrità dell'azione e la trasparenza della comunicazione a tutti i livelli aziendali

Hippocrates Research ripudia decisamente ogni forma di organizzazione criminale, di carattere nazionale e transnazionale, adottando tutte le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento proprio o dei dipendenti in relazioni e attività intrattenute a qualsiasi titolo, e con qualsivoglia modalità, con tali organizzazioni.

In quest'ottica non vengono instaurati rapporti di natura lavorativa, di collaborazione o commerciale, con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti direttamente o indirettamente in organizzazioni criminali o, comunque, legati da vincoli di parentela o di affinità con esponenti di note organizzazioni criminali, così come non si finanzia, o agevola, alcuna attività riferibile a tali organizzazioni.

HR, pertanto, si uniforma e condivide appieno la Legge italiana che proibisce 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 e si adopera fattivamente per far sì che i collaboratori, dipendenti, consulenti, fornitori e clienti agiscano nel rispetto delle leggi vigenti, nonché nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità.

I Partner commerciali e coloro che agiscono per loro conto, in relazione al lavoro svolto per HR, sono quindi tenuti a conoscere in che misura le leggi, i regolamenti o le procedure operative locali 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. Nella conduzione di qualsiasi trattativa ed attività, la nostra Azienda si è sempre concretamente impegnata per evitare situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in situazioni di conflitto di interessi.

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

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.

Per una corretta e trasparente gestione dei rapporti con enti, interlocutori istituzionali e dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, HR produce documentazione specifica a supporto di ogni attività svolta, o in corso di svolgimento, in modo tale da eliminare ogni potenziale rischio di situazione di conflitto d'interesse.

Per ottimizzare il metodo di gestione e controllo, HR rinnova, in maniera costante, i propri sistemi tecnologici ed informatici, consentendo in tempo reale la ricerca e tracciatura di documenti ed informazioni. Inoltre abbiamo formulato un Codice Etico di Comportamento Aziendale, che viene regolarmente aggiornato e diffuso al personale. Tale documento, redatto in forma ufficiale, 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) e mira ad incentivare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.