



Conformità

Principio:

I dipendenti e qualsiasi terza parte a cui si applica questo Principio, devono rispettare la legge, il Codice di condotta di 3M e non assumere alcun comportamento, all'interno o all'esterno dell'ambiente di lavoro, che possa mettere a repentaglio la reputazione di integrità di 3M o che possa altrimenti arrecare danno alla reputazione di 3M. 3M può essere ritenuta responsabile di azioni illecite compiute da coloro che agiscono per suo conto. I dipendenti 3M non devono permettere deliberatamente a un partner aziendale o a un soggetto terzo di intraprendere attività illegali e devono porre domande e agire di conseguenza per prevenire tale condotta illegittima.

Scopo:

3M gode di una reputazione globale di azienda etica e rispettosa della legge, che esegue la propria attività con assoluta onestà e integrità. Poiché 3M è un'azienda globale, i dipendenti 3M devono proteggere la reputazione di 3M rispettando tutte le leggi ovunque vivano e lavorino. Il Codice di Condotta di 3M spesso stabilisce uno standard superiore rispetto a quello richiesto per legge e i dipendenti di 3M devono rispettarlo, oltre alla legge. I dipendenti 3M sono tenuti a non adottare alcuna condotta, all'interno o all'esterno dell'ambiente di lavoro, che possa mettere a repentaglio la reputazione di integrità di 3M o che possa altrimenti arrecare danno alla reputazione di 3M.

Questo Principio si applica a livello globale a tutti i dipendenti e può essere applicato ai soggetti terzi che agiscono per conto di 3M.

Ulteriore consulenza:

- Esempi di persone o enti che non sono dipendenti 3M, ma che possono agire per conto di 3M, comprendono: distributori, fornitori, clienti, commerciali, rappresentanti, consulenti, lavoratori a contratto, partner in joint venture, convertitori e consulenti esterni. La relazione commerciale di 3M con un soggetto terzo determina se quest'ultimo agisce per conto di 3M. In caso positivo, tale soggetto terzo deve rispettare i relativi principi all'interno del Codice di Condotta di 3M. 3M prevede che tutti i soggetti terzi che agiscono per suo conto rispetteranno tutte le leggi e le normative applicabili. I dipendenti devono conoscere e rispettare tutte le leggi applicabili all'attività di 3M. Quando sembra esistere un conflitto o in caso di confusione sulle leggi applicabili a una situazione particolare, prima di procedere i dipendenti devono eseguire una verifica assieme al consulente legale di riferimento dell'unità aziendale.



- Nel caso in cui il Codice di Condotta di 3M entri in conflitto con la legge, osservare sempre quest'ultima. Tuttavia, se il Codice di 3M definisce standard più elevati rispetto a quelli sanciti dalla legge, lo standard di comportamento deve essere quello indicato nel Codice di 3M. I dipendenti devono consultarsi con il consulente legale di riferimento dell'unità aziendale prima di procedere.
- Se un dipendente 3M sospetta un'azione illecita da parte di un altro dipendente 3M o di un partner commerciale, a eccezione del caso in cui sia vietato dalle leggi del Paese locale, tale dipendente dovrà immediatamente segnalare le sue preoccupazioni alla Direzione, al consulente legale di riferimento dell'unità aziendale, al responsabile delle risorse umane, all'Ufficio la funzione Etica e Conformità di 3Mo attraverso il sito [3M-Ethics.com](https://www.3m-ethics.com).
- 3M non tollera ritorsioni di alcun tipo nei confronti di coloro che segnalano una preoccupazione relativa alla condotta aziendale o di individui che collaborano a un'indagine. 3M prevede che tali segnalazioni vengano eseguite in buona fede. Ciò non significa che il dipendente che effettua la segnalazione debba essere a conoscenza di tutti i fatti: il dipendente deve sentirsi libero di porre domande e di segnalare eventuali problemi che lo preoccupano senza avere timore di possibili ritorsioni. Tuttavia, le segnalazioni o le accuse false o caluniose non sono in buona fede e possono costituire la base per eventuali provvedimenti disciplinari.

Sanzioni:

Le violazioni della legge e del Codice di Condotta di 3M porteranno ad azioni disciplinari, compresa la cessazione del rapporto di lavoro.