

CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE

Aggiornato al 17 marzo 2026

Seconda edizione

SOMMARIO

Lettera di impegno	3
Chi siamo.....	4
La nostra missione.....	4
I nostri valori di riferimento.....	4
Le nostre tre domande guida per l'integrità.....	5
I nostri impegni	6
Clienti.....	5
Competenza, affidabilità e qualità del servizio	5
Riservatezza e correttezza informativa	5
Candidati.....	6
Rispetto della persona e qualità dell'esperienza	6
Equità, inclusione e tutela della dignità	6
Dipendenti e collaboratori	6
Rispetto, merito e collaborazione.....	6
Diversità e diritti umani.....	7
Benessere, salute e sicurezza sul lavoro.....	7
Utilizzo dei beni aziendali e degli strumenti di lavoro	7
Omaggi, regali e altre utilità.....	8
Fornitori e business partner	8
Selezione responsabile e integrità della collaborazione.....	8
Responsabilità nella filiera professionale	8
Mercato	9
Correttezza professionale e concorrenza leale.....	9
Pubblica Amministrazione e autorità di controllo.....	9
Trasparenza, integrità e collaborazione.....	9
Fondi pubblici	9
Comunità, territorio e sostenibilità.....	9
Presenza responsabile nel contesto sociale e professionale.....	9
Sponsorizzazioni e iniziative culturali	10
Partecipazione associativa.....	10
Informazioni, know-how e proprietà intellettuale	10
Sistema disciplinare e sanzionatorio	10
Segnalazioni	11

Lettera di impegno

Il Codice etico e di condotta rappresenta molto più di un insieme di regole: è la declinazione concreta dei principi che guidano le nostre scelte, il nostro modo di lavorare e la qualità delle relazioni che costruiamo.

Per Human Value l'etica non coincide con una semplice raccolta di regole né con un adempimento formale. È il criterio con cui la Società sceglie come lavorare, come accompagnare i clienti, come rapportarsi ai candidati, come collaborare al proprio interno e come presidiare il valore delle relazioni con partner, istituzioni e mercato.

In un contesto economico, sociale e organizzativo in continua evoluzione, sentiamo la responsabilità di riaffermare con chiarezza ciò che per noi è essenziale: integrità, trasparenza e attenzione alle persone.

Come azienda attiva nei servizi di Executive Search, Consulting e Communication, siamo consapevoli del ruolo che svolgiamo nell'accompagnare il cambiamento delle organizzazioni. Per questo vogliamo essere, prima di tutto, un punto di riferimento affidabile, competente e coerente. La fiducia che ci viene riconosciuta si costruisce attraverso trasparenza dei processi, coerenza dei comportamenti e capacità di agire con equilibrio, serietà e integrità.

Questo Codice rinnova il nostro impegno a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e meritocratico, a valorizzare la diversità, a tutelare la riservatezza delle informazioni e a sostenere modelli di *business* improntati alla responsabilità sociale.

A tutte le persone che lavorano con e per la nostra organizzazione chiediamo di conoscere, condividere e applicare questi principi con consapevolezza e senso di responsabilità. L'etica non è un adempimento formale, ma una scelta quotidiana che definisce la nostra identità e rafforza la credibilità della nostra impresa.

Rispettare il Codice significa contribuire, ciascuno per la propria parte, a fare di Human Value una realtà riconoscibile non solo per la competenza dei servizi offerti, ma per il modo corretto, responsabile e umano con cui sceglie di operare.

Confido nel contributo di ciascuno affinché tali principi trovino piena attuazione nei comportamenti, nelle relazioni e nelle decisioni di ogni giorno.

Con stima,

Fabio Ciarapica

CHI SIAMO

Human Value è una realtà specializzata nei servizi alle organizzazioni, con un approccio integrato che unisce competenze in *Executive Search*, *Consulting* e *Communication*.

Human Value affianca le aziende nei processi di cambiamento, crescita e sviluppo, mettendo al centro le persone, la qualità delle relazioni e il valore delle competenze. La Società opera con l'obiettivo di offrire soluzioni efficaci, credibili e sostenibili, costruite sulla comprensione dei contesti organizzativi, delle sfide di *business* e delle aspettative dei propri interlocutori.

L'identità di Human Value si fonda su una combinazione di professionalità, passione, responsabilità e capacità di innovare. La Società ritiene che il valore di un'organizzazione si misuri anche dal modo in cui genera fiducia, accompagna il cambiamento e contribuisce allo sviluppo delle persone e delle imprese.

LA NOSTRA MISSIONE

La missione di Human Value è essere un *Partner* di fiducia per le aziende in cambiamento, supportandole nell'attrarre, valutare, sviluppare e coinvolgere *leader*, talenti e *top performer*.

Per realizzare questo obiettivo, Human Value opera con un approccio integrato e distintivo, che mette in connessione ricerca, consulenza e comunicazione, coniugando risultati concreti, qualità del servizio e rispetto dei principi etici.

Human Value si impegna ogni giorno per creare valore per clienti, candidati, collaboratori e partner, promuovendo relazioni professionali fondate su competenza, ascolto, riservatezza, trasparenza e rispetto reciproco.

I NOSTRI VALORI DI RIFERIMENTO

Human Value svolge attività con una ad alta componente relazionale, fiduciaria e professionale. La natura del suo lavoro richiede competenza tecnica, sensibilità organizzativa, attenzione alle persone e capacità di gestire informazioni e decisioni rilevanti con la necessaria discrezione.

Human Value riconosce come essenziali il rispetto della legge, la correttezza professionale, l'indipendenza di giudizio, la responsabilità individuale, la tutela della persona e la qualità delle relazioni. Questi principi orientano non soltanto i rapporti esterni, ma anche il modo in cui Human Value organizza il proprio lavoro e definisce le proprie priorità.

Agire in modo etico significa, per Human Value, assumere decisioni coerenti anche quando non esiste una regola specifica che disciplini ogni caso. Significa scegliere comportamenti capaci di proteggere la reputazione della Società, la fiducia degli interlocutori e la dignità delle persone coinvolte nelle attività professionali.

Co-creativity – Human Value riconosce che i risultati migliori nascono dalla collaborazione, dall'ascolto e dalla costruzione condivisa delle soluzioni. Per questo promuove un modo di lavorare basato su apertura, chiarezza, rispetto dei contributi di ciascuno e dialogo costruttivo con colleghi, clienti e partner.

Endless Passion – La passione è l'energia che alimenta l'impegno di Human Value e la qualità del suo lavoro. La Società affronta ogni progetto con coinvolgimento, determinazione e senso di responsabilità, nella convinzione che solo una partecipazione autentica possa generare risultati duraturi e significativi.

Never give up – La resilienza è parte integrante del modo di operare di Human Value. La Società affronta le sfide con perseveranza, serietà e fiducia, mantenendo l'impegno verso gli obiettivi anche nei contesti più complessi. Human Value riconosce il valore del lavoro ben fatto, della costanza e della capacità di imparare dalle difficoltà.

Love for change – Human Value considera il cambiamento un'opportunità di crescita, innovazione e miglioramento continuo. Per questo incoraggia curiosità, coraggio, apprendimento e apertura mentale, valorizzando le persone che sanno evolvere, mettersi in discussione e contribuire attivamente alla trasformazione delle organizzazioni.

Le nostre tre domande guida per l'integrità

Nel dubbio su un mio comportamento o decisione, come ragiono per vedere se la mia scelta è giusta?

- Sto agendo in conformità con la legge e le procedure aziendali?
- Come mi sentirei se qualcun altro si comportasse nei miei confronti come sto facendo io?
- Quali sarebbero le reazioni della mia famiglia o dei miei amici rispetto a questo comportamento?

GLI IMPEGNI DI HUMAN VALUE

Nello svolgimento delle proprie attività Human Value entra ogni giorno in relazione con interlocutori che ripongono fiducia, aspettative e responsabilità nei suoi confronti. Per questa ragione la Società adotta comportamenti coerenti con i propri valori e definisce con chiarezza gli impegni che guidano le relazioni con i principali *stakeholder*.

Clienti

Competenza, affidabilità e qualità del servizio

I clienti si affidano a Human Value in momenti che incidono sulla crescita delle organizzazioni, sulla scelta delle persone e sulla qualità dei processi di cambiamento. Per questo la Società si impegna a comprendere con accuratezza il loro contesto, i bisogni organizzativi, la cultura aziendale e gli obiettivi dell'intervento, al fine di offrire soluzioni efficaci, sostenibili e coerenti con le aspettative condivise. Human Value assume incarichi solo quando ritiene di poterli svolgere con competenza, adeguate risorse professionali e un chiaro presidio delle responsabilità.

Durante lo svolgimento del mandato, Human Value garantisce un confronto costante con il cliente, fornendo aggiornamenti puntuali sull'avanzamento delle attività e segnalando tempestivamente eventuali elementi che possano incidere sul buon esito del progetto. L'impegno di Human Value non consiste soltanto nel fornire una prestazione, ma nel costruire una collaborazione credibile, ben governata e coerente con le reali esigenze del contesto.

La Società agisce con autonomia di giudizio, evitando di promettere risultati non sostenibili o di alimentare aspettative non realistiche. La fiducia del cliente si tutela anche attraverso la capacità di rappresentare con onestà ciò che è opportuno, possibile e coerente con il mandato ricevuto.

Riservatezza e correttezza informativa

Nelle attività di Executive Search, Consulting e Communication Human Value tratta informazioni riservate, dati personali, elementi strategici e valutazioni ad alta sensibilità. Per questo la

riservatezza non è soltanto un obbligo normativo, ma una condizione essenziale della credibilità professionale della Società.

Le informazioni ricevute dal cliente sono utilizzate esclusivamente per finalità connesse all'incarico e sono condivise internamente o esternamente solo nei limiti di quanto necessario, autorizzato e conforme alla legge. Particolare attenzione è riservata alla gestione di contenuti che possano incidere sul mercato, sulla reputazione o sugli equilibri organizzativi del cliente.

Human Value opera evitando situazioni che possano compromettere l'indipendenza del proprio operato o generare vantaggi impropri. Eventuali conflitti di interesse, anche solo potenziali, devono essere individuati tempestivamente, valutati con rigore e gestiti con trasparenza, informando quando necessario i soggetti interessati.

Candidati

Rispetto della persona e qualità dell'esperienza

Per Human Value i candidati non sono semplicemente parte di un processo di selezione, ma persone che affidano alla Società informazioni personali, aspettative professionali e passaggi importanti della propria vita lavorativa. Per questo la relazione con loro deve essere sempre improntata a rispetto, correttezza, ascolto e professionalità.

La Società fornisce informazioni chiare e corrette sulla posizione, sul contesto organizzativo e sulle caratteristiche essenziali dell'opportunità, nei limiti della riservatezza dovuta al cliente. Garantisce inoltre trasparenza sulle fasi del processo e, ove possibile, un feedback adeguato, utile e rispettoso.

Human Value non percepisce compensi dai candidati, né direttamente né indirettamente, e tratta curriculum, referenze e dati personali soltanto con il consenso dell'interessato e per finalità coerenti con il processo in corso, nel rispetto della normativa applicabile.

Equità, inclusione e tutela della dignità

La valutazione dei candidati deve riflettere criteri di merito, competenza, potenziale e coerenza con il ruolo, evitando ogni forma di pregiudizio, stereotipo o discriminazione. Human Value rifiuta pratiche che possano ledere la dignità delle persone o determinare esclusioni arbitrarie basate su fattori non pertinenti rispetto alla posizione.

Nel rapporto con i candidati la Società riconosce il valore della diversità e promuove un approccio inclusivo, convinta che la qualità di una selezione dipenda anche dalla capacità di riconoscere il talento nelle sue forme plurali. La valorizzazione delle differenze è parte integrante di un processo di valutazione serio, moderno e responsabile.

Ogni interlocuzione con i candidati deve svolgersi nel rispetto della persona, della sua storia professionale e della sua libertà di scelta. Il linguaggio, i comportamenti e le modalità di conduzione del processo devono essere sempre coerenti con la dignità del ruolo svolto da Human Value.

Dipendenti e collaboratori

Rispetto, merito e collaborazione

Human Value riconosce nelle persone il primo fattore di qualità del proprio lavoro. La solidità delle relazioni interne, la capacità di collaborare, l'affidabilità reciproca e la responsabilità individuale incidono direttamente sul valore che la Società è in grado di generare per clienti, candidati e *partner*.

Per questo Human Value promuove un ambiente professionale fondato su rispetto reciproco, ascolto, collaborazione, merito e responsabilizzazione.

Ogni persona è chiamata a contribuire a un contesto di lavoro serio, aperto, costruttivo e orientato alla qualità, nel quale il confronto sia possibile, il dissenso sia gestito con correttezza e i risultati siano il frutto di un impegno condiviso.

La selezione, l'inserimento, la formazione, lo sviluppo e la valutazione delle persone si basano su criteri di competenza, professionalità e contributo effettivo. Ogni decisione che riguarda il percorso lavorativo deve essere assunta in modo corretto, documentabile e coerente con i principi di equità.

Diversità e diritti umani

Human Value considera la diversità un valore professionale e organizzativo. La Società promuove un ambiente in cui ogni persona possa esprimere le proprie capacità senza subire discriminazioni, esclusioni o penalizzazioni indebite. La parità di trattamento, la valorizzazione delle differenze e l'inclusione costituiscono parte integrante della cultura aziendale.

Human Value contrasta ogni forma di discriminazione, molestia, abuso, intimidazione o comportamento lesivo della dignità della persona. Promuove pari opportunità di accesso, sviluppo e riconoscimento professionale, con particolare attenzione alla parità di genere, alla tutela della maternità e paternità, alla conciliazione tra vita professionale e personale e al rispetto delle fragilità individuali.

La Società riconosce inoltre il valore dei diritti umani fondamentali e rifiuta qualsiasi pratica, diretta o indiretta, che possa favorire sfruttamento, coercizione, lavoro irregolare, lavoro minorile o trattamenti degradanti. Tali principi devono orientare non solo i rapporti interni, ma anche il modo in cui vengono selezionati partner, consulenti e fornitori.

Benessere, salute e sicurezza sul lavoro

La qualità del lavoro non può prescindere dalla tutela dell'integrità fisica e morale delle persone. Human Value promuove condizioni di lavoro rispettose della salute, della sicurezza e del benessere complessivo, anche in un contesto di servizi professionali in cui i rischi possono riguardare non solo gli aspetti materiali, ma anche stress, sovraccarico, organizzazione del lavoro e corretto utilizzo degli spazi e degli strumenti.

Tutti sono tenuti a rispettare la normativa vigente, le procedure interne e le misure adottate dalla Società in materia di salute e sicurezza. Ogni comportamento negligente, imprudente o non conforme che possa mettere a rischio sé stessi o altri è contrario ai principi del presente Codice.

La collaborazione di ciascuno è essenziale per prevenire situazioni di rischio, segnalare criticità e contribuire a mantenere un ambiente di lavoro ordinato, sicuro e rispettoso. La tutela della persona si realizza anche attraverso la qualità dell'organizzazione e l'attenzione concreta ai comportamenti quotidiani.

Utilizzo dei beni aziendali e degli strumenti di lavoro

Le risorse, gli strumenti e i sistemi informatici devono essere utilizzati con diligenza, senso di responsabilità e per finalità coerenti con l'attività lavorativa. L'uso corretto dei beni aziendali tutela non solo il patrimonio materiale della Società, ma anche il suo know-how, la sicurezza delle informazioni e l'affidabilità dei processi.

Ogni persona è tenuta a custodire con cura gli strumenti affidati, a evitare usi impropri, sprechi, danneggiamenti o utilizzi contrari alla legge, alle policy interne o all'interesse della Società. L'utilizzo degli strumenti aziendali deve sempre essere coerente con il ruolo ricoperto e con gli standard di sicurezza, riservatezza e correttezza richiesti dalla natura delle attività svolte da Human Value.

Omaggi, regali e altre utilità

Nei rapporti di lavoro Human Value non ammette che omaggi, regali, inviti, benefici o altre utilità possano influenzare l'autonomia di giudizio, alterare la correttezza delle decisioni o anche solo generare il sospetto di un vantaggio indebito.

Dipendenti e collaboratori non devono richiedere, sollecitare o accettare regali o utilità che eccedano le normali pratiche di cortesia professionale o che siano collegati, anche indirettamente, alla funzione ricoperta. Allo stesso modo, non devono offrire a terzi omaggi o vantaggi che possano apparire finalizzati a ottenere trattamenti di favore, facilitazioni o indebite preferenze.

Sono ammessi soltanto omaggi di modico valore, trasparenti e coerenti con le normali consuetudini professionali. Ogni situazione dubbia deve essere sottoposta preventivamente alla Direzione, affinché possa essere valutata con criteri di prudenza, correttezza e tutela della reputazione aziendale.

Fornitori e business partner

Selezione responsabile e integrità della collaborazione

La scelta dei fornitori e dei business partner avviene secondo criteri di competenza, qualità, trasparenza e conformità normativa. Human Value ricerca relazioni professionali fondate su chiarezza contrattuale, equilibrio, verificabilità delle prestazioni e coerenza con i propri standard etici.

La Società non ricerca scorciatoie negoziali né rapporti di dipendenza impropria. I fornitori e i partner devono essere valutati non solo per il profilo tecnico ed economico, ma anche per la loro affidabilità complessiva, la reputazione professionale e il rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Nei rapporti di collaborazione Human Value si impegna a mantenere comportamenti leali, professionali e coerenti con gli impegni assunti, pretendendo al contempo standard adeguati da parte dei soggetti con cui sceglie di operare.

Responsabilità nella filiera professionale

Anche nei rapporti con partner e fornitori Human Value si aspetta comportamenti coerenti con il rispetto della dignità delle persone, dei diritti fondamentali, della legalità del lavoro e dei principi di non discriminazione. La Società privilegia relazioni con soggetti che condividano standard adeguati di integrità professionale e responsabilità sociale.

Nei rapporti contrattuali vengono ricercate chiarezza dei ruoli, definizione delle responsabilità e possibilità di verifica del rispetto degli impegni assunti. L'affidabilità della rete professionale che circonda la Società contribuisce in modo decisivo alla tutela della sua reputazione. Per questo la coerenza etica dei partner costituisce un elemento rilevante nelle scelte di collaborazione.

Mercato

Correttezza professionale e concorrenza leale

Human Value opera nel mercato con serietà, correttezza e senso di responsabilità, promuovendo relazioni professionali improntate a trasparenza e affidabilità. La Società ritiene essenziale adottare comportamenti leali nei confronti dei competitor, escludendo ogni forma di denigrazione, appropriazione indebita di informazioni, pratica ingannevole o concorrenza sleale. La qualità del suo posizionamento si fonda sul valore delle competenze, sull'efficacia delle soluzioni offerte e sulla fiducia costruita nel tempo con clienti, candidati e partner.

Pubblica Amministrazione e autorità di controllo

Trasparenza, integrità e collaborazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le autorità di controllo e con ogni soggetto che esercita funzioni pubbliche, Human Value agisce con correttezza, tracciabilità e collaborazione. Nessuno può offrire, promettere o riconoscere denaro, beni, vantaggi o altre utilità per ottenere trattamenti di favore, autorizzazioni, agevolazioni, incarichi o decisioni improprie.

Ogni contatto con soggetti pubblici deve essere gestito in modo rigoroso, documentabile e conforme alla legge. Nei rapporti con le autorità di controllo le informazioni devono essere fornite in modo veritiero, completo e tempestivo, senza omissioni o comportamenti ostruzionistici.

Fondi pubblici

Qualora Human Value benefici di contributi, agevolazioni, finanziamenti o altre risorse di provenienza pubblica, tali risorse devono essere richieste, ottenute e utilizzate esclusivamente per le finalità per cui sono state concesse e nel pieno rispetto delle condizioni previste dalla normativa e dagli enti erogatori. Nessun interesse economico può giustificare pratiche elusive o scorrette.

Ogni uso improprio, distrazione di fondi, rendicontazione non veritiera o destinazione difforme dallo scopo autorizzato è contrario ai principi del presente Codice. La gestione delle risorse pubbliche richiede pertanto particolare rigore nella tracciabilità, nella documentazione e nei controlli.

Comunità, territorio e sostenibilità

Presenza responsabile nel contesto sociale e professionale

Human Value opera in una rete di relazioni che comprende comunità professionali, associazioni di categoria, iniziative culturali, momenti di confronto pubblico e progetti che contribuiscono alla crescita del tessuto economico e sociale in cui la Società è inserita. La partecipazione a tali ambiti deve essere coerente con i valori aziendali, con la sua reputazione e con il ruolo istituzionale che intende svolgere.

Human Value promuove iniziative e comportamenti coerenti con una visione sostenibile dell'impresa, orientata a generare valore nel tempo per le organizzazioni, le persone e le comunità di riferimento. La sostenibilità ambientale e sociale è parte integrante del modo di operare della Società e si traduce nell'attenzione all'impatto delle proprie attività, nell'uso responsabile delle risorse e nella promozione di pratiche organizzative consapevoli.

Sponsorizzazioni e iniziative culturali

Le sponsorizzazioni, i contributi e il sostegno a iniziative culturali o sociali devono essere valutati secondo criteri di trasparenza, coerenza e utilità per la comunità. Ogni iniziativa deve avere finalità lecite, documentabili e chiaramente prevalenti rispetto a qualunque interesse personale dei soggetti coinvolti.

Non sono ammesse sponsorizzazioni o contributi che possano essere interpretati come strumenti per ottenere trattamenti preferenziali, favori o vantaggi impropri. Le decisioni devono essere autorizzate secondo i livelli interni di competenza e adeguatamente tracciate.

Partecipazione associativa

La partecipazione della Società ad associazioni, *network*, osservatori o organismi collettivi deve essere coerente con la missione di Human Value, con i principi del presente Codice e con il rispetto della legge. Quando persone dell'organizzazione prendono parte, in nome o per conto della Società, a tali attività, sono tenute a mantenere comportamenti improntati a correttezza e indipendenza di giudizio.

La partecipazione associativa non deve mai diventare uno strumento per perseguire interessi personali, aggirare regole di mercato o costruire relazioni improprie con soggetti pubblici o privati. Il contributo di Human Value alla vita associativa deve essere orientato allo scambio professionale, alla crescita del settore e alla diffusione di pratiche corrette, senza sovrapposizioni tra interesse individuale e interesse aziendale.

INFORMAZIONI, KNOW-HOW E PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Per Human Value il patrimonio aziendale è costituito da know-how, metodi, banche dati, progetti, presentazioni, report e da ogni altro elaborato sviluppato internamente o acquisito legittimamente da terzi.

Tutte le persone che operano per la Società sono tenute a tutelare tale patrimonio con attenzione, evitando divulgazioni improprie, utilizzi non autorizzati, duplicazioni illecite o appropriazioni indebite. La condivisione interna della conoscenza deve conciliarsi con la tutela della riservatezza, della sicurezza dei dati e dei diritti di titolarità.

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il mancato rispetto del presente Codice etico e di condotta aziendale può comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari, in coerenza con il sistema sanzionatorio previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili e con gli obblighi contrattuali assunti.

Le sanzioni sono irrogate in modo proporzionale alla gravità dell'infrazione e applicate nel rispetto dei principi di equità e non discriminazione.

Per ulteriori dettagli, si rinvia al sistema disciplinare e sanzionatorio aziendale.

SEGNALAZIONI

Human Value promuove un ambiente di lavoro etico e responsabile anche attraverso un sistema di whistleblowing che consente di segnalare, in modo sicuro e riservato, comportamenti illeciti o contrari al presente Codice e alle procedure aziendali.

La Società garantisce la gestione delle segnalazioni con riservatezza, tutela della privacy e protezione da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni. Anche le segnalazioni anonime, ove adeguatamente circostanziate, sono valutate con la dovuta attenzione.

Per ulteriori dettagli, si rinvia alla Whistleblowing Policy.