

## **CODICE ETICO**

### **REVISIONI**

| <b>VERSIONE</b> | <b>DESCRIZIONE</b> | <b>APPROVAZIONE</b> | <b>DATA</b> |
|-----------------|--------------------|---------------------|-------------|
| V.1             | Prima Emissione    | ASSEMBLEA SOCI      | 12/07/2023  |
| V.2             | Aggiornamento      | ASSEMBLEA SOCI      | 15/12/2023  |
|                 |                    |                     |             |

## INDICE

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introduzione.....                                                                                     | 4  |
| 1.1 Che cos'è l'«Etica»?                                                                                 |    |
| 1.2 L'Etica aziendale                                                                                    |    |
| 1.3 Il Codice Aziendale                                                                                  |    |
| 1.4 Condivisione del Codice Etico                                                                        |    |
| 2. Destinatari e Ambito di applicazione .....                                                            | 7  |
| 3. Principi Fondamentali.....                                                                            | 8  |
| 3.1 Rispetto di leggi e regolamenti.....                                                                 | 8  |
| 3.2 Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane.....                                                   | 9  |
| 3.3 Trasparenza ed etica.....                                                                            | 10 |
| 3.4 Qualità.....                                                                                         | 10 |
| 4. Principi fondamentali nelle relazioni con soggetti privati.....                                       | 11 |
| 4.1 Rapporti con i fornitori.....                                                                        | 11 |
| 4.1.2 Criteri di selezione e gestione dei fornitori.....                                                 | 12 |
| 4.2 Rapporti con i clienti .....                                                                         | 12 |
| 4.3 Contratti e comunicazioni ai clienti.....                                                            | 13 |
| 4.4 Pubblica amministrazione.....                                                                        | 13 |
| 5. Autorità pubbliche di vigilanza.....                                                                  | 14 |
| 6. Organizzazione Aziendale.....                                                                         | 14 |
| 6.1 Comportamento.....                                                                                   | 14 |
| 7. Relazioni con il personale.....                                                                       | 19 |
| 8. Obblighi specifici.....                                                                               | 21 |
| 9. Sicurezza e salute.....                                                                               | 27 |
| 10. Obblighi per i responsabili verso il Codice Etico.....                                               | 29 |
| 11. Obblighi per tutti i dipendenti verso il Codice Etico e le documentazioni prodotte dall'azienda..... | 29 |
| 12. Tutela del patrimonio aziendale.....                                                                 | 30 |
| 13. Informazioni riservate su terzi soggetti.....                                                        | 30 |
| 14. Efficacia esterna del Codice Etico.....                                                              | 31 |

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 15. Conflitto di interessi.....                                 | 31 |
| 16. Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico.....    | 32 |
| 17. Segnalazione di problemi o di sospette violazioni.....      | 33 |
| 18. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni..... | 33 |
| 19. Diffusione, comunicazione e formazione.....                 | 35 |
| 20. Conflitti con il Codice Etico.....                          | 35 |
| 21 Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....       | 35 |
| 22 Iter di approvazione e modifiche.....                        | 36 |

## 1. INTRODUZIONE

Il Codice Etico di HSM ITALIA S.r.l. (di seguito anche “Società”) rappresenta lo strumento di deontologia aziendale che ha l’obiettivo di formalizzare i principi e gli standards di comportamento in essere nella Società, creando le condizioni per la corretta applicazione delle politiche aziendali e del sistema di controllo interno. Il Codice ha carattere vincolante per tutto il personale dipendente e collaboratore della Società, per i suoi fornitori, per i terzi che comunque intrattengano rapporti commerciali ed anche per i consulenti professionisti esterni. Il presente Codice è integrato, per quanto riguarda il personale dipendente e i collaboratori, dal Regolamento Aziendale. Qualora le prescrizioni del Regolamento Aziendale dovessero essere in contrasto con le disposizioni e/o i principi contenuti nel Codice, questi ultimi prevarranno sulle prime. La Società vigilerà sull’effettiva osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e garantirà la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali azioni non in linea con i principi del Codice

### 1.1 Che cos’è l’«Etica»?

L’«Etica» esprime l’insieme di norme di condotta – sia pubblica sia privata – seguite da una persona o da un gruppo di persone. È una parola usata in moltissimi contesti, e indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita pratica. Il raggio d’azione dell’etica, quindi, pur rinviando a un universo astratto (fatto di principi e valori), è tutt’altro che teorico: riguarda il quotidiano e si traduce in norme di comportamento.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

## **1.2 L'Etica aziendale**

Quando la riflessione sull'etica si sposta dall'agire individuale a un più ampio ambito organizzativo e di business, il concetto di responsabilità e consapevolezza individuale si lega inevitabilmente a quello di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Per HSM ITALIA S.r.l. la Responsabilità Sociale d'Impresa si configura come la capacità di integrare le proprie attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti i partner e di tutti gli individui con cui si relaziona, con la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future. In altre parole l'azione di HSM ITALIA S.r.l. è volta a perseguire il proprio business considerando il rispetto dovuto a tutti gli esseri viventi, come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

## **1.3 Il Codice Etico**

In ambito di business, l'assenza di una considerazione etica del proprio agire potrebbe portare a comportamenti potenzialmente opportunistici, dettati dall'errata convinzione di stare facendo il bene dell'Azienda. Perciò appare evidente il valore di un Codice Etico volto a ribadire che in nessun modo la convinzione di agire a vantaggio dell'Azienda può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con principi e valori condivisi. Il documento che segue non serve ad accrescere il grado di conformità alla legge o la reputazione della Società, perché responsabilità legale, osservanza delle leggi e correttezza – come la qualità dei servizi – sono una condizione imprescindibile per l'esistere stesso dell'Azienda, e non possono quindi essere considerati obiettivi di un Codice Etico. Obiettivo primario del Codice Etico è rendere comuni e diffusi i valori in cui l'Azienda si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogniqualvolta è chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che a

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti e i doveri propri, ma anche quelli degli altri. In altre parole si deve essere consapevoli che il benessere e il rispetto di tutti, devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano.

#### **1.4 Condivisione del Codice Etico**

Questo documento vuole essere, quindi, un incentivo razionale per cercare di capire non solo cosa sia giusto fare, ma anche il «perché» sia necessario farlo. L'obiettivo primario è quello di far sì che sia introdotta anche una valutazione etica, sia nel decidere i propri comportamenti sia nel valutare quelli degli altri, unendo in questo modo la sfera morale a quella manageriale, le responsabilità individuali a quelle dell'Azienda e la sfera personale a quella organizzativa: ossia tradurre il ragionamento in una concreta azione etica. Questo documento deve essere un «contratto morale» sottoscritto da tutti i Rappresentanti Aziendali\* , dai collaboratori esterni e dai fornitori del Gruppo. Deve diventare un vincolo morale personale. Non rafforzerà direttamente la posizione competitiva, ma lo farà indirettamente se permetterà a tutti di adottare una visione etica e una cultura condivisa.

---

\* Sono Rappresentanti Aziendali gli Amministratori, i Soci, i Dirigenti, e ogni altro dipendente)

## 2. Destinatari e Ambito di applicazione

Il Codice Etico si pone come il complesso delle linee fondamentali che devono ispirare le attività di HSM ITALIA S.r.l. e guidare i comportamenti dei dipendenti, compresi i dirigenti, dei collaboratori (consulenti, partners e terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società), degli Amministratori e dei Soci per il buon funzionamento, l'affidabilità e l'integrità delle Società e del proprio modello di business. Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104 e 2105\*\* del Codice civile.

HSM ITALIA S.r.l. valuta, sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico, applicando le sanzioni previste nel rispetto della Legge, dello Statuto dei lavoratori e del CCNL di riferimento. La conoscenza e il rispetto delle disposizioni contenuto nel Codice Etico rappresentano un momento fondamentale anche nel rapporto con i collaboratori, fornitori e consulenti esterni alla Società che si riserva di inserire nei contratti stipulati con i medesimi apposite clausole che prevedono la risoluzione del contratto al verificarsi di contravvenzioni al Codice Etico.

---

\*\*L'articolo 2104 c.c. recita: "Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

L'articolo 2105 c.c. invece prevede l'obbligo di fedeltà da parte del lavoratore: "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

### **3. Principi fondamentali**

HSM ITALIA S.r.l. agisce nella sua attività aziendale rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando eguali opportunità. Al suo interno, HSM ITALIA S.r.l. desidera mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi; in particolare essa non tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento o molestia per qualsiasi causa di discriminazione, per motivi personali o di lavoro. È dunque espressamente vietata ogni tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, lingua, colore, fede e religione, affiliazione politica, nazionalità, etnia, età, sesso e orientamento sessuale, stato coniugale, invalidità e aspetto fisico, condizione economico-sociale; sono vietate altresì concessioni di qualsiasi privilegio legato ai motivi sopra elencati, fatto salvo quanto previsto dalle norme vigenti. I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui tutti i destinatari, nell'ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti sia interni che esterni. I valori fondamentali su cui si basa l'attività dell'azienda sono:

#### **3.1 Rispetto di leggi e regolamenti**

La società HSM ITALIA S.r.l. si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutti i soggetti pubblici e privati con i quali dovesse avere contatti. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari. L'azienda opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso. Tale impegno deve valere anche per tutti i destinatari del presente codice etico. Non saranno iniziati o proseguiti rapporti con chi non intende allinearsi a questo principio. La società

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

HSM ITALIA S.r.l. crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività contraria ai principi di ordine pubblico e, nello svolgimento delle proprie attività, in particolare:

- accettazione e trattamento da introiti di attività illegali ed illecite;
- accessi abusivi a sistemi informatici esterni;
- detenzione abusiva di codici di accesso;
- danneggiamento di apparecchiature e di dati;
- frode nella gestione della certificazione di firma elettronica;
- intercettazioni, impedimenti ed interruzioni di comunicazioni informatiche;
- uso di sostanze stupefacenti o che creino qualunque dipendenza;
- negligenza nel rispetto delle norme e dei regolamenti interni.

### **3.2 Sviluppo e valorizzazione delle risorse umane**

La HSM ITALIA S.r.l. ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, ponendo al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale con il relativo senso di appartenenza e favorendo:

- la creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità di ciascuno;
- la realizzazione di un sistema di relazione che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico;
- la condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di sistemi innovativi. Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità. Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, HSM ITALIA S.r.l. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso.

### **3.3 Trasparenza ed etica**

La storia, l'identità ed i valori della HSM ITALIA S.r.l. richiedono che la propria organizzazione sia fondata su:

- Affidabilità, intesa quale garanzia di assoluta serietà nello svolgimento di qualsiasi attività;
- Solidità, elemento fondamentale per un gruppo che fa delle proprie basi patrimoniali un valore aggiunto;
- Trasparenza, nel senso di rendere accessibili e verificabili, con le limitazioni previste dalla legge e dai regolamenti, le azioni svolte da tutti i soggetti coinvolti nell'attività del gruppo;
- Correttezza nei rapporti professionali, evitando che chiunque operi in nome e per conto della HSM ITALIA S.R.L. cerchi di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali qualsiasi interlocutore si venga a trovare.

### **3.4 Qualità**

La ricerca e il perseguimento della qualità in ogni attività aziendale è un elemento fondante della HSM ITALIA S.R.L. . Tutti i processi sono scanditi da un sistema di gestione volto a garantire qualità e miglioramento del servizio.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

#### **4. Principi fondamentali nelle relazioni con soggetti privati**

Oltre che nelle interazioni con soggetti afferenti alle pubbliche amministrazioni, la Società si impegna a contrastare il fenomeno corruttivo anche nei rapporti che intrattiene con società ed enti privati, in piena ottemperanza al riformato art. 2635 c.c., che ha introdotto il delitto di corruzione tra privati nel nostro ordinamento e lo ha inserito nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. A tal scopo, HSM ITALIA S.R.L. ha definito apposite regole comportamentali per impedirne la realizzazione, individuando, inoltre, specifiche attività sensibili all'interno dei diversi processi aziendali, attraverso le quali potrebbe essere compiuto dal personale apicale o dipendente. Infine, quale ulteriore presidio in tal senso, HSM ITALIA S.R.L. richiede ai propri fornitori e partners, ivi compresi agenti e procacciatori d'affari, di impegnarsi al rispetto delle sopra elencate regole e principi, qualora si avvalga di essi per il compimento di attività sensibili e destinate ad avere un potenziale impatto nei confronti della realizzazione del delitto in esame.

##### **4.1 Rapporti con i fornitori**

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, l'assunzione di vincoli contrattuali che comportino forme di reciproca dipendenza. La condivisione del Codice Etico rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento dei rapporti di fornitura. I prodotti e/o servizi forniti devono, in ogni caso, risultare da concrete esigenze aziendali, motivate e richieste secondo le procedure aziendali dai rispettivi responsabili competenti ad assumere l'impegno di spesa, nei limiti del budget disponibile. Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, la Società verifica la qualità, la

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

congruità e la tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore, conformandosi altresì alle prescrizioni della normativa tributaria.

#### **4.1.2 Criteri di selezione e gestione dei fornitori**

I criteri di selezione dei fornitori sono improntati a correttezza e imparzialità di giudizio. La selezione si basa sulla valutazione della qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente, dell'impegno sociale profuso e delle tempistiche di esecuzione secondo le regole dettate da appositi regolamenti e procedure, cui si fa espresso rinvio.

#### **4.2 Rapporti con i clienti**

I collaboratori, gli agenti ed i procacciatori, nell'ambito dei rapporti con i clienti e nel rispetto delle procedure interne, devono favorire la massima soddisfazione del cliente, fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti, veritiere ed accurate sui prodotti ed i servizi forniti, impegnandosi e garantendo che le caratteristiche dei prodotti e servizi erogati ai clienti corrispondano alle informazioni suddette, in modo da consentire scelte consapevoli. I rapporti con i clienti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy, al fine di fondare le basi per un rapporto solido e duraturo di fiducia reciproca. HSM ITALIA S.R.L. si impegna a garantire adeguati standards di qualità e sicurezza dei prodotti/servizi monitorando periodicamente la qualità percepita e la piena conformità (in termini di origine, provenienza, qualità, quantità, anche nei casi in cui gli stessi sono forniti a mezzo di società eterne) dei suddetti servizi/prodotti con quanto statuito nei suddetti standards di qualità e sicurezza, nei propri standards contrattuali. La Società si impegna, altresì, a dare sempre

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

riscontro ai suggerimenti e ai reclami provenienti dai clienti, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi

#### **4.3 Contratti e comunicazioni ai clienti**

I contratti e le comunicazioni ai clienti da parte degli appartenenti alla HSM ITALIA S.R.L. devono essere sempre:

- Chiari e semplici, formulati con il linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- Conformi alle normative vigenti e tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- Completi così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente;
- Improntati alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

#### **4.4 Pubblica amministrazione**

La HSM ITALIA S.R.L. basa la propria condotta, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, su principi di correttezza ed onestà. I soggetti incaricati dall'azienda di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità. I soggetti incaricati dalla HSM ITALIA S.R.L. di tenere rapporti con la Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità ed a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette. Non è consentito ad alcun soggetto appartenente alla HSM ITALIA S.R.L. di avere contatti diretti con la

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

Pubblica Amministrazione per conto dell'azienda se non espressamente indicato ed autorizzato. In caso di erogazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti da parte di soggetti pubblici, anche se di modico valore o importo, gli stessi devono essere impiegati dai destinatari del presente Codice Etico per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi. Analogamente, in caso di partecipazione a procedure di evidenza pubblica, i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad operare nel rispetto della legge, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni ad operare indebitamente in favore dell'azienda o a procurarne illeciti vantaggi. Costituisce altresì comportamento illecito da parte dei destinatari del presente documento il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte di soggetti pubblici.

#### **5. Autorità pubbliche di vigilanza**

I destinatari del presente Codice Etico si impegnano ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti istituzioni o Autorità Pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle aree di attività della HSM ITALIA S.R.L. e si impegnano a corrispondere ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate istituzioni o Autorità fornendo piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

## 6. Organizzazione Aziendale

### 6.1 Comportamento

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti interni ed esterni, gli agenti di commercio, i promotori e in generale tutti coloro che prestano la propria attività in favore della HSM ITALIA S.R.L. devono agire seguendo i seguenti principi:

- **Professionalità** Ciascuna prestazione deve essere svolta con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti che deve garantire;
- **Lealtà** Tutte le prestazioni devono essere assicurate e svolte con lealtà nei confronti della HSM ITALIA S.R.L. ;
- **Onestà** Rappresenta un principio fondamentale al quale devono uniformarsi tutte le attività dell'azienda e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco;
- **Legalità** Nello svolgimento delle prestazioni devono essere rispettate tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute;
- **Correttezza e trasparenza** Le persone non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta né effettua per sé o per altri pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio all'azienda o indebiti vantaggi per sé, per l'azienda o per terzi. Ciascuna persona respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici. La HSM ITALIA S.R.L. si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo;

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

- **Riservatezza** Le persone assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività aziendale, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. Inoltre, sono tenute a non utilizzare le informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio dell'attività della HSM ITALIA S.R.L. .;
- **Conflitti di interesse** Tutti coloro che prestano la propria attività in favore della HSM ITALIA S.R.L. perseguono gli obiettivi e gli interessi generali dell'azienda. Esse informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o delle attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'azienda, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza;
- **Rispetto reciproco e senso di appartenenza** I soggetti impegnati a qualsiasi titolo nella collaborazione con l'azienda esigono e manifestano attivamente il rispetto per le mansioni, competenze, modalità di svolgimento dei propri compiti anche attraverso l'omissione di proprie considerazioni personali a terzi e perseguono la creazione e il mantenimento del senso di appartenenza all'organizzazione della HSM ITALIA S.R.L.
- **Il controllo interno** Nel rispetto delle normative vigenti e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività tese all'efficienza, alla correttezza ed alla trasparenza, la Società adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice. La Società promuove ad ogni livello l'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Una positiva attitudine verso i controlli contribuisce in maniera significativa al miglioramento dell'efficienza aziendale. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati dalla Società allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente. Per tale ragione, conseguentemente, tutti i dipendenti della Società, nell'ambito delle funzioni svolte e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del Sistema di Controllo. La Società assicura ai soci, alla società di revisione contabile incaricata e agli altri organi societari titolari di potestà di controllo, l'accesso ai dati, alla documentazione ed a qualsiasi informazione utile allo svolgimento della propria attività.

• **Conduzione delle operazioni e transazioni commerciali** Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile. I collaboratori sono tenuti al rispetto delle procedure operative e dei protocolli previsti a presidio della formazione e attuazione delle decisioni dell'Ente. Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di eseguire controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento e sull'esecuzione dell'operazione medesima. Ogni soggetto che compie operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti alla Società, deve agire su specifica autorizzazione e fornire a ogni richiesta valida evidenza per la sua verifica in ogni tempo. Ciascun collaboratore è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

**• Controlli amministrativi e documentazione**

HSM ITALIA S.R.L. ha il dovere in particolare di registrare e conservare nei suoi archivi le informazioni di carattere amministrativo, economico e finanziario. Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti. I criteri di registrazione e reporting devono essere coerenti fra loro al fine di fornire una base omogenea per la valutazione, la gestione e la comunicazione delle operazioni eseguite dall'azienda.

**• Norme di comportamento in materia di bilancio**

Nel pieno rispetto delle norme vigenti, HSM ITALIA S.R.L. ha come valore fondamentale il rispetto dei principi di veridicità e correttezza riguardo a qualunque documento in cui sono indicati valori economici, patrimoniali e finanziari, relativi alla Società stessa. A tal fine:

- La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge e dirette ai soci, al pubblico e alla società che esegue il controllo contabile;
- Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepiti per la redazione degli atti sopra indicati;
- È necessario adottare procedure contabili - amministrative, idonee ad assicurare un agevole e immediato controllo in ordine al rispetto dei “Principi contabili” emanati dalle apposite Commissioni dei Consigli Nazionali dei Dottori Commercialisti e Ragionieri;
- Gli organi deputati alla redazione del bilancio e alle comunicazioni sociali devono conformare la propria attività al rispetto delle procedure interne ispirando il proprio operato

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

ai principi di correttezza e buona fede, ovvero agendo con l'ordinaria diligenza del buon padre di famiglia. Dovranno, altresì, evitare situazioni di conflitto d'interesse, anche solo potenziale, nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni

• **Acquisto di beni e servizi** La selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto dei beni e servizi per la Società è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, onorabilità, eticità, rispettabilità e reputazione, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, valutando accuratamente le garanzie di assistenza ed il panorama delle offerte in genere. In particolare, la sussistenza di tali requisiti sarà verificata prima dell'instaurazione della relazione contrattuale con i fornitori e successivamente, nel corso del rapporto contrattuale. La Società, inoltre, condanna fermamente l'acquisto di cose provenienti da qualsiasi delitto, predisponendo presidi e controlli specifici affinché ciò sia evitato.

• **Modalità di pagamento** I pagamenti devono essere eseguiti sempre attraverso rimesse bancarie e/o assegni bancari e, se effettuati tramite denaro contante, devono sempre essere documentati e rispettare i limiti di legge.

## **7. Relazioni con il personale**

• **Selezione del personale** La valutazione del personale da assumere, o in collaborazione, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze interne, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. I soggetti preposti all'attività di selezione, adottano tutte le misure opportune al

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

fine di evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta ed effettua la ricerca di personale secondo i criteri e le direttive emanate dai Soci e dalle Responsabili di Area.

• **Costituzione del rapporto di lavoro** Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, di prestazione professionale, di stage ovvero nelle altre forme previste dalla legge con esclusione di qualsiasi forma di lavoro irregolare.

• **Integrità e tutela della persona** Nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e posseduti dalle persone e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

• **Impiego di lavoratori irregolari** HSM ITALIA S.R.L. considera, inoltre, quale principio inderogabile, l'impiego di solo personale che risulti pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione ed, in particolare, col D. Lgs. n. 286/1998, il cui art. 22, "Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare". In considerazione di quanto sopra, tutti i Soggetti Destinatari del presente Codice devono adottare i seguenti comportamenti:

- non impiegare risorse umane che non siano in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possano esibire regolare permesso di soggiorno;
- richiedere a tutti i fornitori, chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni ed ai regolamenti adottati dall'azienda, di avvalersi esclusivamente di personale in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

• **Imparzialità, uguaglianza e assenza di discriminazione** HSM ITALIA S.R.L. , nel pieno rispetto del principio di buona fede, opera con imparzialità nell'esercizio della propria attività, impiegando altresì una composizione e una struttura organizzativa che garantiscono il principio di indipendenza di giudizio che possa determinare comportamenti di parte, trattamenti di favore e disparità. La Società evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori.

• **Valorizzazione e formazione delle risorse** L'azienda mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. È prevista una formazione di natura prettamente tecnica, volta all'acquisizione ed al perfezionamento degli aspetti professionali, ed una formazione ricorrente in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro, primo soccorso, ecc, secondo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge.

• **Tutela della privacy dei propri dipendenti**

La Società tutela la privacy dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avvengono all'interno di specifiche procedure volte a garantire il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy, evitando che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

## **8. Obblighi specifici**

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti interni ed esterni, gli agenti di commercio, i promotori e in generale tutti coloro che prestano la propria attività in favore della HSM ITALIA S.R.L. devono rispettare i seguenti obblighi specifici:

### **• Trasparenza**

Ogni informazione acquisita durante lo svolgimento dell'attività, di norma, deve essere trattata in modo da divenire patrimonio comune da condividere con colleghi e responsabili. Per qualsiasi problema, anche di carattere relazionale, ciascuno deve rapportarsi con il proprio referente. È assolutamente indispensabile che ciascuno si comporti in modo leale ed indipendente da condizionamenti di qualsiasi natura che ne possano influenzare l'operato nello svolgimento dei compiti assegnati all'interno della HSM ITALIA S.R.L. . È obbligatorio segnalare all'atto dell'inizio del rapporto con la Società e durante il suo svolgimento qualsiasi situazione suscettibile di determinare conflitti di interesse. È vietato intrattenere rapporti economici e accettare omaggi o favori di qualsiasi natura da parte di competitors o fornitori della HSM ITALIA S.R.L.

### **• Cortesia, gentilezza, puntualità**

I rapporti interpersonali sia all'interno che all'esterno dell'azienda devono essere improntati a costante cortesia e gentilezza. La puntualità rappresenta una forma di rispetto nei confronti degli interlocutori. Ciascuno deve adottare un comportamento coerente con il contesto di riferimento, cercando sempre di mantenere un clima cortese, cordiale e collaborativo.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

**•Decoro e rispetto dei luoghi di lavoro**

Sul luogo di lavoro è richiesto ai dipendenti l'osservanza di norme comportamentali adeguate e rispettose. In particolare è richiesta la massima cura nel rispetto dell'igiene sul luogo di lavoro e nell'uso dei servizi comuni. Inoltre è richiesto un abbigliamento consono alla funzione lavorativa che ciascuno riveste nell'ambito della struttura, per cui è fatto obbligo di presentarsi sul luogo di lavoro con abbigliamento e calzature adeguate e in linea con gli standard del cliente e a mantenere in genere un comportamento decoroso.

**• Professionalità**

Lo svolgimento delle mansioni affidate e, in genere, del proprio lavoro deve essere assicurato in modo professionale, tenendo comportamenti appropriati nei vari contesti e prestando la propria opera nel migliore dei modi in relazione alle esigenze dei clienti e dell'azienda. Fedeltà e rispetto aziendale È dovere di ognuno condividere le politiche aziendali e adoperarsi affinché queste vengano rispettate. Durante l'attività quotidiana ogni collaboratore deve sempre preservare gli interessi e l'immagine dell'azienda, oltre ad avere il massimo rispetto per le proprietà aziendali avendo cura dei beni e delle attrezzature che per ragioni di lavoro devono essere utilizzati.

**•Rispetto del cliente**

L'azienda, come tutte quelle operanti sul mercato, vive grazie ai suoi clienti. Rispetto, gentilezza e cortesia devono essere una costante nei rapporti con la clientela.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

**•Postazione di lavoro**

Ogni collaboratore è responsabile del proprio posto di lavoro. A ciascuno spetta la cura degli strumenti a sua disposizione. Il personal computer in dotazione deve essere mantenuto nel miglior stato possibile e non possono essere installati altri programmi se non quelli previsti dalla configurazione aziendale. Le apparecchiature hardware messe a disposizione dall'azienda costituiscono a tutti gli effetti strumenti di lavoro e non possono essere utilizzati per fini personali. In particolare i file in essi contenuti, costituiscono patrimonio aziendale e non possono essere arbitrariamente danneggiati e/o distrutti. È fatto divieto assoluto di utilizzare apparecchiature hardware atte alla copia e/o memorizzazione di file e dati, quali memorie di massa USB, computer portatili, dischi ottici, masterizzatori e qualsiasi altro supporto elettronico di archiviazione, salvo espressa autorizzazione da richiedere preventivamente.

**•Internet**

Il collegamento Internet è uno strumento di lavoro e come tale deve essere impiegato. L'utilizzo di Internet per scopi privati è ammesso solo fuori dall'orario lavorativo. La navigazione in internet:

- Non è consentita per quei siti che non attengono direttamente allo svolgimento delle mansioni assegnate, soprattutto in quelli che possono rilevare le opinioni politiche, religiose o sindacali del dipendente;
- Non è consentita l'effettuazione di ogni genere di transazione finanziaria ivi comprese le operazioni di remote banking, acquisti on-line e simili salvo casi direttamente autorizzati dall'azienda e con il rispetto delle normali procedure di acquisto;

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

- Non è consentito lo scarico e l'installazione di software gratuiti (freeware), shareware, P2P e/o FTP, prelevati da siti internet, se non previa espressa autorizzazione da parte della società;
- È vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;
- Non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a forum, o l'utilizzo di chat line, non è consentita la memorizzazione di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica etc.

**•Posta elettronica**

La posta elettronica è uno strumento aziendale e non è da considerarsi corrispondenza privata e pertanto:

- Qualsiasi messaggio di posta elettronica (in quanto attinente all'attività lavorativa) può essere copiato e/o reso pubblico in qualsiasi momento;
- Non è consentito utilizzare la posta elettronica (interna ed esterna) per motivi non attinenti lo svolgimento delle mansioni assegnate;
- Non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni o esterni) di natura oltraggiosa, discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione o appartenenza sindacale e/o politica etc.;
- Non è consentito configurare e utilizzare account di posta elettronica esterni all'azienda.

**•Telefoni cellulari privati**

L'uso del cellulare privato ha delle regole di buon comportamento che devono essere sempre rispettate. Deve essere sempre tenuto silenzioso durante riunioni di lavoro e incontri o

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

rapporti con i clienti e l'uso personale durante l'attività lavorativa deve essere limitato al minimo e solo per i casi di effettiva necessità.

**•Automobili aziendali**

L'automobile aziendale è sotto totale responsabilità della persona cui è stata assegnata e, come tutti i beni aziendali, deve essere utilizzata e mantenuta con la massima attenzione. Per il corretto uso dei mezzi aziendali si rimanda al regolamento aziendale. Rimangono a carico del conducente le eventuali multe derivanti da infrazioni del codice della strada.

**•Automobili private**

L'utilizzo dell'automobile privata per scopi lavorativi è consentito previa autorizzazione; analogamente a quanto previsto per i mezzi aziendali, il conducente deve operare nel pieno rispetto dei requisiti del codice della strada. Rimangono a carico del conducente le eventuali multe derivanti da infrazioni del codice della strada.

**• Regali e omaggi**

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare queste ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa. Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a quella della Società. Sia in ambito di Società Private che Pubblica Amministrazione a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri da cui possa conseguirne

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

un indebito o illecito interesse e/o vantaggio per la Società. A titolo esemplificativo ma non esaustivo (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità)

• **Finanziamenti, contributi e sovvenzioni**

E' proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati eventualmente concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro Ente Pubblico o dalle Comunità Europee. HSM ITALIA S.R.L. condanna i comportamenti volti ad ottenere l'accreditamento della Società e/o qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, o altra erogazione (da parte dello Stato, della Comunità Europea o di altro Ente Pubblico nazionale ed estero) per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'Ente erogatore.

• **Partecipazione a procedimenti giudiziari**

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari, HSM ITALIA S.R.L. si impegna a procedere in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme contenute nel presente Codice Etico e delle procedure interne. In particolare, nel corso di procedimenti giudiziari in cui la Società sia coinvolta come parte, ai dipendenti (compresi soci, amministratori e dirigenti), ai membri degli organi sociali e ai collaboratori è fatto divieto di: –  
Promettere/dare a un Pubblico Ufficiale (es. magistrato, cancelliere o altro funzionario), per lui o per un terzo, una somma di denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio ovvero al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per fargli compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio, al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

giudiziario; – Indurre, con artifici o raggiri, lo Stato o altro ente pubblico in errore al fine di ottenere un vantaggio per la Società nel procedimento giudiziario.

## **9. Sicurezza e salute**

La HSM ITALIA S.R.L. si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere e di preservare, con azioni preventive, la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili. A tutti i dipendenti è imposto di rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza e di segnalare tempestivamente le eventuali carenze oppure il mancato rispetto delle norme applicabili. L'azienda adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa con particolare riferimento a quanto dispone il D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e si impegna al più scrupoloso rispetto di tutte le normative riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro per i dipendenti, i collaboratori e gli utenti. In particolare:

- Definisce le procedure operative da seguire e coordina le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Assicura l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti;
- Monitora costantemente le innovazioni legislative e si adopera per la loro implementazione;
- Garantisce la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- Assicura la programmazione della prevenzione e l'eliminazione dei rischi ovvero, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo;

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

- Assicura il rispetto dei principi ergonomici dell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro;
- Garantisce il controllo sanitario dei lavoratori e l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori e per il responsabile dei lavoratori per la sicurezza;
- Definisce la programmazione delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- Adotta le misure di emergenza in caso di primo soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori;
- Provvede alla installazione e manutenzione della segnaletica di avvertimento e di sicurezza;
- Provvede alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti con particolare riguardo agli eventuali dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei rispettivi fabbricanti;
- Impartisce le adeguate istruzioni ai dipendenti, ai collaboratori ed agli utenti secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL.

#### **10. Obblighi per i responsabili verso il Codice Etico**

Ogni responsabile, identificato come tale nell'organigramma , inserito nell'Organo di Vigilanza e nel sistema di deleghe conferite attraverso specifiche deliberazioni del Consiglio dei Soci, ha l'obbligo di:

- Curare l'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità;
- Rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

- Adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico costituiscano parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- Riferire alla Direzione Generale o suo delegato eventuali segnalazioni o esigenze particolari dei propri collaboratori. L'inosservanza da parte dei responsabili degli obblighi di cui al presente capitolo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

### **11. Obblighi per tutti i dipendenti verso il Codice Etico e le documentazioni prodotte dall'azienda**

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice Etico o dallo stesso richiamate nonché delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno. Il dipendente che abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori e/o alla Direzione Generale e all' OdV.

I dipendenti hanno inoltre l'obbligo di:

- Astenersi da comportamenti contrari a disposizioni e norme del Codice Etico;
- Rivolgersi ai propri superiori per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice Etico o delle normative di riferimento;
- Riferire tempestivamente alla Direzione Generale o all'OdV eventuali notizie in merito a violazioni del Codice Etico;
- Collaborare in caso di verifiche interne volte a verificare ed eventualmente sanzionare violazioni del Codice Etico.

Tali obblighi di comportamento sono richiesti anche ai consulenti esterni ed ai collaboratori a qualsiasi titolo.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

**12. Tutela del patrimonio aziendale**

Ciascun destinatario del presente Codice Etico è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti. Informazioni e know-how devono essere tutelati con la massima riservatezza. I dati più significativi che l'azienda acquisisce o crea nel corso della propria attività devono essere considerate informazioni riservate ed oggetto di adeguate attenzioni: ciò include anche informazioni acquisite da e riguardanti terze parti (clienti, contatti, partner, dipendenti, etc.). Anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione con la HSM ITALIA S.R.L. deve essere mantenuta la massima riservatezza su dati e informazioni di cui ciascun destinatario del presente Codice Etico sia venuto a conoscenza in costanza del rapporto di lavoro o di collaborazione.

**13. Informazioni riservate su terzi soggetti**

Ciascun destinatario del presente Codice Etico deve astenersi dall'impiego di mezzi illeciti al fine di acquisire informazioni riservate su altre organizzazioni ed enti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altro soggetti, saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto in questione.

Senza la debita autorizzazione, le persone non posso chiedere, ricevere od utilizzare informazioni riservate riguardanti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di un altro soggetto che non siano già assoggettate ad un accordo di non divulgazione od altra forma di tutela, sarà necessario rivolgersi al proprio responsabile per ricevere assistenza nel trattamento di tali informazioni.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

**14. Efficacia esterna del Codice Etico**

Chiunque agendo in nome e per conto della società HSM ITALIA S.R.L. entri in contatto con soggetti terzi con cui l'azienda intenda intraprendere relazioni commerciali o sia con gli stessi tenuta ad avere rapporti di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di:

- Informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice Etico;
- Esigere il rispetto degli obblighi del Codice Etico nello svolgimento delle loro attività;
- In caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice Etico o in mancata o parziale esecuzione dell'impegno assunto di osservare le disposizioni contenute nel Codice Etico stesso, informare la Direzione Generale o suo delegato.

**15. Conflitto di interessi**

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire, anche solo potenzialmente, un conflitto tra gli interessi propri e quelli dell'organizzazione. Gli stessi dovranno astenersi dal trarre vantaggio, per sé o per altri, dalla propria relazione con l'azienda. Ad ogni dipendente è fatto divieto di prendere parte, direttamente o indirettamente, a qualsivoglia titolo, ad iniziative commerciali che si pongano in situazione di diretta concorrenza con l'azienda a meno che tale partecipazione non sia stata preventivamente comunicata ed autorizzata dal Consiglio dei Soci. Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, sia interne che esterne all'attività dell'azienda, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta conflittuale dandone tempestiva comunicazione alla Direzione Generale.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

**16. Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico**

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- Amministratore
- Soci
- Responsabili di funzioni
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, in particolare, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazione dell'azienda, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice stesso, anche sulla base di segnalazioni ricevute dal personale.

Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- Comunicare al Consiglio dei Soci, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- Esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- Contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tal fine l'Organismo di Vigilanza formula le opportune proposte al Consiglio dei Soci che provvede a valutarle ed, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle. L'Organismo di Vigilanza mantiene i requisiti di autonomia ed indipendenza, assume poteri di indagine e controllo nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate.

**17. Segnalazione di problemi o di sospette violazioni**

In caso di violazioni al Codice Etico, eventualmente poste in essere dai destinatari, la HSM ITALIA S.R.L. adotta nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

necessario per la tutela degli interessi dell'organizzazione, provvedimenti disciplinari che possono giungere fino all'allontanamento dall'azienda dei responsabili medesimi oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni. L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte dei membri degli organi sociali può comportare l'adozione delle misure più idonee previste e consentite dalla legge. Le violazioni delle norme del Codice Etico da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare. Le violazioni commesse dai fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge. Particolare attenzione viene data al trattamento dei dati informatici attraverso i sistemi interni: qualsiasi problema e sospetta violazione deve essere subito comunicata al responsabile dell'appalto e al Consiglio dei Soci per la valutazione ed i provvedimenti del caso.

#### **18. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni**

Le disposizioni del presente Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'azienda. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto di fiducia tra la HSM ITALIA S.R.L. e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori. Fatta salva l'applicazione del codice disciplinare e dei meccanismi sanzionatori, le violazioni saranno perseguite, di norma, nei seguenti termini:

- Per quanto concerne i dipendenti (ivi compresi membri degli organi sociali e dell'OdV stesso) attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui le condotte costituiscano reato.

La mancata osservanza delle norme contenute nel presente Codice sarà passibile delle sanzioni previste dalle norme di legge e dal CCNL di riferimento. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, dovrà essere garantito il diritto di difesa all'interessato al fine di fornire eventuali giustificazioni al suo comportamento.

- Per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti, fornitori ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda, verranno attivate modalità specifiche di contestazione delle violazioni e di applicazione di provvedimenti fino alla risoluzione del rapporto contrattuale nei casi di maggiore gravità.

È fatto salvo, inoltre, l'eventuale risarcimento dei danni patiti e patienti da parte della società HSM ITALIA S.R.L. , non escluso il danno all'immagine.

## **19. Diffusione, comunicazione e formazione**

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati o comunque coinvolti nella mission della HSM ITALIA S.R.L. . mediante apposite attività di comunicazione e formazione.

## **20. Conflitti con il Codice Etico**

Nel casi in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice Etico dovesse entrare in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice Etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

**21. Nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV è composto da un numero di membri variabile proporzionale al numero di dipendenti dell'Azienda e comunque stabilito in base ai regolamenti interni. In ogni caso non potrà essere inferiore a quattro.

La composizione dell'OdV dovrà essere rappresentativa delle varie funzioni e componenti produttive/tecniche/commerciali/amministrative/direzionali esistenti in Azienda e un collaboratore esterno alla stessa.

La nomina a membro dell'OdV non modificherà in alcun modo la scala gerarchica dell'organigramma aziendale esistente e non darà luogo a nessun compenso aggiuntivo in virtù di questa qualifica, trattandosi di attività volontaria. Al contrario, i componenti dell'OdV dovranno farsi parte diligente nell'applicare e nel far applicare i dettami del presente codice etico e di tutti i regolamenti aziendali ad esso connesso.

Le aree di funzione aziendale individuate al momento della stesura del presente codice sono le seguenti e per ciascuna di esse dovrà essere presente almeno un membro nell'OdV:

- 1) Area Direzionale (Socio, Dirigente)
- 2) Area tecnica (comprendente Ufficio Tecnico, Ufficio Acquisti, Gestione Commesse, Area Commerciale)
- 3) Supervisore operativo area
- 4) Collaboratore Esterno

Nel caso un'area non riesca ad esprimere un proprio esponente sarà compito della Direzione Aziendale nominarlo d'ufficio.

**HSM ITALIA S.R.L.**  
**( Gri.am S.r.l. – Hospitality Management**  
**System S.r.l. – Not Just Cleaning S.r.l.)**

I componenti dell'OdV resteranno in carica per un anno e il loro incarico potrà essere prorogato per gli anni successivi.

In caso di rinuncia da parte di un componente si dovrà provvedere immediatamente a nominare un sostituto nei modi previsti.

## **22. Iter di approvazione e modifiche**

Il Codice Etico è approvato dai Soci

L'Organismo di Vigilanza riesamina periodicamente il Codice Etico ed ha la facoltà di proporre modifiche e integrazioni per intervenute modifiche legislative o societarie.

Ogni modifica e integrazione del Codice Etico sarà approvata dai Soci previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza.

---