

Milano, 07 luglio 2026

CODICE ETICO

Considerata la particolare attività svolta da Medas srl in ambito sanitario, si sottolinea l'importanza di attenersi rigorosamente al rispetto delle regole di comportamento.

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante da reati commessi da soggetti apicali o da personale dipendente o collaboratori/collaboratrici di qualsiasi genere nell'interesse o a vantaggio della Società stessa. A tal proposito Medas, al fine di confermare e comunicare la qualità dei principi a cui si ispira nello svolgimento della propria attività, ha deciso di adottare, fin dal 2010, un Modello Organizzativo, comprendente il seguente "Codice Etico".

Nel corso degli anni Medas ha poi ottenuto anche la certificazione ISO 37001 relativa al Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione e la certificazione UNI PdR 125 in ambito di Parità di genere ed è, quindi, sempre più attenta e sensibile a qualsiasi tema di discriminazione.

1 DISPOSIZIONI PRELIMINARI

La conoscenza e l'osservanza del Codice Etico da parte del personale, ma anche di tutti coloro con i quali la Società intrattiene rapporti d'affari o di collaborazione, riveste un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del know-how della stessa, tutti fattori determinanti per il successo dell'impresa.

L'osservanza del presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale della Società, anche ai sensi e per gli effetti del l'art. 2104 del c.c., il quale afferma che *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale..."*.

La violazione del presente Codice costituisce inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società a seguito di detta violazione, in conformità alla vigente normativa.

2 GLOSSARIO

Le sottoelencate espressioni hanno nel presente Codice il seguente significato:

- **"Collaboratori/Collaboratrici"** o **"Personale"**: sono intesi per praticità espositiva: dipendenti, apprendisti/e, personale inquadrato con collaborazioni coordinate e continuative, stagisti/e, consulenti o prestatori/trici d'opera, nonché qualsiasi altra persona che abbia un rapporto di collaborazione con la Società;
- **"Società"**: significa Medas S.r.l.;
- **"Codice"**: significa il presente Codice Etico;
- **"OdV"**: si intende l'Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di controllo, così come definito ai sensi di legge;
- **"Responsabile"**: significa ciascun/a Responsabile di Reparto, così come definito nell'organigramma aziendale;
- **"Comitato guida"** si intende il presidio interno all'azienda per gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione.

3 RAPPORTO CON I TERZI

Tutto il **Personale**, in occasione di rapporti con terzi (compresi clienti e fornitori), deve, nell'esercizio delle funzioni ricoperte:

- Informare detti terzi, in caso di necessità, degli obblighi imposti dal presente Codice;
- Informare l'Organismo di Vigilanza (in ambito D.Lgs.231/Corruzione) o il Comitato Guida (in ambito di inclusione e parità di genere) di qualsiasi condotta di terzi contraria al presente Codice o comunque idonea ad indurre i **Collaboratori/le Collaboratrici** in violazione del presente Codice.

La persona dell'OdV che riceve le segnalazioni anonime attraverso il canale whistleblowing esistente dovrà tempestivamente informare il Comitato Guida, se le violazioni del presente Codice riguardano i temi relativi alla parità di genere (disparità retributive, mancata promozione di determinate categorie, comportamenti molesti o discriminatori nell'ambiente di lavoro, utilizzo di un linguaggio inappropriato e offensivo, difficoltà di accesso a determinate posizioni lavorative, ecc.).

4 RISPETTO DELLA LEGGE

Il rispetto della legge è un principio fondamentale della Società.

5 RISPETTO, ONESTÀ ED INTEGRITÀ

Ogni **Collaboratore/trice** riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. Non sono tollerate discriminazioni di qualsiasi genere (sesso, nazionalità, cultura, religione, razza, ecc.), nonché molestie o offese sessuali, personali o di altra natura.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ognuno deve comportarsi con trasparenza ed onestà, assumendosi le responsabilità che gli competono per l'incarico ricevuto.

Si sottolinea che in Medas esiste un apposito "Comitato Guida" per garantire la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie, mobbing o discriminazioni in generale.

I già menzionati principi e regole valgono sia nei rapporti coi propri colleghi/e, collaboratori/trici o superiori, sia nei rapporti con i terzi.

6 FUNZIONI AZIENDALI, RESPONSABILITÀ E CONTROLLO

Ogni Responsabile, che abbia l'incarico di coordinare e controllare l'attività di **Collaboratori/trici**, deve tenere un comportamento esemplare, dimostrando dedizione al lavoro, lealtà e competenza. Deve porre obiettivi chiari e realistici al proprio gruppo e deve guadagnarsi il suo rispetto. Deve sottolineare, al tempo stesso, che il rispetto delle regole è richiesto in ogni circostanza e in ogni momento. Deve, inoltre, dimostrarsi disponibile all'ascolto nei confronti dei propri **Collaboratori/trici** che desiderano sottoporre alla sua attenzione preoccupazioni in materia di conformità al presente Codice.

È dovere di ogni Responsabile assicurarsi che, nell'ambito della propria area di responsabilità, non si verifichi alcuna violazione delle leggi che avrebbe potuto essere prevenuta o comunque evitata attraverso un controllo adeguato. Egli/Ella rimane responsabile per il compimento delle funzioni da lui/lei stesso/a delegate al **Personale**. In particolare, ciascun/a responsabile ha il dovere di:

- a) effettuare un'accurata selezione del proprio **Personale** sulla base delle attitudini personali e professionali, senza cadere in pregiudizi e *bias* cognitivi, anche ai fini del rispetto del presente Codice (dovere di selezione);
- b) indicare al proprio **Personale** in maniera precisa, completa e vincolante gli obblighi da adempiere e specificamente l'obbligo di osservanza al presente Codice Etico (dovere di istruzione);
- c) vigilare in via continuativa sul rispetto da parte del proprio **Personale** di quanto stabilito dal presente Codice Etico (dovere di controllo);

d) comunicare in modo chiaro al proprio **Personale** l'importanza di una condotta onesta, rispettosa degli altri sia sotto l'aspetto umano che professionale e priva di discriminazioni nello svolgimento delle proprie attività quotidiane, segnalando inoltre che le violazioni della legge e del presente Codice non sono ammesse e che, quindi, potrebbero costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare in conformità alle normative vigenti e come tali essere sanzionate.

7 CONCORRENZA LEALE E NORMATIVA ANTITRUST

Una concorrenza leale consente al mercato di evolversi liberamente, con i relativi vantaggi sociali che ne conseguono. Ognuno è tenuto a rispettare la normativa in materia di concorrenza. Di seguito si riportano esempi di comportamenti che possono determinare una violazione delle norme antitrust.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, pertanto, ciascuno **non** deve:

- discutere con concorrenti di prezzi, capacità produttive, politiche di vendita, margini di guadagno, costi o qualsiasi altro parametro che possa determinare o influenzare la condotta concorrenziale della Società allo scopo di indurre la concorrenza ad allinearsi a tale condotta;
- stipulare patti di non concorrenza, accordi finalizzati a limitare le trattative con fornitori, alla partecipazione in gare d'appalto o alla ripartizione di clienti, mercati o territori o programmi di produzione;
- procurarsi informazioni sulla concorrenza, ricorrendo a spionaggio industriale, corruzione, furto o intercettazioni elettroniche, o divulgare deliberatamente informazioni false su un/una concorrente o sui suoi prodotti o servizi.

8 ANTICORRUZIONE: OFFERTA E CONCESSIONE DI BENEFICI

Medas compete in modo leale sul mercato per l'acquisizione di ordini, facendo leva esclusivamente su prezzo, qualità e innovazione dei propri prodotti e servizi. Di conseguenza, tutto il **Personale** non deve offrire, promettere, concedere o autorizzare – direttamente o indirettamente - l'elargizione di somme di denaro o di qualsiasi altro beneficio a **Funzionari Pubblici** per influenzare un atto d'ufficio od ottenere un vantaggio indebito. Lo stesso divieto vale anche nei confronti di una controparte commerciale privata coinvolta in una transazione di business.

Le figure incaricate della selezione di fornitori, consulenti o altre controparti commerciali devono adottare adeguate misure al fine di:

- assicurarsi che le terze parti coinvolte conoscano e rispettino le politiche anticorruzione di Medas;
- valutare le qualifiche e la reputazione di dette terze parti;
- inserire adeguate clausole negli accordi e nei contratti per tutelare Medas.

Quanto sopra vale in particolare, ma non solo, nel caso in cui dette terze parti intrattengono rapporti con Funzionari di enti pubblici per conto di Medas.

In particolare, il **Collaboratore/la Collaboratrice** che, nell'ambito delle proprie funzioni e poteri, stipula contratti con consulenti, controparti commerciali, ecc. deve vigilare affinché tali contratti non offrano o concedano benefici in violazione del presente Codice.

Ogni decisione d'investimento societario, inoltre, deve sempre basarsi su un preventivo controllo della conformità ai principi di cui sopra.

9 ANTICORRUZIONE: PRETESA E ACCETTAZIONE DI BENEFICI

Il **Personale** non deve sfruttare la propria posizione professionale per accettare, procurarsi o farsi promettere benefici di qualsiasi genere. Questo principio non si applica in caso di accettazione non sollecitata di omaggi occasionali di valore prettamente simbolico o di pranzi o forme di intrattenimento di modico valore. Qualsiasi altro omaggio, pranzo o intrattenimento non conforme a quanto precede deve essere rifiutato o restituito.

10 SPONSORIZZAZIONI

Per sponsorizzazione si intende un conferimento in denaro o in natura da parte di Medas a favore di un evento organizzato da terzi in cambio dell'opportunità di dare visibilità al marchio Medas. Tutti i contributi erogati sotto forma di sponsorizzazione devono essere elargiti in modo trasparente e regolamentati da un accordo scritto, devono perseguire scopi commerciali legittimi ed essere adeguati alla contropartita offerta da chi organizza l'evento. Pertanto, detti contributi **non** devono essere promessi, offerti o erogati per assicurare a Medas vantaggi concorrenziali impropri o per altri fini indebiti e non devono essere destinati ad eventi organizzati da persone fisiche od organizzazioni i cui scopi sono incompatibili con i principi aziendali di Medas o che ne danneggerebbero la reputazione.

11 APPALTI PUBBLICI

Qualora Medas dovesse partecipare a gare per l'assegnazione di appalti da parte di Enti Pubblici o imprese a controllo pubblico, essa agisce all'insegna della totale trasparenza, onestà e correttezza. Medas osserva tutte le leggi e normative applicabili in materia di appalti pubblici, tra le quali le leggi che vietano qualsiasi tentativo di influenzare in modo indebito funzionari governativi.

12 ANTIRICICLAGGIO

Medas ha l'obiettivo di condurre affari esclusivamente con clienti e controparti commerciali di comprovata buona reputazione, impegnati in attività legali e le cui capacità finanziarie siano di provenienza lecita. Medas si oppone all'agevolazione del riciclaggio di denaro.

Tutto il **Personale** deve pertanto rispettare le leggi antiriciclaggio e prestare la massima attenzione, segnalando all'OdV qualsiasi comportamento sospetto di clienti, consulenti e controparti commerciali. Ognuno, in funzione del proprio incarico, deve, inoltre, osservare rigorosamente tutte le disposizioni previste in materia di contabilità, registrazione e reporting finanziario applicabili ai flussi monetari e ai pagamenti connessi con transazioni e contratti.

13 RAPPORTI CON I FORNITORI

Medas esige che i propri fornitori condividano i suoi valori e principi, impegnandosi a:

- osservare tutte le leggi applicabili;
- rispettare il divieto di corruzione;
- rispettare i diritti umani fondamentali del personale e non discriminare per alcun motivo;
- osservare le leggi sul divieto del lavoro minorile;
- assumersi la responsabilità per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;
- assicurare la tutela ambientale in conformità alle norme applicabili;
- non effettuare delitti informatici e/o trattamento illecito di dati;
- **promuovere presso i propri fornitori l'osservanza delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.**

14 NORME SPECIALI PER IL CONFERIMENTO DI ORDINI

Medas persegue la verifica equa ed imparziale delle offerte provenienti dai propri fornitori.

Il **Personale** si attiene alle procedure di selezione e aggiudicazione dei fornitori stabilite dalla Società.

In ogni caso, nei rapporti d'appalto, fornitura di beni e/o servizi alla Società, tutti, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni, devono osservare in particolar modo le seguenti norme:

- a) comunicare al/la Responsabile di Reparto e all'OdV qualsiasi interesse personale nell'espletamento delle proprie funzioni, che possa comportare l'insorgenza di un conflitto di interessi;
- b) non favorire od ostacolare in maniera sleale, in caso di offerte in concorrenza, i fornitori;
- c) non precludere ai fornitori candidati, in possesso dei requisiti di qualificazione di volta in volta richiesti dalla Società, la possibilità di aggiudicarsi la fornitura, adottando criteri di valutazione e selezione oggettivi;
- d) non fare ordini personali a soggetti con i quali intrattiene rapporti professionali, dai quali potrebbe ricavare indebiti vantaggi ed assumere obbligatoriamente decisioni nell'esclusivo miglior interesse della Società, nell'espletamento delle proprie funzioni. Il **Collaboratore/la Collaboratrice** che si trovi ad avere un qualsiasi interesse personale in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni deve informare immediatamente il proprio Responsabile.

15 CONCORRENZA NEI CONFRONTI DI MEDAS

Non è consentito al **Personale** condurre o svolgere attività a favore di imprese concorrenti di Medas o impegnarsi in attività concorrenziali.

16 ATTIVITÀ COLLATERALI

Al **Personale** non è consentito svolgere attività collaterali in concorrenza con Medas. Il **Collaboratore/la Collaboratrice** che intenda intraprendere un'attività collaterale deve informare preventivamente Medas per iscritto e ottenere un'autorizzazione scritta, che può essere negata se risulta dannosa per gli interessi di Medas. Eventuali autorizzazioni precedentemente rilasciate possono essere revocate.

17 PARTECIPAZIONE AL CAPITALE SOCIALE DI SOCIETÀ TERZE

I **Collaboratori/le Collaboratrici** che detengono o assumono partecipazioni, dirette o indirette, nel capitale sociale di un'impresa concorrente devono darne comunicazione al/la proprio/a Responsabile, qualora tale partecipazione determini l'opportunità di esercitare un'influenza sulla conduzione di detta impresa. In linea generale, si presume che una tale opportunità esista quando la partecipazione è superiore al 4% (quattroper cento) dell'intero capitale sociale dell'impresa concorrente.

In seguito alla comunicazione della partecipazione al capitale sociale di una società terza, Medas avrà la facoltà di adottare adeguate misure per eliminare qualsiasi potenziale conflitto di interessi.

18 REGISTRAZIONI CONTABILI

L'attività di reportistica deve essere accurata e veritiera. Ciò vale indistintamente sia per le relazioni con clienti, fornitori, business partners e Personale, sia per le relazioni rivolte al pubblico o alle autorità pubbliche.

19 RISERVATEZZA

Le informazioni aziendali interne riservate, che non siano state divulgate al pubblico, devono essere mantenute riservate. Informazioni non di dominio pubblico ottenute da o relative a: fornitori, clienti, collaborazioni, consulenti e altri terzi devono anch'esse essere mantenute riservate in conformità ai requisiti di legge e contrattuali.

Per informazioni riservate di proprietà di Medas si identificano in particolare, ma non in via esaustiva:

- i dati relativi all'organizzazione e ai beni aziendali, a prezzi, profitti, clienti e altre questioni attinenti all'attività della Società;

- le informazioni sulle attività di produzione o di ricerca;
- i dati finanziari aziendali.

L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro e/o dei rapporti contrattuali, poiché la divulgazione di informazioni riservate, in qualunque momento essa avvenga, potrebbe danneggiare l'attività aziendale, i clienti o le controparti di Medas.

20 DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI

Tutto il **Personale** ha l'obbligo di utilizzare gli strumenti informativi assegnatigli esclusivamente per lo svolgimento del proprio incarico. È pertanto **vietato** qualsiasi altro utilizzo, in particolare:

- Per azioni illecite, quali: hackeraggio, spionaggio, trattamento illecito di dati, ecc.
- Falsità riguardanti documenti informatici aventi efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza (art. 615-quater c.p.).

21 NORME DI COMPORTAMENTO DA TENERE NELLE SEDI DI LAVORO

È fatto divieto di eseguire attività o tenere comportamenti non conformi rispetto a quanto previsto dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, è **vietato** quanto segue:

- introdurre in azienda macchinari / attrezzature / mezzi non conformi alla normativa vigente;
- utilizzare attrezzature di proprietà dell'azienda se non espressamente autorizzati;
- compiere di propria iniziativa operazioni che possano compromettere la propria e altrui sicurezza;
- compiere di propria iniziativa operazioni sui sistemi informativi aziendali che possono danneggiare l'azienda o i clienti della stessa o comprometterne l'immagine;
- rimuovere o manomettere sistemi di prevenzione e gestione dell'emergenza incendio;
- depositare attrezzature o mezzi in prossimità delle uscite di sicurezza e dei percorsi di emergenza;
- fumare all'interno dell'insediamento ad eccezione delle aree appositamente predisposte;
- manomettere o modificare o operare sugli impianti (elettrici, gas, ecc.);
- far accedere nella sede di pertinenza personale non autorizzato.
- assumere atteggiamenti e linguaggio aggressivi, non rispettosi delle persone o molesti.

22 AMBIENTE

Tra gli obiettivi di Medas vi è anche quello della salvaguardia dell'ambiente, che, attraverso l'impegno di TUTTI, conduce le attività aziendali in modo corretto, al fine di rispettare rigorosamente le disposizioni di legge in materia ambientale.

Documento redatto dall'Organismo di Vigilanza di Medas srl