MedicAirGroup

CODICE ETICO

Principi - Criteri - Meccanismi applicativi

Rev. 05
Versione del Codice Etico approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 19 settembre 2025.

VISION E MISSION

MEDICAIR GROUP

Da oltre 40 anni, MedicAir Group è il punto di riferimento nella progettazione ed erogazione di servizi sanitari assistenziali e nello sviluppo di tecnologie legate ai gas per la cura e il miglioramento della qualità della vita.

LIFE IN PROGRESS

Crediamo nella continua evoluzione: per noi di MedicAir Group non esiste un arrivo, ma solo punti da cui partire per migliorare e crescere. Questa convinzione ci spinge ogni giorno a fare un passo avanti verso il progresso, offrendo a chi ci sceglie prodotti innovativi e servizi all'avanguardia.

PER UN MONDO MIGLIORE

Ci impegniamo a condurre la nostra attività e a effettuare i nostri investimenti in maniera socialmente responsabile e sostenibile dal punto di vista ambientale, per creare un futuro migliore per noi e per i nostri figli.

- MedicAir è certificata ISO 14001[1]

INSIEME IN SICUREZZA

Per noi la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori non è un obbligo collaterale, ma un principio fondamentale e un impegno imprescindibile.

- MedicAir è certificata ISO 45001[2]

DATI PROTETTI, FIDUCIA CONDIVISA

Gestiamo le informazioni e i dati sensibili in sicurezza per tutelare i diritti e gli interessi dei nostri lavoratori, clienti e fornitori.

- MedicAir è certificata ISO IEC 27001 con estensione alle ISO/IEC 27017 ed ISO/IEC 27018[3]

INTEGRITÀ IN OGNI AZIONE

Promuoviamo una cultura etica e trasparente, impegnandoci per una concorrenza leale e lottando contro la corruzione.

- MedicAir è certificata ISO 37001[4]

[1] Tra le società del Gruppo sono certificate ISO 14001 MedicAir Italia, MedicAir Centro, MedicAir Sud e Service Med Srl.
[2] Tra le società del Gruppo sono certificate ISO 45001 MedicAir Italia, MedicAir Centro, MedicAir Sud e Service Med Srl.
[3] Tra le società del Gruppo sono certificate ISO IEC 27001, ISO IEC 27017 e ISO IEC 27018 MedicAir Italia, MedicAir Centro e MedicAir Sud.
[4] Tra le società del Gruppo sono certificate ISO 37001 MedicAir Italia, MedicAir Centro e MedicAir Sud.

Sommario:

1. PREMESSA 4
2. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE 4
3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO CUI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE 11
4. CRITERI DI CONDOTTA 12
   4.1 RELAZIONI CON IL PERSONALE 12
   4.2 DOVERI DEL PERSONALE 17
   4.3 RELAZIONI CON I CLIENTI 20
   4.4 RELAZIONI CON LA PROPRIETÀ DELL'ENTE 21
   4.5 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI 21
   4.6 RAPPORTI DIRETTI ALLA TUTELA DELLA CONCORRENZA 23
   4.7 RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA 24
   4.8 RAPPORTI CON LE AUTORITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO 24
   4.9 COINVOLGIMENTO E SVILUPPO DELLA COMUNITA' 24
5. MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO 25
   5.1 DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE 25
   5.2 VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO 25
   5.3 SEGNALAZIONE DI PROBLEMI O SOSPETTE VIOLAZIONI - MATERIA ANTITRUST 26

1. PREMESSA

Nello svolgimento della propria attività, MedicAir Group e le Società appartenenti al Gruppo: Medicair Italia S.r.l., Medicair Centro S.r.l., Medicair Sud S.r.l., Medicair Healthcare S.r.l., Service Med S.r.l., Medicair Industry S.r.l., Finisterre S.r.l., A.D.I. Gruppo Sanimedica S.r.l., SSGC S.r.l., Medicair Factory S.r.l., SXT S.r.l. (d'ora innanzi: la Società), oltre a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera, intende osservare elevati standard etici raccolti nel presente Codice Etico (di seguito, Codice) insieme ai loro principi ispiratori, anche al fine di contribuire alla formazione di un mercato concorrenziale e libero e nel rispetto della normativa di riferimento.
Il Codice è uno strumento integrativo delle norme di comportamento dettate dal legislatore: il semplice rispetto della legge, pur essendo una condizione fondamentale, non è spesso sufficiente per la Società, la quale pretende che tutte le decisioni aziendali e i comportamenti del proprio personale (amministratori, dipendenti e collaboratori a titolo diverso) siano basati su principi etici anche nei casi in cui essi non dovessero essere codificati dalla legge.
Ogni lavoratore è tenuto ad agire attenendosi sempre alle prescrizioni contenute nel presente Codice.
Particolare attenzione è richiesta agli Amministratori, ai Direttori e agli altri Responsabili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV), che hanno il compito di tenere sotto controllo il funzionamento del Codice e di curarne l'aggiornamento. Tali soggetti sono chiamati sia a garantire che i principi adottati siano costantemente applicati, sia a mantenere un comportamento che risulti di esempio per i dipendenti e i collaboratori.

2. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali; la Società si impegna, pertanto, a rispettarli nei confronti di chiunque e pretende che tali principi vengano osservati da tutti i soggetti, interni ed esterni, che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società stessa.

Rispetto del principio di legalità e delle norme internazionali di comportamento

La Società opera nel rigoroso rispetto della normativa nazionale, comunitaria e internazionale e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale direzione: le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge a prescindere dal contesto, dalle attività svolte e dai Paesi in cui operano.
La Società adotta il principio di legalità e si adopera per conoscere tutte le leggi e i regolamenti applicabili, in modo da informare dei propri obblighi coloro che, all'interno dell'organizzazione, sono chiamati a osservare ed attuare tali misure.
In situazioni in cui la legge o le sue modalità di attuazione non forniscono adeguate garanzie ambientali e sociali, la società si impegna in tutti i modi a rispettare le norme internazionali di comportamento.

Il principio di legalità implica che ogni azione, decisione e comportamento aziendale debba essere conforme al quadro normativo vigente, promuovendo integrità, trasparenza e responsabilità.

La Società si impegna a garantire e richiedere integrità, trasparenza ed etica non solo ai propri collaboratori interni, ma anche a tutti i soggetti con cui intrattiene relazioni.

Integrità di comportamento

La Società si impegna a realizzare e fornire prodotti e/o servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, ripudiando ed astenendosi da qualsiasi condotta che possa in ogni modo falsarne i meccanismi o comunque violarne la disciplina, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative e amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto a operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto d'affari.

Ripudio di ogni discriminazione

La Società si impegna a prevenire ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, promuovendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze individuali.

La Società evita ogni discriminazione e presta particolare attenzione ad ogni motivo illegittimo di discriminazione per quanto concerne età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, colore, lingua, nazionalità, origine etnica o sociale, casta, motivi economici, proprietà, disabilità, gravidanza, appartenenza a popolo indigeno, opinioni politiche, credenze religiose, affiliazione a sindacato, stato coniugale o familiare e rapporti personali dei suoi interlocutori nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi portatori d'interesse (scelta dei clienti, rapporti con i possessori del capitale, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano).

La Società tutela i diritti umani, anche all'interno delle formazioni sociali in cui la persona esprime la propria personalità, come la famiglia, promuovendo dignità, inclusione e conciliazione.

Rispetto dei diritti umani (fondamentali, civili, politici, economici, sociali, culturali e sul lavoro)

La Società riconosce i diritti umani e ne riconosce l'importanza e l'universalità.
La Società riconosce e valorizza i diritti umani nelle loro diverse declinazioni a all'interno della pluralità delle formazioni sociali: diritti fondamentali, civili, politici, economici, sociali, culturali e sul lavoro.

La società si impegna attivamente per adottare misure per rispettare i diritti umani nelle situazioni in cui la legge o le sue modalità di attuazione non ne forniscano un'adeguata protezione. In nessun caso la Società trarrà vantaggio da tali situazioni a scapito della corretta applicazione e protezione dei diritti umani.

Valorizzazione delle risorse umane

La Società riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo; garantisce, pertanto, un ambiente di lavoro sicuro tale da agevolare l'attività lavorativa e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno. Il clima lavorativo, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona e ne garantisce l'integrità fisica e morale. Il personale deve adottare in ogni circostanza una condotta rispettosa nei confronti delle persone con le quali viene in contatto per conto della Società, trattando chiunque equamente e con dignità. La Società rifiuta ogni forma di lavoro coatto, forzato o svolto da persone che hanno meno di sedici anni e non tollera violazioni dei diritti umani in tutte le loro declinazioni.

La Società valorizza le risorse umane riconoscendone e rispettandone le aspettative, le capacità e gli obiettivi personali, nonché promuovendo percorsi di crescita coerenti e inclusivi.

Rispetto degli interessi degli stakeholder

Sebbene gli obiettivi della Società siano limitati dagli interessi dei suoi proprietari, membri, clienti o affiliati, la Società è consapevole che altri individui o gruppi, tra cui i dipendenti diretti e indiretti, possono anch'essi avere diritti, richieste o specifici interessi che vengono presi in considerazione.
In modo collettivo, questi individui o gruppi costituiscono gli stakeholder dell'organizzazione.
La Società identifica i propri stakeholder e, riconoscendo che alcuni di essi possano influire in modo significativo sulle attività dell'organizzazione, tiene in considerazione i loro interessi e diritti legali e risponde alle preoccupazioni da loro manifestate.
Tali parti interessate sono:

- Dipendenti e collaboratori
- Dirigenza e management
- Clienti e consumatori
- Fornitori di prodotti e servizi
- Comunità locali
- Investitori
- Altre società del Gruppo di appartenenza
- Istituzioni
- Organizzazioni sindacali
- Istituti scolastici ed Università
- Media

La Società si impegna per creare opportunità di dialogo con i suoi stakeholder, al fine di creare una base informata per le decisioni dell'organizzazione.
La Società valorizza il contributo di tutte le parti interessate, promuovendo un confronto trasparente e costruttivo finalizzato al continuo miglioramento delle proprie attività.

Equità dell'autorità

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare, essa garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia della persona. In ogni caso, tali valori devono essere salvaguardati quando si effettuano scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

L'autorità è esercitata nel pieno rispetto del principio di legalità, garantendo che ogni decisione e azione sia conforme alle norme vigenti e ai principi etici della Società.

Tutela di salute, sicurezza e ambiente

La Società si impegna a proteggere salute, sicurezza e ambiente con un approccio responsabile, creando un ambiente di lavoro sicuro, sostenibile e in armonia con la comunità.
Ogni attività e investimento della Società viene realizzato solo dopo un'attenta valutazione dell'impatto ambientale e sociale, per garantire scelte responsabili e sostenibili.

La Società intende condurre la sua attività ed effettuare i suoi investimenti in maniera socialmente responsabile, sostenibile dal punto di vista ambientale e nel rispetto della norma ISO 26000 e delle norme ISO 14001, ISO 45001, ISO 27001 e ISO 37001 con le quali sono certificate le società del gruppo come specificato nelle note a questo documento (note 1, 2, 3,4, 5)

La Società si impegna a condurre apposite valutazioni riguardo le esposizioni in ambito di salute e sicurezza e di sostenibilità ambientale (dirette/indirette), in modo da prevedere gli eventuali impatti (positivi/negativi) che tali situazioni potrebbero avere sulla salute delle persone e degli animali e sulla salvaguardia dell'ambiente, effettuando tutti i controlli previsti dalle norme di settore e leggi cogenti.

La Società si attiva al fine di garantire comunicazioni complete ed esaustive con la comunità, avendo cura di diffondere corrette e veritiere informazioni riguardanti la propria attività.

La Società si impegna ad agire in modo sostenibile, minimizzando gli impatti ambientali e ottimizzando l'utilizzo delle risorse energetiche e naturali.

La Società, inoltre, nella sua funzione sociale si impegna a supportare programmi di salute anche per la comunità, con riferimento in particolare alla consapevolezza sui rischi per la salute e sulle malattie gravi.

MedicAir Group conduce le proprie attività nel rispetto delle normative applicabili e adotta i più elevati standard e le linee guida internazionali in materia in tutti i contesti in cui opera.

Promozione del comportamento etico

La Società si basa su valori quali onestà, equità e integrità. Questi valori implicano un'attenzione per le persone, gli animali e l'ambiente e un impegno ad affrontare l'impatto delle proprie attività e decisioni sugli interessi degli stakeholder.
La Società sviluppa e utilizza strutture di governo in grado di favorire la promozione di un comportamento etico all'interno dell'organizzazione, nei suoi processi decisionali e nelle sue interazioni con gli altri, al fine di prevenire o eliminare potenziali conflitti di interesse e di mantenere attivi meccanismi per facilitare la segnalazione di comportamenti non etici senza timore di conseguenze negative.

Il comportamento etico implica l'agire con integrità, trasparenza e responsabilità, rispettando i valori fondamentali di giustizia, onestà e rispetto per le persone e l'ambiente. Significa prendere decisioni che non solo siano conformi alla legge, ma che riflettano anche un impegno verso il benessere collettivo e il rispetto reciproco.

Correttezza in ambito contrattuale

La correttezza in ambito contrattuale implica l'obbligo di comportarsi secondo buona fede, lealtà e trasparenza, rispettando gli impegni assunti e tutelando l'affidamento delle controparti.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti: la Società si impegna a non sfruttare condizioni d'ignoranza o d'incapacità delle proprie controparti. Nei rapporti in essere si deve evitare che chiunque operi in nome e per conto della Società cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto, al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza in cui l'interlocutore si sia venuto a trovare. In particolare, la stipulazione, l'esecuzione o l'interruzione di una relazione contrattuale non deve mai rappresentare uno strumento avente ad oggetto o effetto la violazione della disciplina *antitrust*.

Tutela della concorrenza

La Società opera nel pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia *antitrust* ed in adesione alla sua ispirazione, che costituisce imprescindibile parametro di riferimento della Società in ogni contesto in cui essa opera. In particolare, la Società si propone di tutelare il valore della concorrenza astenendosi da comportamenti collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante o costituenti intesa restrittiva della concorrenza. Pertanto, tutti i soggetti che a vario titolo operano con la Società non potranno partecipare ad accordi contrastanti con le regole che disciplinano la libera concorrenza tra imprese. A tali soggetti è fatto, dunque, espresso divieto di impartire ordini e/o direttive che si pongano in contrasto con le disposizioni che tutelano la concorrenza. Qualora dovessero sorgere dubbi interpretativi e/o di contegno da mantenere in fattispecie concrete, soprattutto con riguardo ai rapporti con le imprese concorrenti, le associazioni di categoria e le stazioni appaltanti, è fatto obbligo al personale di contattare il Responsabile *Antitrust* e/o rivolgersi ai Legali Incaricati.

La Società tutela la concorrenza e il corretto funzionamento del mercato e si impegna a non sfruttare indebitamente eventuali posizioni dominanti, evitando qualsiasi comportamento anticoncorrenziale.

Il rispetto del diritto di proprietà, materiale e intellettuale è un valore fondamentale che garantisce sviluppo, equità e fiducia all'intera collettività.
La Società si impegna a tutelare la proprietà, in ogni sua forma, al fine di proteggere l'innovazione, il lavoro e la libertà di tutti.

Rispetto dei diritti di proprietà

La Società riconosce che il diritto di proprietà, sia fisica che intellettuale, è un diritto umano riconosciuto nella Dichiarazione universale dei diritti umani.
Di conseguenza, la Società conduce investigazioni appropriate per assicurarsi di possedere titolo legale che consenta l'uso o la cessione di proprietà, si astiene da attività che violino i diritti di proprietà e paga un equo compenso per la proprietà che acquista o usa. La Società attua questi impegni tenendo in dovuta considerazione le aspettative della società, i diritti umani e i bisogni primari della persona quando esercita e protegge i propri diritti di proprietà intellettuale e fisica.
Inoltre, la Società attua politiche e pratiche che promuovono il rispetto per i diritti di proprietà e le conoscenze tradizionali.

Trasparenza e completezza dell'informazione

La Società è tenuta a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate in modo tale che, nell'instaurare i rapporti con l'azienda, i portatori d'interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, la Società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste in modo chiaro e comprensibile.
Le informazioni sono immediatamente disponibili, direttamente accessibili e comprensibili da parte di coloro che sono stati influenzati in maniera significativa, o potrebbero esserlo, dalla società.
Le informazioni sono tempestive e presentate in modo chiaro ed oggettivo così da permettere agli stakeholder di valutare accuratamente l'impatto che le decisioni e le attività dell'organizzazione hanno sui loro rispettivi interessi.

La trasparenza e la completezza dell'informazione sono elementi imprescindibili nel rapporto con tutti gli stakeholder. Solo attraverso una comunicazione chiara, veritiera e tempestiva è possibile costruire fiducia, garantire responsabilità e favorire relazioni durature.

La protezione dei dati personali è un dovere essenziale: garantisce privacy, sicurezza e fiducia nei rapporti con tutti gli stakeholder.
La Società tutela i dati personali con rigore, nel rispetto della normativa, per assicurare riservatezza e affidabilità verso ogni interlocutore.

Protezione dei dati personali

La Società raccoglie e tratta dati personali di clienti, proprietari, collaboratori, dipendenti e di altri soggetti, persone sia fisiche che giuridiche. Tali dati consistono in qualsiasi informazione che serva a identificare, direttamente o indirettamente, una persona fisica e che possono fornire indicazioni sulle sue caratteristiche, le sue abitudini, il suo stile di vita, le sue relazioni personali, la sua situazione economica, gli elementi caratteristici della sua identità ecc.
Tali dati possono comprendere anche i cosiddetti "dati sensibili", quali le informazioni anagrafiche e di contatto connesse all'origine etnica o razziale, alle convinzioni personali, religiose e filosofiche o di altro genere, alle opinioni politiche e all'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.
I dati personali possono anche essere relativi alle condanne penali e reati (es. casellario giudiziale e dei carichi pendenti).
La Società si impegna a trattare i dati personali, i dati sensibili e i dati relativi alle condanne penali e reati nei limiti e in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di privacy e dal Regolamento (UE) n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali.

Trattamento delle informazioni

Le informazioni in merito ai portatori d'interesse sono gestite nel rispetto della riservatezza, attraverso un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità, nonché classificando le informazioni per livelli di criticità crescente e adottando opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento, e sottoponendo i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

La Società si impegna a trattare le informazioni in modo leale, trasparente e conforme alla normativa, garantendo sicurezza e riservatezza in ogni fase del processo.

3. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO CUI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE

Le persone (amministratori, dipendenti e collaboratori), nel comportamento da tenere nei confronti della Società, devono osservare i principi di:

Professionalità

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a disposizione, assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

Lealtà

La Società richiede a tutto il personale di comportarsi in maniera leale, agendo sempre in modo trasparente e responsabile nel perseguimento dell'interesse della stessa e nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. La lealtà si traduce nel rispettare i valori e i principi della società, evitare situazioni di conflitto di interesse e mantenere la riservatezza su informazioni sensibili o strategiche.

Onestà e Integrità

Nell'ambito della propria attività lavorativa il personale è tenuto a conoscere e rispettare con diligenza il modello organizzativo e le leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta, non integra, o comunque volta in qualsiasi modo a procurare alla Società stessa un vantaggio illecito. Qualora vi siano dei dubbi su come procedere, la Società predispone gli opportuni strumenti al fine di informare adeguatamente le persone (es: contatto con OdV).

Correttezza

Le persone non utilizzano a fini individuali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Nessuna persona accetta né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi; ogni persona respinge - e non effettua - promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

Riservatezza

Le persone assicurano, relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Società, la massima riservatezza nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. Il personale è tenuto a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Risoluzione dei conflitti di interesse

Nello svolgimento dell'attività lavorativa le persone perseguono gli obiettivi e gli interessi generali della Società. Esse informano, senza ritardo, i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello della Società da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, e in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Le persone rispettano le decisioni assunte a tale proposito dalla Società.

4. CRITERI DI CONDOTTA

4.1 RELAZIONI CON IL PERSONALE

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati con quelli attesi e con le esigenze aziendali, nell'adempimento delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nell'attività di selezione, l'ufficio risorse umane adotta opportune misure per evitare favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. La società si impegna affinché tutto il lavoro sia svolto da donne e da uomini riconosciuti come dipendenti o come lavoratori in proprio conformemente alla vigente normativa del settore, evitando in qualsiasi circostanza di sottrarsi all'obbligo che la legge impone al datore di lavoro, mascherando rapporti che altrimenti sarebbero riconosciuti come un rapporto di lavoro a norma di legge.
Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve accurate informazioni in merito a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Le suddette informazioni sono presentate con modalità tali che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione del loro contenuto.
Riconoscendo l'importanza dell'occupazione sicura tanto per il singolo lavoratore quanto per la comunità, la Società procede ad una pianificazione attiva della forza lavoro per evitare il ricorso eccessivo al lavoro occasionale o temporaneo, eccetto dove la natura del lavoro sia veramente a breve termine o stagionale.
La Società assicura pari opportunità per tutti i lavoratori e si impegna attivamente a eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, ripudia qualsiasi pratica di licenziamento arbitraria o discriminatoria e protegge i dati personali e la riservatezza dei lavoratori.
La Società adotta misure per assicurare che il lavoro sia appaltato o subappaltato solo ad organizzazioni che siano legalmente riconosciute o che diversamente possano e vogliano assumersi le responsabilità di un datore di lavoro e fornire condizioni di lavoro dignitose, rispettando i princìpi che MedicAir Group assume tramite il presente Codice.
La società incoraggia le organizzazioni nella sua sfera di influenza ad adottare rapporti e condizioni di lavoro responsabili.

Gestione del personale

Le persone rappresentano la risorsa principale della Società, che pone pertanto particolare attenzione alla valorizzazione del singolo e alla crescita professionale su base prettamente meritocratica. La Società si impegna a trattare tutte le persone con lo stesso rispetto e dignità, tutelandone l'integrità morale, con particolare attenzione alle condizioni di lavoro. MedicAir Group garantisce a tutti uguali possibilità di sviluppo professionale e di carriera, impegnandosi ad attivare misure volte ad evitare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone (per esempio, in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti), che includono il rispetto di quanto previsto nel presente Codice Etico e nel programma di *compliance antitrust*. L'accesso a ruoli e incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità. La valutazione delle persone è effettuata in maniera allargata, coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e - per quanto possibile - i soggetti entrati in relazione con la persona esaminata.

Lotta alla discriminazione e alle molestie

La Società si conforma alle norme ISO 30415 (Diversità e Inclusione), ISO 53800 (Parità di genere ed emancipazione femminile) e ISO 26000 (Responsabilità sociale di impresa), con l'obiettivo di stabilire relazioni lavorative caratterizzate da correttezza, eguaglianza, non discriminazione, attenzione e rispetto per la dignità della persona (nota 5 a questo documento) [5].

MedicAir Group si impegna a salvaguardare i lavoratori da atti di violenza psicologica e a contrastare qualsiasi atteggiamento/comportamento discriminatorio o che possa turbare la sensibilità delle persone, adottando una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia, bullismo, o intimidazione.

La Società condanna, vieta e persegue qualsiasi tipologia di molestia di carattere sessuale comunque realizzata e adotta un'interpretazione estensiva di tale concetto, considerando comunque inaccettabile e vietato qualsiasi atteggiamento o comportamento che possa creare disagio o incutere timore nell'altra persona.

La Società prende in considerazione anche i cosiddetti "motivi illegittimi di discriminazione emergenti", tra i quali rientrano, a scopo puramente esemplificativo, lo stato coniugale o famigliare i rapporti personali e lo stato di salute, quale per esempio HIV/AIDS.

Le disparità non sono considerate discriminazione solo se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

Parità di genere

La Società persegue l'obiettivo della parità tra uomo e donna: a tale scopo adotta azioni positive e interventi decisi per superare gli stereotipi di genere ed eliminare le fonti di disuguaglianza e ogni forma di abuso fisico e verbale, attuando al proprio interno un percorso culturale sostenibile e durevole nel tempo e impegnandosi affinché gli obiettivi siano definiti e mantenuti in un piano strategico.

MedicAir Group elabora misure e programmi per garantire pari opportunità nella fase di selezione, nonché pari accesso alle opportunità di carriera e crescita professionale (anche in ruoli apicali e di responsabilità). La Società garantisce inoltre pari trattamento remunerativo di tutti i generi con

[5] Tra le società del Gruppo sono certificate ISO 26000 e ISO 53800, ISO 30415 Medicair Italia, Medicair Centro, Medicair Sud e Service Med Srl.

riferimento allo stesso livello di inquadramento e responsabilità, nonché pari opportunità di formazione e sviluppo.

Rilevazione e segnalazione

La Società garantisce il diritto di segnalazione degli eventuali atti potenzialmente costituenti discriminazione o molestia all'Organismo di Vigilanza tramite il canale whistleblowing. Oltre alle misure di carattere repressivo, la società adotta anche delle iniziativo di tipo preventivo, fra cui delle surveys anonime annuali per verificare e prevenire casi di molestie, abuso o discriminazioni di qualsiasi genere e tipo.

Diversità e inclusione

MedicAir Group non si limita a contrastare la discriminazione, ma promuove attivamente la valorizzazione della diversità e l'inclusione.
La Società riconosce nella diversità un elemento fondamentale di crescita, valorizzando talenti, esperienze e caratteristiche individuali, senza distinzione di nazionalità, lingua, identità di genere, abilità, orientamento sessuale, religione o opinioni.
Per creare un ambiente di lavoro accessibile, rispettoso e inclusivo, MedicAir adotta misure formative, comunicative e operative volte a favorire una cultura interna aperta alla valorizzazione di tutte le diversità.
La Società garantisce un accesso equo a opportunità di lavoro, carriera e sviluppo, promuovendo il rispetto reciproco e un forte senso di appartenenza. Lo stesso impegno viene esteso a tutti gli stakeholder, incoraggiando un approccio collaborativo fondato sui principi di inclusione e diversità.

Lavoro infantile/minorile e lavoro forzato/obbligato

MedicAir Group non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.
La Società rifiuta ogni forma di lavoro coatto o svolto da persone che hanno meno di sedici anni.
Nell'eventualità di utilizzo di giovani lavoratori, la Società si attiva per la tutela specifica degli interessi scolastici e di conciliazione vita-lavoro degli stessi, assicurando inoltre di non esporre i giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute e sicurezza fisica e mentale.
La Società rifiuta ogni forma di lavoro coatto o forzato, intendendosi come tale ogni forma di sfruttamento, dal traffico degli esseri umani a qualsiasi forma di ricatto o coercizione.
La Società non costringe o vincola il personale, tramite la minaccia di sanzioni o altre forme di coercizione, a svolgere incarichi diversi da quelli previsti e concordati dalla legge e dal contratto di riferimento o ad accettare condizioni di lavoro diverse da quelle definite al momento dell'assunzione.
Le ore di lavoro straordinario sono volontarie; non vengono utilizzate forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario.
La Società condanna l'utilizzo di traffico di esseri umani, pratica universalmente riconosciuta come deplorevole.

Pratiche disciplinari

In relazione alle pratiche disciplinari, la Società non ammette l'utilizzo da parte del management, dei suoi dipendenti e dei suoi collaboratori di alcuna forma di punizioni fisiche, coercizione fisica e/o mentale o violenza verbale e/o fisica. I lavoratori vengono informati ogni qualvolta venga avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e viene garantito il loro diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguardi. I lavoratori confermano con la firma tutte le registrazioni documentate dei provvedimenti disciplinari nei loro confronti, al fine di dare

evidenza del fatto che i lavoratori sono consapevoli delle azioni intraprese, anche se possono non essere necessariamente d'accordo con la logica seguita, e che sanno che tali registrazioni vengono mantenute negli archivi relativi al personale.

Diffusione delle politiche del personale

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutte le persone attraverso gli strumenti aziendali: documenti organizzativi e comunicazioni curate dai responsabili, affissione nelle bacheche aziendali.

Valorizzazione e formazione delle risorse

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura, mediante l'attivazione delle leve disponibili, per favorire lo sviluppo e la crescita delle persone: per esempio, rotazione delle mansioni, affiancamenti a personale esperto ed esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità. In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione, da parte dei responsabili, dei punti di forza e di debolezza delle persone, in modo che queste possano tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata. La Società mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale, oltre che al fine di garantire il rispetto degli obiettivi prefissati nel presente Codice. Una formazione istituzionale viene erogata in determinati momenti della vita aziendale della persona (per esempio, per i neoassunti è prevista un'introduzione all'attività aziendale, una formazione in ambiti di sicurezza, parità di genere, prevenzione degli abusi e affini) e una formazione ricorrente è rivolta al personale operativo. La formazione è assegnata a gruppi o a singole persone sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale e nel rispetto dei principi delle norme UNI CEI EN ISO 13485, ISO 9001 e ISO 30415.

Gestione del tempo di lavoro delle persone

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro delle persone, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere come atto dovuto, al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Coinvolgimento delle persone

È assicurato il coinvolgimento del personale nell'ambito dell'attività lavorativa anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Le persone devono partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente ai responsabili di formulare le decisioni finali; il personale deve, comunque, concorrere sempre all'attuazione delle attività stabilite.

Interventi sull'organizzazione del lavoro

In caso di riorganizzazione del lavoro è salvaguardato il valore delle risorse umane, prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale. La Società si attiene perciò ai seguenti criteri:

- gli oneri della riorganizzazione del lavoro devono essere distribuiti nel modo più uniforme possibile tra tutte le persone, in coerenza con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività;
- nel caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque esplicitati, la persona può essere assegnata a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

Salute e sicurezza

La Società, in possesso della certificazione ISO 45001 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, (vedi società in possesso della certificazione come definito nella nota 2) si impegna a offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale. Vengono rispettati i più alti standard internazionali in materia di salute e di sicurezza, le specifiche normative e i regolamenti dei contesti in cui la Società opera. Vengono fissati come obiettivi il miglioramento continuo e la responsabilizzazione di tutti i livelli aziendali, al fine di assicurare una gestione basata sui princìpi di precauzione, prevenzione, protezione e gestione del rischio. MediAir Group si dedica a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone; la Società opera inoltre per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori. Obiettivo della Società è proteggere le risorse umane ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo con i propri membri ma anche con le altre società appartenenti al Gruppo, i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti nelle attività aziendali.
A tal fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento dei pericoli, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Tutela della privacy

Nel trattamento dei dati personali dei propri dipendenti la Società si attiene alle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) n. 2016/679 sulla protezione dei dati. Alle persone viene consegnata un'informativa sulla privacy che individua finalità e modalità del trattamento, eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati nonché informazioni necessarie all'esercizio del diritto di accesso. Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso al trattamento dei loro dati personali. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

4.2 DOVERI DEL PERSONALE

Le persone devono agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

Gestione delle informazioni

Le persone devono conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni al fine di garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Esse sono tenute a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Riservatezza delle informazioni aziendali

Informazioni e know-how aziendali devono essere tutelati con la massima riservatezza. I dati più significativi che la Società acquisirà o creerà nel corso della propria attività saranno considerati informazioni riservate e oggetto di adeguata attenzione: ciò include anche informazioni acquisite da e riguardanti terze parti (clienti, contatti e partner professionali, dipendenti). Le persone che, nell'assolvimento dei propri doveri, venissero in possesso di informazioni, materiali o documenti riservati, dovranno informarne i superiori. È responsabilità dei dirigenti trattare e diffondere le informazioni con mezzi adeguati nel rispetto dei principi aziendali: le persone non espressamente autorizzate a rispondere a quesiti o a fornire materiali richiesti dagli interlocutori interni o esterni alla Società saranno tenute a consultarsi con i superiori e a uniformarsi alle istruzioni impartite in merito. Nel caso in cui sia necessario trattare argomenti rilevanti, riservati o di natura economica, si avrà cura di fare preventivamente firmare alla controparte un impegno di riservatezza, redatto secondo gli standard aziendali o, alternativamente, di adottare le misure necessarie in base alla natura degli elementi trattati. Sia durante che dopo lo scioglimento del rapporto d'impiego con la Società, le persone potranno utilizzare i dati riservati in loro possesso esclusivamente nell'interesse societario e mai a beneficio proprio o di terzi. In applicazione del diritto della concorrenza e del Manuale di *compliance antitrust*, le informazioni commercialmente rilevanti riguardanti la Società non dovranno essere messe a disposizione delle imprese concorrenti; in caso di dubbio sarà necessario consultare il Responsabile *antitrust* e/o i Legali Incaricati.

Informazioni riservate su terzi soggetti

Il personale aziendale dovrà astenersi dall'impiego di mezzi illeciti al fine di acquisire informazioni riservate su imprese ed enti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto dal contratto in questione. Senza la debita autorizzazione le persone non possono chiedere, ricevere o utilizzare informazioni riservate riguardanti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di un altro individuo, che non siano già assoggettate a un accordo di non divulgazione o ad altra forma di tutela, sarà necessario rivolgersi al proprio responsabile per ricevere assistenza nel trattamento di tali informazioni. In applicazione del diritto della concorrenza e del Manuale di *compliance antitrust*, le informazioni commercialmente rilevanti riguardanti imprese concorrenti non dovranno essere chieste, sollecitate o anche solo accettate dalla Società; in caso di dubbio sarà necessario consultare il Responsabile *antitrust* e/o i Legali Incaricati.

Conflitto di interessi

La Società riconosce e rispetta il diritto del proprio personale di partecipare a investimenti, affari o attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di MedicAir Group, purché si tratti di attività consentite dalla legge, compatibili e comunque non in contrasto con gli obblighi assunti nei confronti della Società stessa.
Tutte le persone della Società tutelano e promuovono gli interessi della stessa assumendo decisioni in modo obiettivo ed evitando situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e astenendosi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nessun soggetto che abbia rapporti con una persona di MedicAir Group deve potere trarre vantaggio impropriamente dalla Società in virtù del suo rapporto con la persona stessa.
Un conflitto di interessi si manifesta in tutte le situazioni da cui potrebbero potenzialmente scaturire comportamenti o decisioni, nell'ambito della propria attività lavorativa, idonei a generare un vantaggio diretto o indiretto, immediato, differito o continuativo, anche di natura non economica, per sé stessi, per i propri familiari o per altre persone con le quali la persona in oggetto intrattiene strette relazioni personali o di affari.
A specificazione di quanto sopra, si precisa che sono considerati familiari il coniuge, il compagno/a, i genitori, i figli, i fratelli e le sorelle, i nonni, gli zii, i nipoti e i primi cugini del soggetto e del coniuge o del compagno/a; sono inoltre considerati familiari anche il coniuge o il compagno/a di ciascuna di tali persone.
A titolo esemplificativo e non esaustivo possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- esercitare in proprio un'attività in concorrenza con quelle della Società, anche attraverso i familiari;
- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere nel contempo interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, etc.), anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere allo stesso tempo attività lavorativa, anche per parte di un familiare, presso i fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Società o con altri soggetti appartenenti al suo Gruppo.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi la persona è tenuta ad astenersi tempestivamente dall'intervenire in processi di controllo, decisionali, istruttori od operativi che possano anche solo potenzialmente determinare situazioni di conflitto; successivamente, la persona deve darne comunicazione per iscritto al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa la funzione aziendale che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.
Il personale è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori dell'ambito lavorativo nel caso in cui queste possano apparire in potenziale conflitto di interessi con la Società.

Compensi illeciti, omaggi, spese di rappresentanza

Al personale aziendale è imposto il divieto di accettare o ricevere qualunque dono, gratifica o altro omaggio che abbia un valore monetario più che simbolico da parte di fornitori, clienti, concorrenti o altre entità con cui è in corso un rapporto professionale. In particolare, le persone non devono:

- accettare doni e servizi che possano influire sulle azioni da intraprendere nello svolgimento delle loro mansioni lavorative;
- offrire, promettere o accettare in nessun caso vantaggi economici o altre utilità allo scopo di velocizzare, favorire o facilitare lo svolgimento di un'attività in modo improprio.

Le persone faranno, inoltre, quanto in loro potere per comunicare ai partner commerciali la propria indisponibilità ad accettare doni o altri benefici. I divieti descritti sopra non possono essere elusi ricorrendo a terzi. Il personale aziendale che riceve omaggi o benefici diversi da quelli che rientrano nelle fattispecie consentite è tenuto a darne comunicazione alla funzione aziendale indicata dalle procedure stabilite, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a fare notificare al mittente la politica aziendale in materia.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni persona è tenuta a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni persona deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che le sono stati affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- custodire adeguatamente le risorse affidate e informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la Società. In particolare, per le applicazioni informatiche ogni persona è tenuta a:
    - adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
    - astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, dal ricorrere a un linguaggio di basso livello e a una grafica non in linea con quella aziendale o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale;
    - astenersi dal navigare su siti Internet con contenuti indecorosi e offensivi e comunque non inerenti alle attività professionali.

La Società si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, reporting, controllo finanziario e analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (Regolamento sulla privacy, statuto dei lavoratori, etc.).

Partecipazione ad attività antisociali e criminali

La Società denuncia con forza processi e attività antisociali e criminali e dichiara la sua ferma intenzione di non avere alcuna parte in tali fenomeni. Al personale aziendale viene fatto divieto di intrattenere rapporti di qualsiasi genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in attività antisociali e criminali che minacciano la società o la vita dei cittadini. Di fronte a domande estorsive da parte di soggetti antisociali e criminali le persone rifiuteranno ogni compromesso e si asterranno da esborsi in denaro o altre prestazioni. Ne informeranno invece immediatamente i propri responsabili per le necessarie consultazioni con la direzione aziendale.

4.3 RELAZIONI CON I CLIENTI

Imparzialità

La Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti e consumatori.

Contratti e comunicazioni ai clienti

La Società si attiva per garantire che i contratti e le comunicazioni ai clienti siano:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente;
- comprensivi di indicazioni in merito al consumo sostenibile in riferimento allo smaltimento dei prodotti a fine ciclo di vita.

Stile di comportamento del personale verso i clienti ed i consumatori

Lo stile di comportamento del personale nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.
La società non trascura di coinvolgere gli stakeholder solo perché essi non si esprimono. La società non crea né supporta gruppi particolari per dare l'impressione di avere un partner con cui dialogare qualora il supposto partner non sia di fatto indipendente e non privilegia alcun gruppo organizzato di stakeholder in quanto più "amichevole" o supportante gli obiettivi dell'organizzazione stessa più di un altro gruppo.
La società annualmente coinvolge gli stakeholder in riferimento alla qualità dei prodotti ed ai servizi offerti mediante sondaggi o raccolta di pareri e valutazioni e non pone discriminazioni ai dati raccolti trattandoli tutti con le medesime modalità.

Servizi, supporto e tutela dei clienti e dei consumatori

MedicAir Group fornisce istruzioni chiare sull'uso dei propri prodotti e sulle soluzioni in caso di difetti, offrendo un servizio di customer service e monitorando costantemente il post-vendita e la gestione delle dispute. Le attività di pricing, marketing e contrattualistica sono svolte secondo principi di correttezza, trasparenza e utilità per i clienti.
La Società garantisce la continuità dei servizi essenziali, concedendo tempi ragionevoli per eventuali pagamenti arretrati. Si impegna a promuovere il consumo sostenibile e a progettare prodotti accessibili, attenti anche alle esigenze delle persone vulnerabili.
MedicAir riduce al minimo i rischi legati ai propri prodotti e servizi, rispettando il Regolamento UE 2017/745 sui dispositivi medici attraverso progettazione, distribuzione, informazione, assistenza e procedure di ritiro e richiamo.
Alcune società del Gruppo, a dimostrazione pratica di tali impegni, sono in possesso della certificazione relativa alla norma UNI CEI EN ISO 13485 per il sistema di qualità relativo ai dispositivi medici ossia Medicair Italia, Centro e Sud.

4.4 RELAZIONI CON LA PROPRIETÀ DELL'ENTE

Trasparenza contabile

La Società si impegna costantemente nella chiarezza, completezza, correttezza e precisione nei libri contabili, assicurandosi che tutti i documenti, inclusi i rendiconti finanziari, la reportistica non finanziaria, i contratti e gli accordi, forniscano in maniera precisa una rappresentazione veritiera dei fatti e siano sempre archiviati per eventuali verifiche. La connessa registrazione deve riflettere ciò che è descritto nella documentazione di supporto e deve specificare i criteri adottati nella determinazione di elementi economici basati su valutazioni.

4.5 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Con il termine Pubblica Amministrazione si intende qualsiasi soggetto (persona giuridica pubblica o privata) che svolga attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale e/o comunitario, che sia articolazione dell'amministrazione centrale o espressione di autonomie territoriali. In tale nozione, in via esemplificativa e non tassativa, sono da ricomprendersi anche le autorità pubbliche di vigilanza, le autorità amministrative indipendenti, le istituzioni comunitarie nonché soggetti privatistici concessionari di un pubblico servizio.

Correttezza e lealtà

La Società intende condurre rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza ed eticità di comportamento: tali rapporti, che devono avvenire nel rispetto della normativa vigente, inclusa quella a tutela della concorrenza, sono uniformati ai principi generali di correttezza e di lealtà in modo da non compromettere l'integrità di entrambe le parti. Il personale deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. Nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti. Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a procedure di gara, contratti, autorizzazioni, concessioni, licenze e richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (statale o comunitaria). Nel caso in cui la Società abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti, deve essere rispettata la normativa vigente. Qualora soggetti apparentemente esterni possano essere considerati quali longa manus della Società, è opportuno che i principi contenuti nel presente Codice siano estesi anche a questi ultimi. La Società non dovrà comunque farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.

Regali, omaggi e benefici

In coerenza con il principio di tolleranza zero, la Società vieta e contrasta attivamente ogni forma di corruzione a favore di chiunque, senza alcuna eccezione, adottando procedure, regole e controlli per prevenire e contrastare il rischio corruzione nello svolgimento delle proprie attività. MedicAir Group crede fermamente che la corruzione, oltre ad essere una pratica illegale, possa frenare lo sviluppo economico, minare le attività commerciali legittime, distorcere la concorrenza leale, distruggere la reputazione dell'azienda ed esporre le società e gli individui a un rischio elevato.

Nessuna persona della Società può elargire denaro oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per la Società, compresi i cosiddetti "facilitation payments". Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società: in particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri o a loro familiari che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere. Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, quindi, ma anche, per esempio, partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, etc.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi: a tal proposito, si considerano atti di corruzione non solo i pagamenti illeciti fatti direttamente dalla società o da loro dipendenti ma anche i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto della società, sia in Italia che all'estero.

La Società si astiene dall'assumere, alle proprie dipendenze o in qualità di consulenti, ex impiegati della Pubblica Amministrazione o loro parenti che abbiano partecipato personalmente e attivamente a una trattativa d'affari o che abbiano contribuito ad avallare le richieste effettuate dalla Società alla Pubblica Amministrazione per un periodo di almeno due anni, decorrenti dalla conclusione dell'affare o dall'inoltro della richiesta da parte della Società.

In ogni caso, la Società si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende e degli enti con cui ha rapporti. I regali offerti, salvo quelli di irrisorio valore, devono essere documentati in modo adeguato a consentire verifiche e autorizzazioni.

Iniziative che la Società può assumere

La Società si impegna a sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività nonché le attività di fondazioni e associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice. Nel caso in cui la Società voglia effettuare donazioni in denaro, in attrezzature o in beni, viene formalizzata un'apposita procedura, i cui tratti fondamentali sono di seguito indicati:

- la Società deve predisporre e inviare all'organo della Pubblica Amministrazione beneficiario una comunicazione nella quale manifesta l'intenzione di volere donare una somma di denaro, un'attrezzatura o dei beni;
- l'organo della Pubblica Amministrazione beneficiario seguirà la normativa in vigore ai fini dell'attuazione della donazione;
- la Società, presa buona nota dell'accettazione, fornirà tutti i dettagli della donazione stessa e predisporrà gli adempimenti ex lege.

La società è inoltre impegnata in collaborazioni con università o i laboratori di ricerca, per potenziare lo sviluppo scientifico e tecnologico con partner della comunità.

La società incoraggia lo sviluppo della politica pubblica a vantaggio dell'intera società. La società proibisce l'uso dell'indebita influenza ed evita comportamenti, quali per esempio la manipolazione, l'intimidazione e la coercizione, che possono indebolire il processo della politica pubblica.

4.6 RAPPORTI DIRETTI ALLA TUTELA DELLA CONCORRENZA

MedicAir Group crede nella libertà di impresa e nella libera concorrenza e si ispira a principi di lealtà e correttezza, traducendo tale impegno sia nell'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive sia tramite l'adozione di logiche di mercato nella gestione dei rapporti con i fornitori. La Società non favorisce o tollera in alcun modo violazioni dei diritti umani o altre attività illecite, come il riciclaggio e qualsiasi forma di finanziamento ad attività illegali. La Società di impegna quindi a garantire, nella propria attività, il pieno rispetto e l'efficacia delle restrizioni e dei limiti posti dalla normativa nazionale e internazionale in materia di Sanzioni Economiche e Finanziarie e Trade Control.

La Società garantisce l'esercizio delle proprie attività d'impresa nel pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia di tutela della concorrenza e del mercato. In particolare, la Società opera sul mercato in maniera tale da evitare condotte costituenti pratiche anticoncorrenziali, sia nella forma delle intese vietate che dello sfruttamento abusivo della eventuale posizione di mercato detenuta. In ogni caso, la Società condanna ogni atto concorrenziale frutto o conseguenza di corruzione, violenza o in qualsiasi modo in violazione della legge e dei più alti standard di etica imprenditoriale, inclusi quelli adottati nelle regole e procedure di comportamento interne.

La promozione ed il rispetto di condotte fedeli nell'ottica menzionata è assicurata dalla Società anche attraverso la formazione del personale che, in ragione della posizione occupata all'interno della Società, è maggiormente esposta al rischio di condotte anticoncorrenziali, nonché mediante un sistema di sanzioni ed incentivi volti a prevenire la commissione di illeciti concorrenziali ed a premiare la partecipazione del personale nel raggiungimento degli obiettivi del programma di *compliance antitrust*.

In tale prospettiva i dipendenti ed i vertici amministrativi della Società sono tenuti alla scrupolosa osservanza del Manuale di *compliance antitrust*. Nel caso in cui un dipendente venga a conoscenza di condotte anticoncorrenziali, è fatto obbligo di comunicarle immediatamente al Responsabile *Antitrust* e/o ai Legali Incaricati. In nessun caso una segnalazione potrà determinare l'applicazione di sanzioni da parte della Società.

4.7 RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

La partecipazione ad associazioni di categoria ed agli eventuali incontri che ne conseguono è ritenuta utile dalla società solo nei limiti in cui essa sia volta ad affrontare questioni di carattere generale inerenti ai settori di mercato nei quali la Società opera (quali l'interpretazione della disciplina vigente) ed è consentita esclusivamente al personale delegato a tale scopo dalla Società. In tale contesto è richiesto lo scrupoloso rispetto della disciplina a tutela della concorrenza, in particolare (ma non limitatamente) a quanto previsto nelle istruzioni operative contenute nel manuale di *compliance antitrust* messo a disposizione dalla Società.

In nessun caso la Società parteciperà ad associazioni o riunioni che abbiano per oggetto o per effetto una violazione del diritto della concorrenza. In particolare, nel quadro di tali riunioni ed in presenza di altri *competitor* operanti nel medesimo segmento di mercato, il personale delegato non potrà né dovrà mai rivelare e/o concordare strategie commerciali né ricevere alcuna indicazione su materie concorrenzialmente sensibili da parte dei propri concorrenti, impegnandosi, per converso e qualora i contenuti della riunione dovessero andare in tale direzione, a far constare il proprio dissenso a verbale e ad allontanarsi immediatamente dalla riunione, segnalando l'accaduto al Responsabile *Antitrust* e/o ai Legali Incaricati.

I dipendenti della Società potranno partecipare solo agli incontri conformi a quanto qui previsto e, a tal fine, saranno tenuti a rendere disponibili al Responsabile *Antitrust* i verbali di tali incontri.

4.8 RAPPORTI CON LE AUTORITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO

La Società assicura che i propri rapporti con le autorità di vigilanza e di controllo, inclusa l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, siano ispirati alla massima collaborazione. Essa si impegna ad evitare qualsiasi comportamento che possa in qualche maniera o misura ostacolare, limitare o fuorviare l'attività di controllo, dando pronta esecuzione alle eventuali prescrizioni e indicazioni di dette autorità.

4.9 COINVOLGIMENTO E SVILUPPO DELLA COMUNITA'

MedicAir Group si impegna a instaurare relazioni solide e durature con le comunità locali, promuovendo la creazione di valore condiviso e sostenibile. La Società opera nel rispetto dei diritti umani, tenendo conto degli aspetti ambientali, sociali, di salute e sicurezza, valorizzando le specificità culturali e sociali dei territori. MedicAir informa in modo trasparente le comunità e ascolta le loro esigenze, adottando misure di sicurezza rispettose delle persone. Attraverso collaborazioni con organizzazioni locali, la Società sostiene progetti di sviluppo economico, istruzione, formazione e promozione della salute.

5. MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

5.1 DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

La Società si impegna a diffondere il Codice utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, per esempio, il sito Internet aziendale (www.medicairgroup.it), le riunioni di informazione e la formazione del personale. Tutte le persone devono poter reperire il presente Codice, conoscerne i contenuti e osservare quanto è in esso prescritto. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice la Società, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei princìpi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza. L'Organismo di Vigilanza e il management aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento in merito al Codice. È responsabilità di ciascuno, in particolare del management, includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione e tenerlo come base in tutte le procedure, politiche e linee guida aziendali.

5.2 VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

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

- Organo di indirizzo;
- Dirigenti;
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, oltre a monitorare il rispetto del Codice, avendo a tal fine accesso a tutte le fonti di informazione aziendali, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale. Spettano all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:
  - comunicare alla Direzione del Personale, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice;
  - esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
  - contribuire alla revisione periodica del Codice: a tal fine, l'Organismo di Vigilanza formula le opportune proposte all'Organo di indirizzo che provvede a valutarle ed eventualmente ad approvarle e formalizzarle.

La società considera anche segnalazioni ricevute dal personale, proposte e consigli ricevuti dalle altre organizzazioni/partner rientranti nella sfera di influenza della Società stessa, nonché di quelle dei consumatori attraverso sondaggi e/o incontri.

5.3 SEGNALAZIONE DI PROBLEMI O SOSPETTE VIOLAZIONI - MATERIA ANTITRUST

Chiunque venga a conoscenza o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente Codice, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza. La segnalazione deve avvenire per iscritto e in forma non anonima. La Società mette a disposizione il canale whistleblowing accessibile attraverso il sito internet e pone in essere i necessari accorgimenti che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partner, fornitori, consulenti, etc.; negazione di promozioni ai dipendenti, mobbing etc.). È a tal fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge in linea con quanto esplicitamente richiesto dalla Legge Whistleblowing (legge 30 novembre 2017, n. 179). La responsabilità di svolgere indagini su possibili violazioni del Codice spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne. In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla funzione Risorse Umane quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari così come definito nel Sistema disciplinare o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

Più in particolare, quanto alla normativa sulla concorrenza, la Società prevede che l'applicazione degli eventuali meccanismi premiali previsti in favore dei dipendenti (progressioni *etc.*) sia condizionata alla piena adesione al programma di *compliance antitrust*; adesione che dovrà consistere, cumulativamente: nel rispetto del *Manuale antitrust* e delle eventuali altre disposizioni interne in materia; nella partecipazione alle attività di *training*; nell'esito positivo delle verifiche di apprendimento; nel mancato coinvolgimento doloso o colposo in violazioni accertate dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato con provvedimento definitivo o dai giudici amministrativi.

Prevede inoltre l'applicazione di meccanismi premiali in favore dei dipendenti attivi nella promozione e lo sviluppo del presente Codice in tutti i suoi temi fondamentali.