

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

CONTENUTI

- Come usare il codice di condotta

Etica sul posto di lavoro:

- salute sul posto di lavoro
- pari opportunità e non discriminazione
- ambiente libero da molestie
- dialogo aperto con i dipendenti
- privacy dei dati
- conflitto di interessi
- informazioni proprietarie e riservate

Etica nel business:

- sostenibilità e attenzione all'ambiente
- commercio internazionale
- rapporti con clienti, consulenti e fornitori
- omaggi e spese di rappresentanza
- come parlare apertamente
- nessuna ritorsione

Fieri di far parte di Medit

“In Medit siamo orgogliosi di lavorare ogni giorno nel rispetto delle leggi vigenti e di seguire regole etiche e di condotta. Queste poche pagine sono pensate per illustrarvi alcune linee guida da seguire e con cui familiarizzare per lavorare in serenità e sempre nel rispetto reciproco. Lavorare nel rispetto di questi punti deve essere per tutti noi parte integrante del nostro agire, perché insieme tutti contribuiamo attivamente a difendere il nostro lavoro, l'immagine e la reputazione della nostra azienda a salvaguardia del nostro futuro”.

Carl Minder- Presidente Medit srl

COME USARE IL CODICE DI CONDOTTA

Il codice si applica a tutti i dipendenti del gruppo Medit ovunque l'Azienda sia presente o svolga la propria attività. Eventuali fornitori e consulenti esterni che agiscono per conto di Medit sono anch'essi tenuti ad agire nei limiti fissati dal codice. Ogni dipendente deve avere familiarità con il contenuto del Codice di Condotta e deve agire in conformità alle condizioni da esso stipulate. Il Codice sarà applicato nel rispetto delle leggi e delle normative di ciascun paese. Il Codice di Condotta della nostra Azienda costituisce una guida generale e non è un documento esaustivo che prevede qualsiasi situazione di fronte alla quale possono trovarsi i dipendenti nella loro attività quotidiana. Esso evidenzia piuttosto i principi e le linee guida che sono alla base delle politiche di Medit. I dipendenti sono incoraggiati a porre domande nel caso necessitino di chiarimenti e a parlare apertamente qualora abbiano preoccupazioni di ordine etico o di conformità.

Etica sul posto di lavoro...

Salute e sicurezza sul lavoro

Elevati standard di sicurezza e il loro miglioramento costante sono parte integrante dell'etica del lavoro e dell'impegno di Medit. L'Azienda offre condizioni di lavoro sane e sicure nel suo stabilimento e nei suoi uffici, sia per i suoi dipendenti sia per i suoi collaboratori esterni e riconosce la necessità di un giusto equilibrio tra lavoro e vita privata. Ogni dipendente è tenuto a contribuire alla sicurezza sul posto di lavoro osservando e conoscendo le norme, le politiche e le procedure e segnalando eventuali condizioni di insicurezza: "SAFETY FIRST!"

Pari opportunità e non discriminazione

L'integrità del posto di lavoro vale per l'Azienda e i suoi dipendenti. Ciò significa che tutti i dipendenti devono rispettare l'individualità di ognuno nelle sue differenze. Medit offre pari opportunità ed incoraggia la diversità a tutti i livelli all'interno dell'azienda. Atti di discriminazione non saranno tollerati.

Ambiente libero da molestie

Medit si adopera per mantenere un ambiente di lavoro in cui le persone sono trattate con dignità, decoro e rispetto. Tale ambiente deve essere caratterizzato da fiducia reciproca e dall'assenza di intimidazione, oppressione e sfruttamento.

Dialogo aperto con i dipendenti

Medit si impegna a mantenere rapporti di fiducia costruttivi tra i suoi dipendenti e i suoi rappresentanti. Questo scambio è particolarmente importante in quanto i dipendenti sono i protagonisti della condotta responsabile dell'Azienda stessa. La nostra azienda incoraggia il dialogo tra i dipendenti, i loro rappresentanti e la direzione: "LIBERI DI PARLARE"

Privacy dei dati

I dati personali possono essere raccolti esclusivamente per scopi legittimi. Essi devono essere utilizzati solo per lo scopo per cui sono stati inizialmente raccolti e non devono essere conservati più al lungo di quanto sia consentito per legge.

Conflitto di interessi

I dipendenti devono valutare equamente, obiettivamente e imparzialmente qualsiasi rapporto di affari, ponendo gli interessi di Medit al di sopra di qualsiasi interesse personale in questioni relative alle attività dell'Azienda. I dipendenti non devono usare la loro posizione per ottenere vantaggi personali diretti o indiretti. Al fine di tutelare l'Azienda e se stessi dall'insorgere di un eventuale conflitto di interessi, i dipendenti sono incoraggiati a mettere al corrente il loro manager di qualsiasi rapporto che hanno con un cliente reale o potenziale, con un fornitore o un concorrente. Più in generale, i dipendenti devono evitare di essere coinvolti in operazioni o attività che potrebbero costituire o dare origine a un conflitto di interessi.

Informazioni proprietarie e riservate

Le informazioni ritenute confidenziali devono essere protette dalla divulgazione sia all'interno che all'esterno dell'Azienda. I dipendenti devono adottare le debite precauzioni per proteggere le informazioni proprietarie di Medit dalla divulgazione ai concorrenti e/o a terzi non autorizzati. Oltre a rispettare le informazioni riservate i dipendenti devono anche aver cura di tutelare le informazioni confidenziali di terzi (ad esempio, clienti e fornitori) di cui entrano in possesso, in ragione della loro posizione all'interno dell'azienda.

Etica nel business...

Sostenibilità e attenzione all'ambiente

Medit agisce nella consapevolezza della necessità di un'etica che sia attenta all'ambiente e all'emergenza sostenibilità legata allo sfruttamento delle risorse. Nella gestione del fabbisogno energetico delle sue sedi produttiva e operativa con l'utilizzo del sistema fotovoltaico, nella ricerca di sviluppo e utilizzo di prodotti e sostenibili, nella gestione consapevole dello smaltimento di materiali e rifiuti, la nostra Azienda si adopera in questa direzione. Ripone nell'affidabilità dei suoi dipendenti la fiducia per agire secondo gli stessi principi anche nella quotidianità del lavoro in fabbrica così come negli uffici.

Commercio internazionale

Medit osserva e sostiene tutte le leggi e le normative che disciplinano l'esportazione e l'importazione di prodotti, servizi e informazioni in tutto il mondo. In particolare, Medit rispetta le norme che disciplinano l'attività commerciale in paesi soggetti ad embargo o con persone o organizzazioni sottoposte ad embargo.

Rapporti con clienti, consulenti e fornitori

Medit adotta un processo strutturato, leale ed etico per selezionare e valutare i propri fornitori al fine di instaurare con loro un rapporto reciprocamente vantaggioso. I fornitori vengono selezionati sulla base di criteri obiettivi fra cui: qualità, affidabilità, prezzi competitivi e condotta etica.

Omaggi, spese di rappresentanza e misure anticorruzione

Lo scambio di regali e le spese di rappresentanza con clienti o fornitori è ammesso nei limiti previsti dalla policy aziendale (modico valore). Medit e i suoi dipendenti non usano regali o altri omaggi di rappresentanza per conquistarsi un vantaggio competitivo. In nessun caso è accettabile lo scambio di contanti o equivalente (per es. forniture). Occultare regali o omaggi di rappresentanza sotto forma di donazioni benefiche è una violazione di questo Codice e non sarà accettato.

Come parlare apertamente

Il modo migliore che i dipendenti hanno per parlare apertamente è rivolgersi al loro manager o supervisore. Infatti, parte del lavoro del manager/supervisore è quello di ascoltare i dipendenti, di capire le loro domande e preoccupazioni e di agire di conseguenza in modo adeguato. Inoltre i dipendenti possono chiedere aiuto a qualsiasi altro manager o dirigente dell'Azienda : "FEEL FREE..."

Nessuna ritorsione

In nessun caso un dipendente che segnala la presenza di un problema sarà oggetto di ritorsioni. Qualsiasi persona che adotta un comportamento di ritorsione, indipendentemente dalla posizione che occupa, sarà soggetta ad azione disciplinare. A condizione che le segnalazioni siano fatte in buona fede, non verrà intrapresa alcuna azione contro un dipendente che solleva un problema che alla fine si rivela inesatto. Non saranno tollerate accuse abusive. L'Azienda si aspetta che ogni dipendente sostenga questo Codice e incoraggia tutti i dipendenti a schierarsi a favore di ciò che è giusto quando c'è qualcosa di sbagliato.

Segrate, 1 luglio 2019