



CODICE ETICO LIONHEALTH

1. CHI SIAMO

LIONHEALTH SRL SOCIETÀ BENEFIT (SB) è una start-up innovativa costituita il 28 febbraio 2022 con la volontà di creare un'azienda totalmente italiana per sviluppare prodotti e servizi costruiti su veri bisogni ancora insoddisfatti nell'ambito lifescience. Crediamo che la nutrizione medica sia uno degli ambiti in cui ci sono grandi opportunità di crescita considerato che è uno strumento fondamentale per migliorare gli esiti di pazienti già affetti da patologie. Per questo, i primi prodotti su cui l'azienda ha deciso di concentrare l'attività di ricerca e sviluppo sono gli alimenti a fini medici speciali destinati a pazienti con diverse patologie.

Il nostro simbolo, la leonessa, rappresenta l'animale che si prende cura e nutre i cuccioli, e quindi lo scopo di Lionhealth è contribuire ad assicurare una salute da leone.

2. OBIETTIVO DEL CODICE ETICO

Per assicurare che tutto il personale garantisca uno standard e principi comuni ispirati alla strategia dell'azienda, LIONHEALTH ha identificato i propri Valori su cui si basa la stesura del presente Codice Etico, rivolto a tutti i dipendenti e collaboratori, e a tutti coloro che agiscono per nome o per conto del gruppo. Entrando a far parte della società, ogni dipendente si impegna a rispettare e far rispettare questo Codice Etico e a sposare i valori dell'azienda. Tutti i dipendenti LIONHEALTH devono sottoscrivere e conoscere il presente Codice e rispettarlo durante lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Dal 2023, LIONHEALTH è diventata Società Benefit. Questo Codice Etico indica ai dipendenti come operare in modo da rispettare gli obiettivi e le priorità dell'azienda identificati annualmente nel Piano Benefit.

3. I VALORI DI LIONHEALTH

- 1) **Eccellenza.** Ci impegniamo ogni giorno per sviluppare prodotti e servizi che siano il meglio che c'è sul mercato, sulla base dei bisogni dei nostri clienti, con un approccio strategico di Long term, che non miri al risultato di breve periodo, ma a costruire un'azienda con una reputazione sempre migliore.
- 2) **Attenzione alle Persone.** La chiave del successo dell'impresa non sono solo i prodotti, ma anche le persone che ogni giorno possono fare la differenza con il loro impegno e la loro passione. Per questo, abbiamo sviluppato una cultura aziendale in cui alla base c'è il rispetto delle persone, l'assunzione e la formazione dei migliori talenti sul mercato con uno spirito meritocratico.
- 3) **Integrity.** Ogni persona dell'azienda è tenuta alla conoscenza e al massimo rispetto di leggi vigenti, regolamenti e codici etici aziendali e di settore. L'integrità morale e il rispetto degli altri e delle regole è considerato uno degli aspetti più rilevanti. Non saranno mai tollerati comportamenti irrispettosi di questo principio.
- 4) **Flessibilità.** Vogliamo costruire un'organizzazione snella, efficiente e veloce, che sia un valore aggiunto competitivo rispetto ad altri, mantenendo sempre uno spirito da start up, collaborazione tra colleghi, per evitare che la specializzazione dei ruoli diventi motivo di costruire silos. I nostri principi sono *less is more* e la legge di Pareto (80-20).
- 5) **Passione.** Lavoriamo con passione, viviamo con passione e ci impegniamo ogni giorno per fare il massimo, perché ci diverte quello che facciamo e siamo orgogliosi del risultato del nostro lavoro.

4. IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO BENEFIT

Di seguito sono elencati, per aree, i criteri di lavoro richiesti dalla società, che si impegna ad una crescita etica e virtuosa, in quanto coerente con i propri valori e del Codice Etico, assicurandosi, anche tramite questo Codice Etico, che le funzioni di governance trasferiscano a tutta l'organizzazione l'importanza del rispetto dei principi e dei criteri tipici della società benefit.

Il presente Codice Etico è valevole sempre, mentre il Piano Benefit viene aggiornato di anno in anno, sempre in coerenza con il presente documento.

4.1 AREA GOVERNANCE

4.1.1 CRESCITA ETICA

LIONHEALTH si impegna per una crescita etica e virtuosa, in quanto coerente con i propri valori e del Codice Etico, assicurando che le funzioni di governance trasferiscano a tutta l'organizzazione l'importanza del rispetto dei principi e dei criteri tipici della società benefit, nominando un responsabile di impatto che ha una mail dedicata (impattobenefit@LIONHEALTH.tech).

4.1.2 COMPLIANCE

Ogni dipendente e collaboratore di LIONHEALTH è tenuto a **rispettare le leggi vigenti** ed in particolare **quelle relative al settore, nonché delle associazioni di Categoria:**

- **Unione Italiana Food** - [Codice-deontologico-Gruppo-Integratori-Italia.pdf \(unioneitalianafood.it\)](#),
- **Assobiotec** - [Valori etici.doc \(federchimica.it\)](#),
- **Farmindustria** - [Codice deontologico – Farmindustria](#) .

Ogni violazione o non conformità relativa alla legge e ai codici etici viene perseguita, in funzione della gravità: dal richiamo scritto all'ammenda, fino al licenziamento per giusta causa. LIONHEALTH si impegna aggiornare i dipendenti sulle variazioni delle leggi e codici etici, nonché ad organizzare sessioni di formazione in occasione di cambi rilevanti; è tuttavia responsabilità del singolo dipendente conoscere tutti i documenti ed i riferimenti legali ed etici in vigore. I documenti esterni sono tracciati in apposito elenco che viene fornito ai nuovi assunti. In caso di contrasto di indicazione tra le diverse regole, si applica la più restrittiva.

4.1.3 PRIVACY.

Per ciò che attiene alla privacy e conservazione dei dati, la Società si attiene scrupolosamente a quanto indicato dal **Regolamento UE 2016/679 e dalla Legislazione Italiana (D.lgs 101/2018) e dalla GDPR**. Ogni dipendente è tenuto a rispettare la normativa in materia e, se coinvolto direttamente, ad attenersi a quanto indicato nella nomina con delega data dalla Società. Per quanto riguarda i dettagli di questo obbligo, si rimanda al documento GDPR dedicato ([Regolamento UE 2016 679. Arricchito con riferimenti ai Considerando, Aggiornato alle rettifiche pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea 127 del 23 maggio 2018.pdf](#)).

4.2 DIPENDENTI

4.2.1 VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE.

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'azienda. Pertanto, LIONHEALTH ne tutela e ne promuove la crescita professionale allo scopo di perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili di accoglienza, flessibilità e qualità del lavoro, per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento, valorizzandone vocazioni e attitudini, non solo quelle di natura squisitamente professionale, attraverso:

- l'utilizzo di **sistemi di meritocrazia e sistema premiante nella valutazione e selezione del personale**, secondo criteri di correttezza e trasparenza e rispettando le pari opportunità;
- l'attuazione di **politiche in materia di benefit, welfare e buoni pasto**;

- **l'implementazione di specifici percorsi formativi**, offrendo rimborsi o programmi per ottenere certificati di formazione continua e intensivi, offrendo formazione su competenze trasversali per promuovere lo sviluppo professionale e personale;
- la tutela dell'armonia ambientale degli spazi di lavoro e delle Comunità in cui si opera attraverso **l'implementazione di processi interni (survey)** che promuovano la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, utili a ricevere input dai lavoratori prima di realizzare cambiamenti importanti nella politica operativa e/o strategica o nelle pratiche aziendali.

4.2.2. SICUREZZA.

La Società ritiene che la **sicurezza sul lavoro** sia un elemento essenziale e per questa ragione ha in essere il DVR sulla sicurezza, regolarmente aggiornato. Ogni lavoratore riceve all'assunzione l'informativa sulla sicurezza vigente nella Società con l'indicazione delle figure di riferimento e l'applicazione delle norme. In caso di pericoli o incendio, il personale è tenuto al rispetto delle direttive del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) o della Direzione aziendale. Chiunque veda un pericolo o un inizio di incendio deve per prima cosa avvisare il RSPP o la direzione aziendale. In caso di evacuazione, si invita il personale a lasciare i locali secondo le vie di fuga indicate nella planimetria di emergenza. In ogni caso, si fa riferimento al testo unico sulla sicurezza e al DLG 81/2008. Per maggiori dettagli, si rimanda al DVR ([Server Lionhealth - 03. SICUREZZA&DVR - Tutti i documenti \(sharepoint.com\)](#)).

4.3 COMUNITA'

4.3.1 RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA'.

LIONHEALTH si impegna per le pari opportunità nella valutazione e selezione del personale. A tal proposito, l'azienda include in tutte le ricerche di lavoro un messaggio che afferma il proprio impegno nei confronti della diversità, l'equità e l'inclusione; analizza i requisiti e il linguaggio utilizzato nelle descrizioni della richiesta di lavoro per garantire che siano equi e inclusivi; offre formazioni a tutti i lavoratori su argomenti riguardanti la diversità, l'equità e l'inclusione. La società si impegna inoltre a:

- considerare progetti e modelli di business anche secondo criteri coerenti con i principi della parità di genere;
- sostenere la parità di genere nelle Comunità di riferimento, sia a livello locale che internazionale;
- sostenere progetti e percorsi di sensibilizzazione e di educazione per il genere femminile nelle Comunità di riferimento, anche partecipando ad associazioni con finalità similari;
- tracciare la quota femminile e la quota di disabili, in azienda e nei progetti organizzati, secondo la legge, come KPI del piano;
- **LIONHEALTH si impegna a garantire anche la parità di salario per persone, a parità di ruolo e provenienza.**

4.3.2. DICHIARAZIONE DI ANTIDISCRIMINAZIONE.

LIONHEALTH si impegna per le pari opportunità nel lavoro. Ciò significa che l'azienda e i dipendenti sono tenuti a trattare tutti i colleghi e i candidati equamente, non facendosi mai coinvolgere in alcuna forma di discriminazione illegale. Azienda e dipendenti sono tenuti a seguire tutte le leggi in materia e, in tutte le decisioni lavorative (quali selezione del personale, assunzione, formazione, salari e promozioni), a non discriminare alcun individuo sulla base di razza, colore, genere, età, origine nazionale, religione, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, stato civile, cittadinanza, disabilità, stato di veterano, stato di salute in merito a HIV/AIDS, o qualsiasi altro fattore tutelato dalla legge. L'azienda è in corso di accreditamento per la certificazione della parità di genere.

4.3.3. MOLESTIE O MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO.

LIONHEALTH richiede ai dipendenti che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione,

proibiti, e non tollera alcuna mancanza di rispetto da parte di nessun dipendente. Ogni segnalazione di mancato rispetto degli altri verrà valutata opportunamente e ogni comportamento che si dimostri irrispettoso verrà trattato secondo la gravità del caso, da un richiamo al licenziamento del dipendente.

4.4 AMBIENTE

4.4.1. TUTELA AMBIENTALE.

Per LIONHEALTH la rivoluzione verde e la transizione ecologica rappresentano un valore imprescindibile ed essenziale per la competitività della Società sul mercato. Per questo motivo la Società pone il massimo impegno nella protezione dell'Ambiente, pianificando le proprie attività garantendo il miglior equilibrio possibile tra iniziative economiche e tutela ambientale, preservando i diritti delle generazioni presenti e future, e assicurando in ogni caso il rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia attraverso:

- il sostegno e l'attuazione di programmi o politiche per ridurre l'impronta ecologica;
- il monitoraggio e la registrazione regolare della produzione di rifiuti, e l'attuazione di un'evoluzione progressiva del proprio modello di business e operativo verso un'economia a impatto zero;
- la misurazione delle emissioni di CO² per ogni viaggio di lavoro registrando: il mezzo utilizzato, la sua alimentazione, i km percorsi e il numero dei pernottamenti;
- la considerazione di prodotti e modelli di business anche secondo criteri coerenti con i principi della sostenibilità e dell'economia circolare, a beneficio dell'Ambiente.

4.4.2. EDUCAZIONE AL CONSUMO – VIAGGI.

L'azienda incentiva i dipendenti a prendere in considerazione una serie di azioni per avere un atteggiamento più sostenibile anche in ambito di **travel policy**, attraverso:

- Riunioni online: l'azienda si impegna a fornire ai dipendenti tutti gli strumenti digitali e la formazione necessaria all'utilizzo degli stessi, per incentivare i dipendenti a limitare i viaggi che possono essere sostituiti con dei meeting online al fine di ridurre l'impatto ambientale e aumenterà la produttività del lavoratore che potrà organizzare il suo lavoro al meglio nel posto di lavoro.
- Voli aerei: l'azienda invita il dipendente a cercare di **evitare voli a corto raggio** perché questi sono quelli che generano più CO² per ogni passeggero per ora di volo e a utilizzare mezzi alternativi per raggiungere la destinazione. (vedi policy 8) [All A policy spese - sede.docx \(sharepoint.com\)](#))
- Mezzi pubblici: l'azienda invita, ove possibile, a prediligere i mezzi pubblici o il noleggio di veicoli elettrici per gli spostamenti necessari.

4.4.3. EDUCAZIONE AL CONSUMO – RIFIUTI.

LIONHEALTH organizza una diligente raccolta differenziata, mettendo a disposizione di dipendenti, collaboratori e visitatori contenitori adeguati a conferire le diverse categorie di rifiuto. Tutti i dipendenti sono tenuti ad attuare e osservare diligentemente i programmi di raccolta differenziata di rifiuti. Lo svuotamento dei contenitori degli uffici verrà effettuato dalla signora delle pulizie, oppure, se pieno, dalle persone che li hanno riempiti (vedi allegato 1: Regolamento Interno).

4.4.4. EDUCAZIONE AL CONSUMO – SPRECHI.

L'azienda incentiva i dipendenti a prendere in considerazione una serie di azioni per avere un atteggiamento più sostenibile anche nell'uso di aria condizionata e impianto di riscaldamento e per l'uso delle stampanti, per le quali si raccomanda sempre la stampa fronte e retro, e a colori solo se necessario (vedi allegato 1: Regolamento Interno).



4.4.5. EDUCAZIONE AL CONSUMO- ZERO EMISSION DIGITAL.

LIONHEALTH rispetta il Manifesto per un digital sostenibile (ZED) ([Manifesto_ZED.pdf \(zeroemission.digital\)](#)).

4.5 CUSTOMER

4.5.1. IL CLIENTE AL CENTRO. I servizi di LIONHEALTH ruotano intorno ai bisogni del cliente, perché siamo consapevoli di quanto ogni realtà sia diversa e richieda, pertanto, di ascoltare le singole esigenze per lo sviluppo di soluzioni dedicate. Lavoriamo per obiettivi, prediligiamo briefing scritti e richiediamo sempre un feedback a fine progetto, secondo il processo Plan Do Check Act. E' in corso l'accreditamento ISO 9001 per le attività in oggetto.

4.5.2. PRODOTTI INNOVATIVI. LIONHEALTH idea e sviluppa, con i propri stakeholders, prodotti e servizi innovativi, basati sui bisogni di pazienti e medici, per migliorare davvero il loro stato di salute con un approccio scientifico, rigoroso e basato su consistenti investimenti in ricerca e sviluppo per arrivare a prodotti di qualità superiore.