

THE GLOBAL
COMPACT

Communication on Progress

Year: 2021

DICHIARAZIONE DI CONTINUAZIONE SUPPORTO

Gentilissimi,

Nel Gennaio 2006 sottoscrivemmo l'impegno di aderire e supportare il Global Compact e i suoi principi.

A distanza di oltre quindici anni, pienamente consapevoli della fondamentale importanza dei diritti umani, dell'integrità del lavoro e della salvaguardia dell'ambiente e sempre più coinvolti nella promozione del loro valore, confermiamo la volontà di proseguire il cammino intrapreso, perfettamente in linea con le nostre politiche etiche e aziendali.

A tal fine presentiamo, condividendolo con tutti gli altri stakeholders, la nostra COP annuale sulle attività e sui risultati raggiunti nel 2021, in cui si evidenziano l'impegno sociale e la sensibilità etica che ci contraddistinguono.

Cordialmente,



Dr. Daniele Enotari
Rappresentante Legale

Contact: Sig.ra Paola Mini
Email: global.compact@hippocrates-research.it
Phone: +39010545481 Fax: +39010/893.68.56



Hippocrates Research Srl

Il tuo partner per le attività di ricerca clinica
in Italia



Panoramica e governance aziendale



27
anni
di attività

Hippocrates Research Srl (HR) è una **CRO full service e consulente regolatorio**, fondata nel 1995 come società del Gruppo Hippocrates, con sede centrale di 1.200 m² situata nel centro di Genova*, in Italia.

HR e Hippocrates Group sono **società private** le cui azioni sono detenute esclusivamente da dipendenti, tutti professionisti nella ricerca clinica.

Società privata

Rapido processo decisionale

Agile struttura gerarchica

Flessibilità

Management buyout in atto per accogliere i manager interni, rappresentati principalmente da donne.

* Sede secondaria a Roma a supporto delle attività logistiche e regolatorie.

Qualifiche regolatorie



CRO registrata e accreditata dall'AIFA (Agenzia Italiana del Farmaco) per condurre studi regolatori in Italia.



Registrata in EudraVigilance per svolgere attività di **farmaco-vigilanza**.*

** In quanto CRO specializzata nella ricerca clinica, HR non offre servizi PhV e consulenza per prodotti commercializzati, ma solo nell'ambito di programmi di ricerca relativi a Prodotti Farmaceutici e Dispositivi Medici.*



Registrata da EMA/ENCEPP come risorsa qualificata per gli **studi non interventistici** in Europa.

Servizi HR

Full service operazioni cliniche

Medical writing

Consulenze Regolatorie

Strategie cliniche e regolatorie

Regulatory hearings support

Selezione e ricerca partner

Training

QA support for institutional bodies

Preclinical research



Core Business

Il nostro obiettivo è essere **la migliore CRO full-service** a livello mondiale specializzata nella ricerca clinica.

Oltre il 40% del fatturato totale è dato da NIS, inclusi i PASS e oltre il 10% da dispositivi medici e integratori alimentari.

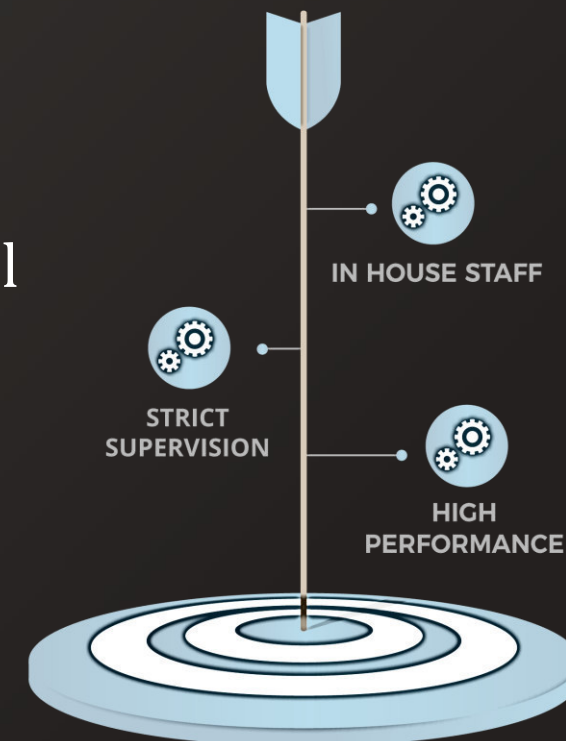
Con oltre **2.200 centri attivati** in Italia in diverse aree terapeutiche, HR ha una **competenza all'avanguardia** per studi in Cardiologia, Oncoematologia, Gastroenterologia, Dermatologia, Urologia, Salute Sessuale, Neurologia, Psichiatria e Infettologia.

L'esperienza di HR è riconosciuta anche nei campi delle **Malattie Rare**, Pediatria e Oftalmologia.



Staff e formazione

- **70+ dipendenti** (40 in Clinical Operations)
- **90% di donne**
- **93% di laureati** (100% in discipline biomediche nel personale coinvolto nelle Clinical Operations)
- 100% di dipendenti con **contratto a tempo indeterminato**
- **100% del personale** nella sede centrale (no freelance, no monitor regionali)
- **Programma di formazione** interna per il personale tenuto da clinici o ricercatori universitari esterni e specializzati o Managers operanti nella Ricerca Clinica.



Standard di qualità



Ispezioni regolatorie. Esito positivo dell'ispezione AIFA su tutti i servizi forniti da HR.



ISO 9001/2015. HR è certificata ISO 9001 dal 2004 (rinnovata nel 2022).



Quality System. HR ha la sua unità interna per la qualità e il suo personale è affiliato a GIQAR, l'associazione italiana per Quality Assurance.



GDPR. HR è conforme ai requisiti del GDPR ed ha nominato un DPO indipendente.

Qualità originali ed innovazione

→ **Studi clinici interventistici digitali.** In corso sperimentazione clinica con:

- *90% dei dati di efficacia raccolti a distanza da casa del paziente*
- *100% delle visite di monitoraggio condotte a distanza*
- *Studio condotto interamente all'interno di un framework GCP*



- **Monitoraggio da remoto.** SOP, attrezzature e know-how dedicati per eseguire SDV del sito al 100% da remoto
- **Network nazionale di medici di base e pediatri.** Con formazione ICH/GCP, idoneo a svolgere studi clinici interventistici e NIS
- **Partnership con Università italiane.** Per supportare le attività di ricerca preclinica in gastroenterologia e dermatologia
- **Set-up, QA e training progettati** per supportare le attività delle unità di fase 1, secondo la Determina AIFA 890 / 2015.

Clienti maggiori



80%

DEL FATTURATO ANNUALE

VIENA DA STUDI ITALIANI
DA SPONSOR ESTERO

Sostenibilità & ESG

L'acronimo ESG sta per Environmental, Social and Governance, e racchiude una serie di fattori di valutazione utilizzati nel settore finanziario per misurare la **sostenibilità** degli investimenti, in modo da ottenere una valutazione più completa di un'azienda, andando oltre i meri risultati finanziari. Oggi, infatti, è sempre più comune che la valutazione di un investimento (ovvero i profili di rischio e rendimento di un portafoglio) tenga conto anche della **performance di un'azienda** rispetto a specifici criteri ESG.

HR considera fondamentali i seguenti principi:

- ✓ **Giovani:** la nostra politica è quella di assumere neolaureati e dottorandi, curandone la crescita all'interno della nostra azienda seguendo un rigoroso iter formativo;
- ✓ **Quote di genere:** la componente femminile è assolutamente predominante nella nostra azienda, anche a livello di Management;
- ✓ **Merito:** la nostra strategia di crescita aziendale privilegia esclusivamente il merito.



PRINCIPLE 1	BUSINESS SHOULD SUPPORT AND RESPECT THE PROTECTION OF INTERNATIONALLY PROCLAIMED HUMAN RIGHTS
-------------	---

Actions realized

Come già espresso lo scorso anno, in Hippocrates Research consideriamo le risorse umane il pilastro dell'azienda. Sono infatti le persone che ne fanno parte la vera ricchezza da tutelare e sviluppare, perché ad esse è ascrivibile il successo di un'impresa o meno.

Questo principio ci vede quindi sempre in prima linea nel rispetto e nella promozione dei diritti umani sia per quanto concerne la sperimentazione clinica di medicinali sull'uomo (Dichiarazione di Helsinki del 1964 e successive revisioni), come pure i diritti umani in genere (Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite 1948) e nell'impegno di evitare l'instaurarsi di circostanze o condizioni che possano condurre, anche solo parzialmente, alla riduzione o violazione degli stessi.

Comunque, nonostante garantire il rispetto di questi fondamentali valori sia fondamentale, noi facciamo di più. Una delle nostre priorità è infatti coltivare il talento delle persone, pianificare dei programmi di crescita personale e professionale, offrire loro un ambiente di lavoro equilibrato fondato sulla libertà e sul rispetto della persona e dare la possibilità di far sentire la propria voce nelle decisioni aziendali.

Libertà di organizzazione sindacale, contrattazione collettiva, pari opportunità, salute e totale assenza di discriminazioni e/o molestie sono infatti solo alcuni dei diritti garantiti dal nostro Codice Etico che pone, in primo piano, la persona, i valori di legalità e trasparenza, onestà, correttezza ed integrità morale, imparzialità, dialogo interculturale e il rispetto dell'ambiente. Questo importante impegno, che vede coinvolto tutto lo staff, costituisce l'imprescindibile requisito per instaurare rapporti di lavoro anche con i collaboratori esterni e/o fornitori. Essi dovranno quindi conformarsi alle leggi e normative vigenti che tutelano i diritti inalienabili dell'uomo.

Altro aspetto fondamentale cui teniamo particolarmente, legato ai diritti umani, è la sicurezza. Fin dalla nostra fondazione, e ancor prima che gli ultimi eventi pandemici affliggessero il mondo, abbiamo dedicato grande attenzione a questa tematica. L'ambiente di lavoro infatti non deve solo rappresentare per i dipendenti che si recano in ufficio un luogo sicuro, ma anche un ambiente sano in modo tale che gli effetti positivi si riverberino sia sulle persone che sui risultati della società.

Con l'avvento del Covid-19, ponendo la persona al centro dell'attenzione, abbiamo da subito provveduto a potenziare la digitalizzazione aziendale offrendo la possibilità, a tutti i dipendenti che lo desiderassero, di lavorare da casa. L'adozione strategica di questa modalità operativa, finalizzata a trasmettere serenità nonostante le criticità del periodo, ha ulteriormente confermato l'efficienza del personale traducendosi orgogliosamente non solo nel mantenimento di tutti i posti di lavoro ma anche in un incremento della produttività.

Relativamente ai diritti dell'uomo, un altro aspetto fondamentale, è la tutela della privacy.

In Hippocrates Research, al fine di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali (sia per quanto riguarda i Destinatari interni che eventuali Destinatari esterni) in mancanza dell'assenso dell'interessato, ci accertiamo che l'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni dei soggetti in possesso della Società, avvenga nel costante rispetto di procedure create ad hoc in accordo a quanto prescritto dal Regolamento sulla protezione della privacy (GDPR). Per maggior sicurezza, in ambito aziendale, le informazioni aventi carattere riservato vengono trattate unicamente da coloro che hanno effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

Ovviamente, la Società garantisce il trattamento riservato di dati, notizie e informazioni personali non solo per tutta la durata del rapporto lavorativo ma anche successivamente alla sua eventuale cessazione, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi.

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, ed implementare, l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro adottando le misure più opportune ad evitare qualsiasi forma di rischio.

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

In Hippocrates Research riteniamo fondamentale che tutti i dipendenti abbiano piena consapevolezza che violando i diritti umani si arreca un'offesa all'essenza umana stessa.

Al riguardo, all'interno del nostro Codice Etico si trova uno specifico paragrafo in cui trattiamo questo tema fornendo ampie direttive per la corretta gestione e per la salvaguardia di tali valori.

In quest'ottica riteniamo nostro primo dovere verificare che i partner con cui instauriamo dei rapporti lavorativi siano effettivamente attenti ai principi sopraindicati. Per sincerarcene effettuiamo infatti un'apposita verifica preventiva divenuta ormai, già da diversi anni, parte dei nostri normali iter procedurali.

L'aderenza al rispetto dei diritti umani e dei valori sopra descritti non viene però accertata solo all'atto dell'instaurarsi del rapporto con terzi, ma anche testata periodicamente attraverso un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli interessati.

A ulteriore corredo di questi controlli, abbiamo 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).

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**

Nonostante in molti paesi la contrattazione collettiva e la libertà di associazione siano fenomeni ancora in via di sviluppo, oggi in Italia, in forza del comma 1 dell'art. 39 della Costituzione che ammette il pluralismo sindacale, queste prerogative sono riconosciute invece come fatto concreto.

Considerando il diritto di aderire ad associazioni sindacali un'essenziale e non scontata forma di protezione sociale, Hippocrates Research consente ai propri dipendenti di:

- ❖ Manifestare il proprio pensiero liberamente,
- ❖ Aderire ad associazioni
- ❖ Svolgere attività sindacali

La società ha inoltre creato una strategia di comunicazione interna che incoraggia lo sviluppo di un dialogo costante con i dipendenti e collaboratori, preoccupandosi del loro benessere e sicurezza nonché delle esigenze espresse dai singoli. Oltre a ciò dedichiamo grande attenzione a prevenire ed evitare possibili interferenze o attacchi alla privacy del personale.

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. Periodicamente i lavoratori possono incontrare in azienda, 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**

In Hippocrates Research il personale dipendente è assunto a tempo indeterminato e coperto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) specifico del settore.

Gli orari di lavoro prevedono una flessibilità in ingresso e in uscita e, per venire incontro alle esigenze dei dipendenti, sono stati accordati orari di lavoro personalizzati sulle necessità dei singoli.

Oltre a queste importanti agevolazioni, a partire dal Marzo 2020 ad oggi, per i dipendenti è stata introdotta la possibilità di lavorare da remoto, senza alcuna forzatura o obbligo di presenziare fisicamente, in ufficio.

Riteniamo che la chiave del successo di un'azienda derivi, in gran parte, dall'attività dei dipendenti e sia quindi direttamente proporzionale alla loro soddisfazione.

Trascorrendo buona parte della loro vita sul posto di lavoro è importante che i lavoratori trovino un clima collaborativo, tranquillo e familiare.

In un'azienda moderna lo home-working e l'orario flessibile dovrebbero essere quindi dei must basati sul rapporto di fiducia tra la Direzione e collaboratori.

La possibilità di svolgere orari part-time, di lavorare da casa o di avere un orario personalizzato, etc. fa parte di un ambiente avanzato e democratico nel quale il flusso informativo è finalizzato all'ottimizzazione della catena produttiva e si traduce in: soddisfazione del cliente, promozione dell'azienda e conseguente espansione e sviluppo.

Consapevoli che benessere sociale e risultato di business crescono di pari passo, riteniamo questi siano quindi gli strumenti di valutazione della salute di un'Azienda e dell'efficienza dei suoi dipendenti.

Ribadiamo pertanto il nostro impegno nel 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 aderente a tali accordi e, nell'ottica di un cambiamento culturale, abbraccia nuove modalità lavorative per favorire il benessere dei lavoratori.

PRINCIPLE 5

BUSINESS SHOULD ENSURE THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR

Actions realized

La risoluzione adottata il 25 luglio 2019 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, ha visto proclamare il 2021 come "anno internazionale per l'eliminazione del lavoro minorile". Ciononostante, e malgrado l'effettiva riduzione di circa un terzo del lavoro minorile, oggi ancora troppi bambini ne sono vittime.

Su questo delicato tema assumiamo una posizione di netto contrasto condannando ogni forma di abuso o di sopruso, particolarmente nei confronti dei minori, e ci impegniamo a sensibilizzare su tali problematiche non solo il personale dipendente ma anche tutti coloro che intrattengono rapporti lavorativi con la Società stessa.

Più in concreto, fin dalla fondazione di Hippocrates Research, abbiamo operato tangibilmente attuando una vera e propria politica per la salvaguardia dei bambini e della maternità.

Traducendo questo impegno in numeri, nonostante le dimensioni contenute della nostra realtà, dal 2004 ad oggi tra le dipendenti sono state felicemente portate a termine 29 maternità mantenendo il loro posto di lavoro e pattuendo, quando richiesto, una diversa modalità lavorativa ed orario in modo da potere conciliare, con serenità, realizzazione personale e gestione della famiglia. Oltre a queste nascite, Hippocrates Research annovera tra le assunzioni quelle di diverse impiegate durante il periodo di allattamento.

Oltre ad aderire alle normative di riferimento in materia di maternità e paternità garantendo tutte le tutele previste dal legislatore, abbiamo adottato tra le nuove strategie e successivamente implementato per chi lo ha richiesto, il lavoro da remoto e i contratti part-time. Tali modalità lavorative costituiscono infatti lo strumento ideale per adeguare le esigenze professionali ai ritmi della vita, tra cui l'eventuale necessità di accudire un proprio familiare bisognoso di particolari cure (caregiver), impegno che quasi sempre ricade sulle donne.

In Hippocrates Research ci siamo inoltre immediatamente allineati con la Legge di Bilancio 2022, per garantire il rispetto del congedo di paternità obbligatorio, da subito applicato per diversi dipendenti.

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	
<p>Nonostante il progresso etico e tecnologico, nel mondo del lavoro ancora oggi si osserva purtroppo una persistente discriminazione, sia diretta che indiretta, di diritti e principi fondamentali. Questa discriminazione comporta ovviamente delle pesanti ripercussioni sia dal punto di vista sociale che economico. Genere, razza, religione e orientamento sessuale sono solo alcuni dei gravi criteri di giudizio applicati e in base ai quali vengono trattate le persone.</p> <p>Particolarmente subdola la discriminazione che viene perpetrata ai danni delle donne (spesso favorite o meno, nel processo di assunzione, in base al proprio aspetto fisico); una realtà in netta contrapposizione a quella degli uomini per i quali questa peculiarità non ha alcuna significatività. I dati statistici riportano che, nonostante il progresso raggiunto, ancora oggi la grande maggioranza dei lavoratori è costituita da uomini, probabile effetto di una tradizionale scarsità di offerta di lavoro femminile nelle professioni più tecniche e operative. Oltre a questa difficile situazione, il lavoro femminile è ulteriormente penalizzato dalla purtroppo diffusa e tristemente nota pratica di far firmare anticipatamente alla lavoratrice "dimissioni in bianco" al momento dell'assunzione, da completare poi, riempiendo il foglio con la data desiderata a fronte di una gravidanza.</p> <p>Non è tutto: a limitare le possibilità delle donne nel mondo del lavoro è anche il fatto che su di loro ricade gran parte del peso delle responsabilità familiari, come l'assistenza ai parenti e l'accudimento dei figli. Una consuetudine emersa chiaramente durante la pandemia, quando migliaia di donne hanno dovuto abbandonare il posto di lavoro per dedicarsi a queste attività.</p> <p>Relativamente al principio riguardante "l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione" Hippocrates Research, orgogliosamente in controtendenza, ha fatto della maggioranza di quote rosa in organico la propria bandiera.</p> <p>Equità nella retribuzione, profit sharing, la flessibilità e assenza di discriminazioni legate al genere sono un altro punto di forza di Hippocrates Research. A maggior riprova, recentemente alcuni dipendenti (sia uomini che donne) si sono aggiunti ai soci aziendali e ai titolari di diritti su azioni e quote della società. Tale innovazione ha ulteriormente ampliato l'ottica di una maggior sensibilità nei confronti dei dipendenti e garanzia dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.</p>	
Measurement of (expected) outcomes and value added for our company	
<p>Hippocrates Research 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.</p> <p>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.</p> <p>Il nostro obiettivo è garantire che Hippocrates Research 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.</p>	

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

Sempre più spesso sentiamo parlare di Greenwashing, termine con cui si definiscono le aziende presentate come ecosostenibili ma che in realtà cercano di occultare l'impatto ambientale negativo delle proprie attività. Infatti le aziende che dichiarano di essere eco-friendly sono sempre più numerose come pure le iniziative nel settore industriale che pubblicizzano la sostenibilità dei loro prodotti ma, in realtà, pochissime lo sono davvero.

Al contrario, in Hippocrates Research riconosciamo il ruolo fondamentale del controllo ambientale e ci impegniamo nel sensibilizzare i nostri dipendenti su questo aspetto cominciando dai più semplici gesti quotidiani.

Inoltre ci avvaliamo delle migliori tecnologie disponibili per effettuare il costante monitoraggio dei processi aziendali, nonché per individuare le soluzioni industriali di minore impatto ambientale.

Tutte le nostre attività vengono svolte pertanto conformemente a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. Mantenere un basso consumo di energia o se possibile, meglio ancora, ridurre lo stesso in ogni attività è solo una delle nostre priorità. Particolare attenzione viene dedicata 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 a loro disposizione fornita in appositi dispenser per limitare l'uso delle bottiglie di plastica,
- Fornire 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;
- Utilizzare lampade a basso consumo energetico;
- Monitorare l'utilizzo razionale dei condizionatori, secondo le reali esigenze di benessere all'interno del luogo di lavoro.

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

Tra i rifiuti in più rapida crescita al mondo ci sono i prodotti elettronici. Il costo sempre più basso di questo tipo di materiale che contiene un mix di materiali pericolosi, ha fatto sì che nel 2019 nel mondo siano state prodotte 53,6 milioni di tonnellate di rifiuti derivanti da apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) di cui solo una minima parte è stata ufficialmente riciclata. Per ovviare responsabilmente al problema, in Hippocrates Research abbiamo deciso di donare i prodotti elettronici non più utilizzati ad istituti scolastici o enti di beneficenza o, in alternativa, quando ciò non è possibile, di conferirli per lo smaltimento ai centri di raccolta designati dagli enti locali competenti.

Limitare il consumo di carta, pile e toner è un'altra delle nostre priorità e, per quanto riguarda la **carta**, già da anni preferiamo 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, 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 smaltimento e 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 è fattore ad alto impatto ambientale, essendo in stretta relazione con le emissioni di CO₂, il consumo di acqua ed il disboscamento.

Hippocrates Research, 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 Hippocrates Research 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 Hippocrates Research 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.

Hippocrates Research 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, alluminio), 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**

Uno dei principi fondamentali di Hippocrates Research è la trasparenza nelle transazioni commerciali. Per questo siamo sempre pronti a contrastare i fenomeni di riciclaggio e ricettazione. Le transazioni commerciali con controparti contrattuali, anche se facenti parte dello stesso Gruppo, sono pertanto tassativamente subordinate a: garanzia e rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede. La Società adotta quindi tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire trasparenza e la correttezza. Nello specifico, è indispensabile 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.

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.

Hippocrates Research 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 Hippocrates Research, 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 Hippocrates Research 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, Hippocrates Research 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, la Società rinnova, in maniera costante, i propri sistemi tecnologici ed informatici, consentendo in tempo reale la ricerca e tracciatura di documenti ed informazioni. Inoltre è stato 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.

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

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