

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(D. Lvo. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni e integrazioni)

Approvato con decisione del consiglio di amministrazione
del 28 dicembre 2020

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte III- Codice Etico

PRINCIPI ETICI E NORME DI COMPORTAMENTO

1. PRINCIPI ETICI

1.1 Principi ispiratori (mission) dell'attività del Gruppo MHC

Il Gruppo MHC ha ormai da tempo adottato un *Corporate Code of Conduct* che si ispira ai valori di “*Passion, Integrity and Learning*”. Tale *Corporate Code of Conduct* è stato aggiornato ed approvato in data 15 novembre 2012, ed i dipendenti del Gruppo MHC vengono formati sul relativo contenuto.

Il Gruppo MHC da sempre opera con integrità, nel rispetto non solo delle leggi e delle normative vigenti, ma anche dei valori morali che sono considerati irrinunciabili da chi ha come scopo finale quello di agire sempre e comunque con equità, onestà, rispetto della dignità altrui, in assenza di qualsivoglia discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sull'etnia, sulle lingue, sulle condizioni personali e sul credo religioso e politico.

La Società, in quanto parte del Gruppo MHC, rispetta e si conforma ai principi ispiratori del *Corporate Code of Conduct* vigente consultabile al link <https://www.molnlycke.it/contentassets/8c82c836503d46df91e24c4a40f34dd3/code-of-conduct--italian-141220-3.pdf>.

In questa prospettiva, ed al fine di uniformarsi anche alla normativa locale, MHC si è conformata alle prescrizioni del Decreto mediante l'adozione del Modello, che trova il momento di più alta espressione nel presente Codice Etico, che del Modello costituisce, dunque, parte integrante.

Peraltro, la Società, in quanto impresa associata a Confindustria Dispositivi Medici (Federazione Nazionale tra le imprese operanti nei settori dei Dispositivi Medici e delle Tecnologie Biomediche) si conforma anche alla versione vigente del codice etico associativo di Confindustria Dispositivi Medici a sua volta coerente e conforme al Codice Etico MedTech Europe (associazione europea dei produttori europei di dispositivi medici, tra cui vi è anche il Gruppo MHC), consultabile al seguente indirizzo: <https://www.confindustriadm.it/codice-etico/>.

1.2 Il Codice Etico della Società

Nel presente Codice Etico sono contenuti i principi fondamentali a cui si ispira MHC nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Questi principi costituiscono specificazioni esemplificative dei doveri e degli obblighi di diligenza, integrità, correttezza e lealtà che caratterizzano l'operato di MHC, sia nei rapporti con i terzi sia nell'ambiente interno di lavoro.

Per questa ragione, le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per tutti coloro che siano legati a MHC da rapporti di lavoro, a qualsiasi livello, subordinato o dirigenziale, o che agiscano nell'interesse o in nome e per conto di MHC (nel seguito, i “**Collaboratori**”).

MHC si impegna a portare a conoscenza di tutti i Collaboratori, con mezzi adeguati allo scopo, i principi contenuti nel presente Codice Etico. MHC chiede, inoltre, ai propri fornitori e clienti di tenere una condotta in linea con quanto stabilito nel presente Codice Etico, impegnandosi a far conoscere e diffondere anche presso clienti, fornitori e terzi in genere il contenuto del Codice Etico.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1. Osservanza della legge

MHC opera nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti. I destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dal tenere condotte che violino leggi e regolamenti e nell'agire devono sempre considerare che è un dovere di tutti coloro che collaborano con MHC comportarsi con integrità.

Nei casi di dubbio è fatto obbligo ai Collaboratori di assumere le necessarie informazioni al fine di assicurarsi che la loro attività sia conforme alla legge. Ove non sia possibile avere certezza circa la legalità del proprio operato, ci si deve astenere dall'agire.

I Collaboratori sono tenuti anche all'osservanza di tutte le procedure organizzative e gestionali interne esistenti in MHC.

2.2. Imparzialità

I destinatari del Codice Etico devono sempre ispirare il loro operato al principio dell'imparzialità. È fatto divieto di adottare condotte che risultino o possano anche solo apparire discriminatorie nei confronti di altri soggetti.

2.3. Onestà, integrità, lealtà

Tutte le attività lavorative di quanti operano nell'interesse di MHC devono essere svolte con onestà, integrità e lealtà, sia nei confronti dei terzi che nei confronti degli altri Collaboratori della Società.

Non sono ammesse, per nessuna ragione, condotte che risultino non conformi a questi principi, neppure – e soprattutto – qualora l'autore di tali condotte invochi a sua giustificazione l'aver agito nell'interesse di MHC.

2.4. Rispetto e tutela della persona

MHC pone al centro della sua attività il rispetto della persona.

In questa prospettiva, MHC garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi Collaboratori, che devono essere liberi di agire secondo i principi ispiratori del presente Codice Etico. È dunque proibita qualunque forma di pressione, violenza, minaccia per indurre le persone ad agire difforme da quanto previsto dalla legge e dai principi contenuti nel Codice Etico.

2.5. Riservatezza

È fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per ragioni diverse da quelle concernenti lo svolgimento del proprio lavoro.

I destinatari devono comunque rispettare la normativa sulla privacy e mantenere la riservatezza sui dati da loro appresi nell'ambito dell'attività lavorativa svolta per MHC, la cui diffusione e comunicazione, fatte salve le norme legislative stabilite in materia, è consentita solo dietro espressa autorizzazione.

2.6. Conflitto di interessi

È fatto obbligo ai Collaboratori di evitare situazioni di concreto o anche solo potenziale conflitto di interessi.

I Collaboratori devono parimenti evitare di trattare con soggetti che versino in conflitto di interesse rispetto alla parte in nome e per conto del quale agiscono, se tale situazione è loro nota.

2.7. Concorrenza leale

Nell'ambito di una linea di azione ispirata al rispetto dell'integrità dei comportamenti, MHC ritiene che il valore della libera e leale concorrenza debba essere tutelato senza riserve. Per questa ragione, i Collaboratori di MHC devono astenersi da condotte e comportamenti che possano essere qualificati in termini di concorrenza sleale.

2.8. Diffusione ed osservanza del Codice Etico

MHC promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, del codice di comportamento, delle procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti coloro che collaborano con MHC. MHC promuove una cultura aziendale improntata a principi di onestà, correttezza e rispetto della normativa. I Collaboratori sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, a chiedere informazioni in merito al suo contenuto in caso di dubbi interpretativi, a collaborare nella sua diffusione e attuazione, e inoltre possono segnalare all'OdV, ai sensi e nelle modalità di cui al paragrafo 2.6 della Parte II del Modello, le eventuali carenze e violazioni del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza.

3. REGOLE DI CONDOTTA

3.1. Regole di condotta nei rapporti con i Collaboratori

3.1.1. Le politiche di selezione del personale

La selezione dei Collaboratori viene effettuata esclusivamente sulla base delle competenze e delle capacità professionali dei candidati, avuto riguardo ai ruoli che, secondo le esigenze di MHC, necessitano di idonea copertura. In quest'ottica, MHC procede alla selezione dei Collaboratori nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità, senza discriminazioni di alcun genere ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o clientela.

3.1.2. Trattamento dei dipendenti

Nel rapporto di lavoro con i propri Collaboratori, MHC predispone e si adopera per mantenere integre tutte le condizioni necessarie affinché le capacità e le competenze professionali di ciascuno possano costantemente arricchirsi ed evolvere in meglio. Ciascun Collaboratore è tenuto ad aggiornarsi professionalmente al fine di acquisire sempre maggiori competenze e conoscenze che gli consentano di svolgere il proprio ruolo nel modo più proficuo per sé stesso e per MHC.

Ciascun Collaboratore è tenuto a prendere cognizione delle procedure interne e dei protocolli esistenti in MHC.

MHC seleziona e distribuisce gli incarichi ai Collaboratori in base alle loro qualifiche e competenze, senza discriminazione alcuna tra gli stessi. Questa politica si applica a ogni provvedimento riguardante i Collaboratori, compresi il reclutamento, l'assunzione, l'inquadramento, le promozioni, la cessazione del rapporto di lavoro, la gestione delle gratifiche, la formazione, i programmi educativi, sociali e ricreativi.

3.1.3. Salute e sicurezza del luogo di lavoro

MHC si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro che tuteli l'integrità fisica dei propri

Collaboratori mediante l'osservanza della legislazione vigente in tema di sicurezza e rischi sul lavoro. A questo fine, MHC ha adottato tutti i provvedimenti richiesti dal D.lgs. 81/2008 e agisce nel pieno rispetto della vigente normativa effettuando un costante monitoraggio sulle condizioni di sicurezza e salubrità del luogo di lavoro, realizzando gli opportuni interventi di natura tecnica e organizzativa che si dovessero rendere necessari per garantire le migliori condizioni di lavoro.

3.1.4. *Comportamento sul luogo di lavoro*

Conformemente ai principi etici che informano la sua attività, MHC tutela l'integrità morale dei propri Collaboratori, garantendo a questi stesse condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questa ragione:

- MHC non tollera che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti violenti, minacciosi, di prevaricazione psicologica o comunque lesivi dell'altrui sfera morale.
- MHC non tollera che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti di molestia sessuale, di qualunque grado, natura e gravità essi siano.
- MHC non ammette che sul luogo di lavoro siano tenuti comportamenti offensivi dell'altrui dignità motivati da ragioni di razza, etnia, preferenze sessuali, età, fede religiosa, ceto sociale, opinioni politiche, stato di salute.

3.1.5. *Rispetto della privacy*

MHC si impegna a garantire il rispetto della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri Collaboratori e, più in generale, di quanti interagiscono con la Società.

Il rispetto della privacy è garantito, oltre che dal rispetto dalla puntuale osservanza delle disposizioni normative vigenti in materia, dal divieto di esercitare sui Collaboratori qualunque forma di controllo che possa essere ritenuta lesiva della persona.

Le informazioni personali raccolte da MHC sui Collaboratori per motivi attinenti all'attività aziendale non sono comunicabili o diffondibili senza il consenso dell'interessato, fatti salvi i casi previsti dalla normativa vigente in materia di Tutela dei Dati Personali.

3.1.6. *Doveri dei Collaboratori*

Ogni Collaboratore è tenuto a salvaguardare il patrimonio di MHC da abusi e inutili sprechi.

Nell'utilizzo delle risorse informatiche si deve avere cura di attenersi a quanto previsto dalla politica di sicurezza aziendale, di non servirsi della posta elettronica per fini diversi da quelli aziendali, di non impiegare la navigazione in internet per accedere a siti con contenuti indecenti o illegali.

Nessun Collaboratore può effettuare registrazioni fotografiche, video o audio presso MHC o un cliente salvo i casi in cui questo rientri nel normale svolgimento dell'attività lavorativa o previa autorizzazione.

È consentito esclusivamente l'uso del *software* previamente autorizzato da MHC.

Non è, altresì, consentita l'utilizzazione di copie di *software* prive di licenza o illegali. In considerazione della attività svolta da MHC, la politica aziendale è ispirata al pieno rispetto del *copyright* altrui e all'utilizzazione del *software* concesso a MHC in base ai termini e alle condizioni stabiliti nella licenza d'uso.

I Collaboratori sono tenuti ad evitare le situazioni nelle quali potrebbero versare in conflitto di interessi e non devono sfruttare per il proprio profitto, direttamente o indirettamente, la conoscenza privilegiata di informazioni ottenute in ragione del loro ruolo in MHC.

3.2. Regole di condotta nei rapporti con i clienti e i fornitori

3.2.1. Concorrenza leale

MHC compete sul mercato in modo leale, rispettando la normativa *antitrust* e i regolamenti che hanno come scopo quello di favorire lo sviluppo della libera concorrenza. Ogni Collaboratore è quindi tenuto a osservare con il massimo scrupolo le regole in materia di concorrenza leale e *antitrust*.

Nel caso in cui il Collaboratore nutra dei dubbi circa la conformità della propria condotta ai principi della libera concorrenza, deve chiedere informazioni a MHC, informando il proprio responsabile gerarchico all'interno della propria unità aziendale e astenersi dall'agire sino a quando non vi sia ragionevole certezza che non vi è pericolo di ledere il gioco della libera concorrenza sul mercato.

3.2.2. Omaggi e benefici

MHC persegue i propri obiettivi imprenditoriali esclusivamente attraverso la qualità dei servizi resi e la capacità imprenditoriale. In questo senso, MHC non ammette che i Collaboratori offrano o ricevano a/da soggetti con cui intrattengono rapporti nell'ambito dell'attività lavorativa per conto di MHC regali o omaggi di alcun tipo che, per valore o per le circostanze del caso concreto in cui intervengono, possano anche solo originare il dubbio di essere finalizzati a distorcere la corretta pratica commerciale.

È comunque sempre vietato fare omaggi non di modico valore a dipendenti pubblici, pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio. In conformità alla specifica procedura relativa agli omaggi (Proc. DG/AD – OMAGGI) per modico valore si intende un costo massimo di Euro 50,00, erogabile massimo due volte all'anno a favore del medesimo soggetto.

Il Collaboratore non può mai sfruttare la propria posizione professionale per acquisire dal cliente o dal fornitore benefici personali.

3.2.3. Scelta dei fornitori

Nella scelta dei fornitori MHC si ispira al principio del massimo vantaggio competitivo unitamente a quello della massima qualità, evitando qualsiasi forma di discriminazione e concedendo a ogni fornitore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di concorrere alla stipula di contratti con MHC.

MHC si riserva di non intrattenere rapporti con fornitori che nello svolgimento dell'attività di impresa dovessero adottare comportamenti non in linea con quelli previsti nel presente Codice Etico.

3.3. Regole di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi

3.3.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti di lavoro intrattenuti dai Collaboratori di MHC con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, siano essi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, devono essere improntati alla massima collaborazione, trasparenza e all'osservanza delle leggi, dei principi fissati nel Codice Etico, delle procedure interne e dei protocolli di MHC. MHC promuove una cultura aziendale nei rapporti con la Pubblica Amministrazione improntata a principi di collaborazione,

onestà e trasparenza.

Particolare attenzione deve essere riservata alle gare ad evidenza pubblica che coinvolgono la Pubblica Amministrazione.

È **vietato** fare regali che non siano di modico valore a pubblici dipendenti o accettare omaggi dagli stessi. In conformità alla specifica procedura relativa agli omaggi (Proc. DG/AD – OMAGGI) per modico valore si intende un costo massimo di Euro 50,00, erogabile massimo due volte all'anno a favore del medesimo soggetto.

MHC non può farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi che versino in conflitto di interessi o che non abbiano caratteristiche di onorabilità e che, comunque, non ispirino il loro agire al presente Codice Etico.

3.3.2. *Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali*

MHC non favorisce né discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale.

MHC non fornisce contributi economici né di altro genere, direttamente o indirettamente, a partiti, organizzazioni politiche, sindacati, né a loro rappresentanti.

L'attività di propaganda politica all'interno di MHC deve essere previamente concordata.

3.3.3. *Rapporti con la stampa e gli altri mezzi di comunicazione*

I Collaboratori di MHC devono astenersi dal rilasciare dichiarazioni riguardanti l'azienda ai rappresentanti della stampa o degli altri mezzi di comunicazione.

Qualsiasi comunicazione di interesse pubblico relativa a MHC, resa agli organi di informazione, è effettuata esclusivamente dagli organi individuati dalle procedure interne, secondo le modalità in esse previste.

3.4. **Altre regole di condotta**

3.4.1. *Tutela dell'ambiente*

MHC si impegna a operare in modo ecologicamente responsabile e nel rispetto della normativa ambientale, facendo ogni sforzo per migliorare le proprie prestazioni a vantaggio dei propri dipendenti, clienti, fornitori, Collaboratori, soci e, in genere, della comunità e dell'ambiente.

4. **CONFLITTO DI INTERESSI**

4.1. *Conflitto di interessi*

Tutti i Collaboratori di MHC devono evitare ogni situazione che possa determinare un conflitto di interessi rispetto alla Società. In questa prospettiva, si ricorda che l'esistenza, anche solo potenziale, di conflitti di interesse non solo danneggia l'immagine e la reputazione di MHC ma anche la capacità dei Collaboratori di assumere decisioni nell'interesse della Società.

Un conflitto di interessi si verifica quando sussiste un interesse esterno che sia contrapposto agli interessi di MHC. Esso può scaturire, in via esemplificativa, da qualsiasi tipo di rapporto, accordo o situazione che riduca o interferisca con la capacità dei Collaboratori di MHC di prendere decisioni nell'interesse di MHC.

4.2. *Prevenzione del conflitto di interessi*

Al fine di prevenire situazioni di conflitto di interessi, tutti i Collaboratori di MHC sono tenuti a segnalare ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza l'esistenza di situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

5. GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

5.1. Obbligo di riservatezza

I Collaboratori di MHC hanno l'obbligo di non utilizzare, diffondere o comunicare a terzi notizie, dati, informazioni relative a MHC, nonché a clienti e fornitori di MHC, la cui cognizione è stata resa possibile o agevolata dalla attività lavorativa svolta nell'interesse di MHC.

MHC chiede ai propri Collaboratori di rispettare la normativa sulla privacy e mantenere la riservatezza anche su notizie, dati e informazioni acquisite nel corso o in occasione di precedenti impieghi, che, per il loro carattere riservato e/o confidenziale, non devono essere utilizzate nell'interesse di MHC.

5.2. Trasparenza e veridicità dei dati informativi

I dati informativi di MHC, siano essi funzionali ai rapporti interni alla Società, siano essi destinati all'esterno, devono essere veritieri, accurati, completi e chiari.

In quest'ottica, la rilevazione e registrazione dei dati contabili deve avvenire in modo tempestivo ed essere supportata da idonea documentazione.

Chi dovesse venire a conoscenza dell'avvenuta falsificazione di dati informativi o contabili è tenuto ad informarne tempestivamente il proprio superiore gerarchico e l'Organismo di Vigilanza, tramite i canali indicati.

5.3. Conservazione dei documenti

I documenti utilizzati nell'espletamento dell'attività nell'interesse di MHC vanno conservati e archiviati, secondo le regole previste negli specifici protocolli richiamati anche nel codice di comportamento.

I Collaboratori di MHC non devono mai distruggere o modificare arbitrariamente documenti utilizzati nell'attività lavorativa.

Nel caso in cui vi siano dubbi in merito alle modalità di trattamento e conservazione dei documenti, i Collaboratori devono chiedere informazioni alle funzioni preposte.

6. DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE

6.1. Effettività del Codice Etico

MHC promuove la diffusione e la conoscenza del Codice Etico presso tutti i propri Collaboratori e chiede agli stessi di rendersi a loro volta promotori nel portare a conoscenza di fornitori, clienti e terzi in genere i principi contenuti del Codice.

MHC tutela tutti i propri Collaboratori che contribuiscono all'attuazione del presente Codice.

MHC vigila affinché nessun Collaboratore possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, dirette o indirette, per aver attuato i principi del Codice Etico, averne portato a conoscenza altri soggetti o avere segnalato all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne o comunque per motivi

collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. In tale attività di vigilanza, la Società si attiene alle disposizioni di cui all'art. 6 comma 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* del Decreto e si ispira e conforma ai principi introdotti nella legislazione italiana dal punto 51 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "legge anticorruzione") in tema di tutela del soggetto (c.d. "whistleblower") che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza durante l'attività lavorativa.

MHC garantisce la piena effettività delle disposizioni contenute nel Codice Etico. A questo scopo, ove vengano segnalate all'OdV, ai sensi e nelle modalità di cui al paragrafo 2.6 della Parte II del Modello, o riscontrate possibili violazioni del Codice Etico, MHC avvierà immediatamente le opportune verifiche e, in caso di riscontro positivo, le adeguate misure sanzionatorie previste dal sistema disciplinare del Modello, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6 comma 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* del Decreto.

Nell'ambito della sua funzione ispettiva e repressiva, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a monitorare costantemente il rispetto delle regole e dei principi contenuti nel Codice Etico.

6.2. *Violazioni del Codice Etico*

L'accertata violazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico viene perseguita da MHC in modo tempestivo e adeguato, con le idonee sanzioni disciplinari del caso, commisurate e proporzionali alla gravità della infrazione commessa, a prescindere dalla circostanza che sia sorto un procedimento penale per i casi in cui le condotte violative del Codice Etico costituiscano reato.

Coloro che collaborano con MHC, i clienti, i fornitori e, più in genere, chi ha comunque rapporti con MHC deve essere cosciente del fatto che MHC reprime con le adeguate misure del caso i comportamenti che non rispettano le regole e i principi del Codice Etico. A questo fine, MHC provvede a diffondere la conoscenza dei contenuti del presente Codice Etico con ogni mezzo ritenuto adeguato.

MHC si riserva di non intrattenere rapporti con Collaboratori, clienti e fornitori e terzi in genere che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico.

6.3. *Aggiornamento del Codice Etico*

MHC cura l'aggiornamento periodico del presente Codice Etico, al fine di garantirne la piena effettività e rispondenza alle concrete situazioni in cui si trovano ad operare i suoi Collaboratori. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a verificare che i risultati raggiunti nell'applicazione del Codice Etico siano adeguati rispetto agli obiettivi, segnalando prontamente agli Organi competenti la necessità o anche soltanto l'opportunità degli adeguamenti che si dovessero rendere necessari.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Parte IV- Sistema disciplinare

4 SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

4.1 Principi generali

MHC prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nonché nei protocolli aziendali e nelle procedure previste dal Modello e dai relativi allegati è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono “*introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello*”.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari e di misure contrattuali prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta stabilite dal Modello sono adottate da MHC in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello, degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti possano determinare.

La violazione delle norme etiche del Modello e delle procedure contenute nello stesso e nei suoi allegati, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti ledono, infatti, di per sé sole, il rapporto di fiducia in essere tra MHC e i dipendenti e/o terzi e comportano azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

4.1.1 Misure a tutela del segnalante

Con riferimento alle segnalazioni di condotte che possano essere rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello, effettuate all'OdV ai sensi e nelle modalità di cui al paragrafo 2.6 della Parte II del Modello, l'OdV assicura che tali segnalazioni vengano gestite garantendo la riservatezza del segnalante e il rispetto della normativa sulla *privacy*, fatti salvi esclusivamente (i) l'eventuale dovere di comunicare l'identità del segnalante per adempiere ad obblighi di legge, (ii) la comunicazione dell'identità del segnalante al Responsabile delle Risorse Umane e al Consiglio di Amministrazione nei casi previsti dalla procedura di gestione delle segnalazioni all'OdV di cui al paragrafo 2.6 della Parte II del Modello, (iii) l'eventuale applicazione, ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* let. d) del Decreto, delle sanzioni previste dal presente sistema disciplinare nel caso di segnalazioni che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni calunniose o diffamatorie).

L'art. 6 comma 2-*bis* let. c) del Decreto vieta qualunque atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Pertanto, è fatto divieto di comminare eventuali licenziamenti ritorsivi o discriminatori, demansionamenti, trasferimenti nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria, sanzione disciplinare o misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante. Tali sanzioni, misure o provvedimenti sono nulle ai sensi dell'art. 6 comma 2-*quater* del Decreto.

Inoltre, si rammenta che, ai sensi dell'art. 6 comma 2-*quater* del Decreto “È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa” e che, ai sensi dell'art. 6 comma 2-*ter* del Decreto “l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-*bis* può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo”.

L'OdV, nell'esercizio dei propri compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello e sul rispetto del Decreto, vigila in particolare sul rispetto (da parte della Società e delle competenti funzioni aziendali informate dall'OdV delle segnalazioni ricevute dall'OdV ai sensi e nelle modalità di cui al paragrafo 2.6 della Parte II del Modello) degli art. 6 comma 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater* del Decreto e dei principi in merito alla tutela del segnalante (c.d. *whistleblower*) di cui al punto 51 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190.

In tale attività di vigilanza, l'OdV effettua verifiche puntuali o a campione, in occasione delle proprie riunioni periodiche o anche al di fuori di tali riunioni periodiche, qualora ne ravvisi la necessità, per controllare il trattamento riservato ai dati dei segnalanti e per accertare che i segnalanti non abbiano subito misure ritorsive, discriminatorie o penalizzanti in conseguenza della segnalazione effettuata.

Qualora l'OdV dovesse riscontrare violazioni a tali articoli del Decreto o a tali principi di tutela, dovrà segnalarlo prontamente al Responsabile delle Risorse Umane e al DG/AD o, a seconda dei casi, al Consiglio di Amministrazione, affinché valutino l'adozione degli opportuni provvedimenti previsti dal presente sistema disciplinare.

E infatti, ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* let. d) del Decreto, nel sistema disciplinare del Modello devono essere previste “sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”.

Tali sanzioni vengono declinate nei seguenti paragrafi del presente sistema disciplinare a seconda della qualifica ricoperta (i) dal soggetto che viola le misure di tutela del segnalante di cui al presente paragrafo 4.1.1 o (ii) dal segnalante che effettui una segnalazione che si riveli infondata ed effettuata con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni calunniose o diffamatorie).

4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

4.2.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e negli allegati allo stesso, nonché nei protocolli aziendali e nei loro aggiornamenti o delle misure a tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.1.1 o, infine, le segnalazioni effettuate dai lavoratori dipendenti ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* e ss. del Decreto che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni calunniose o diffamatorie) sono qualificati come “illeciti disciplinari”.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti del settore

terziario, della distribuzione e dei servizi (d'ora innanzi per brevità “CCNL”), nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, “Statuto dei lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili.

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del presente Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti o delle misure a tutela del segnalante di cui di cui al precedente paragrafo 4.1.1 o, infine, le segnalazioni effettuate dai dipendenti ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis e ss. del Decreto che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni caluniose o diffamatorie) possono dar luogo, secondo la gravità della violazione o della condotta stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura prevista dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei seguenti provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente nonché del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (tra cui licenziamenti ritorsivi o discriminatori, demansionamenti, trasferimenti nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria, sanzione disciplinare o misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del segnalante).

In particolare:

- 1) incorre nei provvedimenti di **(i) richiamo verbale, (ii) ammonizione scritta, (iii) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione** il lavoratore che:
 - a) non si attenga alle procedure interne previste dal Modello e dagli allegati allo stesso, nonché dai protocolli aziendali (tra cui, a mero titolo esemplificativo, obbligo di informazione, comunicazione e segnalazione all'OdV, obbligo di compilazione delle dichiarazioni periodiche prescritte al fine di monitorare l'effettività del Modello, obbligo di svolgere le verifiche prescritte) e/o non osservi le procedure che, di volta in volta, verranno implementate da MHC, a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni, che verranno opportunamente comunicati, violi le misure a tutela del segnalante di cui di cui al precedente paragrafo 4.1.1 o effettui segnalazioni ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* e ss. del Decreto che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni caluniose o diffamatorie);
 - b) adottati, nell'espletamento di attività nelle “aree di attività a rischio”, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti.

Il richiamo verbale e l'ammonizione scritta verranno applicate per le mancanze di minor rilievo mentre la sospensione per quelle di maggior rilievo, il tutto secondo un principio di proporzionalità da valutarsi caso per caso;

- 2) incorre, nel provvedimento di **licenziamento** il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze indicate al precedente punto 1) e nei confronti del quale sia già stata applicata la relativa sanzione conservativa.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dalla Direzione del Personale.

4.2.2 *Dirigenti*

In caso di (a) violazione, da parte dei dirigenti, delle norme del presente Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e/o delle procedure (che, di volta in volta, verranno implementate da MHC a seguito di eventuali aggiornamenti e integrazioni, e opportunamente comunicate), (b) violazione, da parte dei dirigenti, delle misure a tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.1.1 o effettuazione di segnalazioni ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* e ss. del Decreto che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni caluniose o diffamatorie), o (c) adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, tali violazioni e le relative misure di natura contrattuale che dovranno essere adottate dalla Società saranno valutate secondo quanto previsto dal presente sistema disciplinare anche alla luce del particolare rapporto di fiducia che vincola i profili dirigenziali e, comunque, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

4.3. Misure nei confronti degli amministratori

Nel caso di violazione del Modello e degli allegati allo stesso, nonché dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti da parte di uno o più degli Amministratori di MHC, o di violazione, da parte di uno o più Amministratori di MHC, delle misure a tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.1.1 o di effettuazione, da parte di uno o più Amministratori di MHC, di segnalazioni ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* e ss. del Decreto che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni caluniose o diffamatorie), l'OdV informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione di MHC dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci per deliberare in merito alla revoca del mandato. In caso di impossibilità da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, provvederà alla convocazione il Presidente del Collegio Sindacale.

4.4 Misure nei confronti dei terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori, anche occasionali, consulenti, tirocinanti, agenti di MHC o da *partners* commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello o l'effettuazione di segnalazioni ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* e ss. del Decreto che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni caluniose o diffamatorie) potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione immediata del rapporto, fatto salvo il diritto all'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti alla Società.

4.5 Irrogazione dei provvedimenti disciplinari

Nel caso di violazioni accertate, il CdA della Società o i membri eventualmente delegati dello stesso o il Responsabile Risorse Umane irrogheranno le sanzioni più adeguate tra quelle di cui al CCNL con le seguenti modalità:

- a. ogni qualvolta, all'esito delle indagini svolte, l'OdV accerti (i) la violazione, da parte di dipendenti della Società, del Modello, ivi incluse le misure a tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.1.1 o (ii) l'effettuazione, da parte di dipendenti della Società, di segnalazioni ai sensi dell'art. 6 comma 2-*bis* e ss. del Decreto che si rivelino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave (casi di segnalazioni calunniose o diffamatorie), ne riferisce al DG/AD o, a seconda dei casi, al Consiglio di Amministrazione e al Responsabile Risorse Umane. In particolare, sulla base delle risultanze delle proprie attività, l'OdV esprime la propria valutazione sulla gravità e imputabilità della violazione o della condotta a uno o più soggetti aziendali e demanda al Responsabile Risorse Umane l'attivazione dell'azione disciplinare e la quantificazione e irrogazione della sanzione;
- b. prima della eventuale applicazione della sanzione, il Responsabile Risorse Umane procede, secondo la normativa applicabile, alla tempestiva contestazione dell'addebito al dipendente mediante comunicazione scritta recante, tra l'altro, l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine riconosciuto al dipendente per preparare le sue difese secondo quanto previsto dal CCNL applicabile;
- c. il Responsabile Risorse Umane comunica all'OdV l'avvenuta determinazione e irrogazione della sanzione.

4.6 Misure nei confronti dei componenti dell'OdV

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, ivi inclusa la violazione delle misure a tutela del segnalante di cui al precedente paragrafo 4.1.1, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti secondo quanto disciplinato nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di infrazioni disciplinari da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le sanzioni secondo quanto previsto per la categoria di appartenenza dei diversi componenti dell'Organismo di Vigilanza stesso.