

CODICE DI CONDOTTA

(anche denominato CODICE ETICO)

*Addendum per
l'Italia*



Definizione di Termini Importanti

Synlab e Società: ogni società del Gruppo Synlab costituita ed operante in Italia.

Membro Synlab o voi si riferisce a qualunque amministratore, dirigente, consulente o dipendente (a tempo determinato o indeterminato) del Gruppo Synlab, così come al personale che esercita la propria attività su base contrattuale all'interno del Gruppo Synlab. L'uso di tali termini non intende conferire lo status di dipendente laddove questo non esista.

Codice di Condotta: il Codice di Condotta adottato dal Gruppo Synlab.

Linee Guida Anticorruzione e Sanzioni: le Linee Guida Anticorruzione e Sanzioni adottate ed implementate a livello di Gruppo.

Partner Commerciale: indica soggetti o entità che hanno un rapporto commerciale con Synlab o con cui Synlab prevede di stabilire un rapporto commerciale, nell'ambito di una situazione contemplata nel presente Addendum.

Indice

1. Proprietà del documento	4
2. Introduzione	5
3. Tutela ambientale e sviluppo sostenibile	5
4. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.....	6
5. Creazione di valore per i soci.....	6
6. Divieto di qualsiasi forma irregolare di lavoro.....	7
7. Tutela contro mobbing e stalking.....	7
8. Organismo di Vigilanza.....	8

1. Proprietà del documento

In vigore da:	01.01.2025
Versione	3.0
Motivo della modifica	Cambiamenti nell'organizzazione della compliance e introduzione di un sistema informatico per le segnalazioni.
Lista di distribuzione	Pubblica

2. Introduzione

Il rispetto delle leggi applicabili rappresenta l'assoluto cardine della condotta di ciascun Membro Synlab. Tutti i Membri Synlab rispettano la legge. Nel business internazionale, questo indica il rispetto sia delle leggi del vostro Paese sia di quelle di qualunque altro Paese coinvolto.

In Italia, Synlab è soggetta, tra le altre, al rispetto delle previsioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, anche solo il "**Decreto 231**") in materia di responsabilità amministrativa da reato.

Il Decreto 231 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la c.d. responsabilità amministrativa da reato delle società nell'ipotesi in cui i propri amministratori/dirigenti o dipendenti, nell'interesse o vantaggio delle stesse, commettano alcuni tipi di reati (cc.dd. reati presupposto) individuati dal Decreto 231 agli artt. 24 e ss., fra i quali figurano, oltre ai reati contro la Pubblica Amministrazione, anche alcune tipologie di reati ambientali, reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, reati societari, etc.

Le sanzioni che possono seguire alla eventuale affermazione di responsabilità della Società possono essere particolarmente afflittive, comportando tra le altre, sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive (tra cui l'interdizione dell'esercizio dell'attività, la revoca o la sospensione di concessioni/autorizzazioni o il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione).

Alla luce di ciò, Synlab ha reputato necessario adottare per l'Italia il presente documento ("**Addendum**") ad integrazione di quanto già previsto dal Codice di Condotta adottato ed implementato a livello di Gruppo ("**Codice di Condotta**"), da considerarsi qui integralmente richiamato.

Il presente Addendum si ispira pertanto ai principi di comportamento previsti a livello di Gruppo, in particolare quelli enunciati nel Codice di Condotta e nelle Linee Guida Anticorruzione e Sanzioni, e mira a fornire a tutti i Membri Synlab, ulteriori principi e regole basilari di comportamento da seguire per garantire la conformità alla normativa italiana applicabile, oltre che per eliminare e, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo il rischio di commissione di reati rilevanti, anche, ma non solo, ai fini della responsabilità di cui al Decreto 231. Synlab si aspetta inoltre che i fornitori di beni e servizi (compresa, in particolare, qualunque parte terza che interagisca con pubblici ufficiali per conto di Synlab, o che sia ingaggiata per ottenere o mantenere affari o vantaggi commerciali per Synlab) adottino elevati standard di condotta che siano equivalenti a quelli contenuti nel Codice di Condotta e nel presente Addendum.

3. Tutela ambientale e sviluppo sostenibile

La tutela ambientale è oggetto di massima cura da parte delle società del Gruppo.

Synlab è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario. A tale scopo, orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra il perseguimento dei propri fini istituzionali e le esigenze ambientali. La Società, conseguentemente, rifiuta i comportamenti che si discostano dai suddetti principi.

Il Gruppo ha la consapevolezza che l'ambiente è un bene primario; lo sviluppo sostenibile è uno dei principi fondanti delle condotte dei membri Synlab.

Per questa ragione, la Società nello svolgimento della propria attività si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante ed a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio. In questo ambito, Synlab si impegna ad operare in ogni situazione nel pieno rispetto delle normative che regolano la materia e a limitare l'impatto ambientale delle proprie attività, tenendo conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica in materia.

A tal fine, Synlab promuove una cultura ambientalista, supportando le proprie attività con una ricerca scientifica orientata in senso ambientalista, tenendo sempre presente il giusto equilibrio tra necessità economiche e imprescindibili esigenze ambientali. La scelta delle tecnologie, i programmi di sviluppo, e le strategie aziendali porranno la tutela ambientale in posizione prioritaria sul piano dei presupposti.

Tutte le attività di Synlab devono essere svolte in modo da essere conformi a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La violazione delle norme in materia ambientale non è pertanto mai giustificata.

4. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo garantisce il rispetto delle normative in tema di salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Synlab si impegna a favorire la salute ed il benessere dei propri lavoratori ed osserva scrupolosamente tutte le normative vigenti in tema di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro, al fine di promuovere e valorizzare le attitudini di ciascuno, garantendo equità e dignità e garantendo idonee possibilità di sviluppo professionale e di carriera.

Le norme e procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro devono essere osservate da tutti i Membri Synlab.

Ciascun Membro Synlab deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, Synlab si impegna, altresì, ad operare:

- tenendo conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmando adeguatamente la prevenzione e mirando ad un complesso coerente che tenga conto ed integri l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- riconoscendo priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartendo adeguate istruzioni al Personale.

Tali principi sono utilizzati da Synlab ai fini della individuazione e dell'adozione delle misure necessarie per la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

5. Creazione di valore per i soci

La creazione di valore per i soci costituisce obiettivo primario al cui fine sono orientate le strategie aziendali e finanziarie e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse, con l'intento di rendere il Gruppo Synlab sempre più solido ed in grado di crescere e svilupparsi autonomamente. L'obiettivo sopra enunciato va perseguito, in funzione dell'interesse dei soci e degli altri stakeholder, mediante:

- l'eccellenza delle prestazioni e dei risultati, in termini di qualità ed economicità, facendo leva anche sull'innovazione;
- un'organizzazione efficiente ed efficace, tesa alla massimizzazione delle sinergie, sia all'interno del Gruppo sia con eventuali Partner Commerciali.

Synlab tutela e riconosce il prevalente interesse della Società e di coloro che detengono partecipazioni del capitale sociale (soci e azionisti) nel loro complesso rispetto all'interesse particolare di singoli soci, azionisti o gruppi di essi.

Il Gruppo Synlab assicura la piena trasparenza delle scelte effettuate e assume quale proprio obiettivo quello di mantenere e sviluppare un dialogo costruttivo con soci e azionisti.

Synlab crea pertanto le condizioni affinché, la partecipazione dei soci alle decisioni di competenza sia piena e consapevole, assicura la parità di informazione, tutelando l'interesse proprio e dei soci da iniziative non improntate ai principi di trasparenza e correttezza. La Società, inoltre, si adopera affinché le proprie performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente l'investimento dei soci.

6. Divieto di qualsiasi forma irregolare di lavoro

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Nel processo di selezione del personale, la Società non consente l'impiego di cittadini di paesi fuori dall'Unione Europea senza regolare permesso di soggiorno. Al riguardo, dovranno altresì essere evitate relazioni con soggetti che, in base alle informazioni disponibili e/o in possesso, sono implicati in attività illegali, quali ad esempio, ai fini che qui interessano, l'impiego e la collaborazione con cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

7. Tutela contro mobbing e stalking

Fermo restando quanto previsto nel Codice di Condotta, Synlab esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing e a qualsiasi forma di violenza o molestia sia sessuale sia riferita alle diversità personali e culturali. Alla luce di ciò, le seguenti condotte sono severamente vietate:

- **mobbing** che, nell'accezione più comune, indica un insieme di comportamenti violenti (abusi psicologici, angherie, vessazioni, demansionamento, emarginazione, umiliazioni, maldicenze, ostracizzazione, etc.) perpetrati da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un lavoratore, prolungati nel tempo e lesivi della dignità personale e professionale nonché della salute psicofisica dello stesso, e che sono idonei a produrre conseguenze dannose, anche gravi, sul patrimonio della vittima, la sua salute, la sua esistenza;
- **stalking** che indica una serie di atteggiamenti tenuti da un individuo che affligge un'altra persona, perseguitandola ed ingenerandole stati di ansia e paura, che possono arrivare a comprometterne il normale svolgimento della quotidianità. La persecuzione avviene solitamente mediante reiterati tentativi di comunicazione verbale e scritta, appostamenti ed intrusioni nella vita privata. Questo tipo di condotta è penalmente rilevante nell'ordinamento italiano, nel caso in cui si configuri il reato di "atti persecutori" (art. 612-bis c.p.).

I sopra citati comportamenti sono da considerare altamente lesivi della persona e in completo contrasto con le norme del Codice di Condotta e del presente Addendum.

I Membri Synlab, che ritengono di essere vittime delle condotte meglio descritte sopra, possono, senza alcuna limitazione, esporre un reclamo rivolgendosi al Regional Compliance Officer, al Chief Compliance Officer o al Compliance Committee. Il Regional Compliance Officer, il Chief Compliance Officer o il Compliance Committee prenderanno in considerazione qualunque reclamo, esamineranno attentamente la

questione e, laddove opportuno, svolgeranno delle indagini tenendo informato il Membro Synlab che ha avanzato il reclamo in merito alle risultanze dell'esame. Laddove opportuno, il reclamo verrà passato ai responsabili delle risorse umane che potranno intervenire in base alle loro normali autorizzazioni.

8. Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 - art. 6, comma 1, lett. a) e b) la Società ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo, gestione e controllo di cui il presente Codice di condotta è parte integrante, ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, dettagliatamente descritti all'interno del Modello della Società.