

KODEKS

POSTĘPOWANIA

KODEKS POSTĘPOWANIA I ETYKI W BIZNESIE

Styczeń 2018



Spis treści

Spis treści

INFORMACJE OGÓLNE	Strona 4
Dlaczego potrzebujemy Kodeksu postępowania?	Strona 4
Kto podlega niniejszemu Kodeksowi postępowania?	Strona 4
Jakie są obowiązki pracownika?	Strona 5
Jakie są obowiązki przełożonego lub pracowników działu HR?	Strona 5
Co robić w momencie zgłoszenia problemu?	Strona 6
RÓŻNORODNOŚĆ I SZACUNEK W MIEJSCU PRACY	Strona 7
Globalne zasady pracy	Strona 8
Zakaz molestowania i dyskryminacji	Strona 8
Promowanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy	Strona 8
UCZCIWOŚĆ BIZNESOWA	Strona 9
Zgodność z przepisami prawa	Strona 10
Konflikty interesów	Strona 10
Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji	Strona 10
Przekazywanie i otrzymywanie prezentów	Strona 10
Współpraca z klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi	Strona 10
Poufność i ochrona zasobów korporacyjnych	Strona 11
Uczciwa konkurencja	Strona 12
Komunikacja	Strona 12
Dokładna dokumentacja handlowa i finansowa	Strona 12
ZAANGAŻOWANIE W PRAKTYKI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	Strona 13
Spółeczna odpowiedzialność biznesu	Strona 14
Ochrona środowiska naturalnego	Strona 14

List od Zarządu

List od Zarządu

Najwyższy poziom etyki i uczciwości to podstawowa wartość, jaką się kierujemy w relacjach ze współpracownikami, klientami, organami regulacyjnymi, dostawcami i innymi zainteresowanymi stronami. Celem takiego działania jest zapewnienie rozwoju, innowacyjności i utrzymanie trwałej przewagi konkurencyjnej.

Nasz Kodeks postępowania zawiera standardy postępowania w biznesie, które stanowią podstawę zaangażowania całej naszej firmy w uczciwe prowadzenie działalności. Uczciwe postępowanie oznacza, że zawsze staramy się robić to, co jest moralnie i etycznie słuszne. W przypadku braku pewności, jak postępować w danej sytuacji w pracy, niniejszy Kodeks zawiera cenne wskazówki i instrukcje dotyczące podejmowania decyzji i działań zgodnych z naszym standardem etycznym. Ponadto zapisy zawarte w Kodeksie mają na celu zachęcić do zabierania głosu i reagowania w sytuacjach, gdy pracownik jest świadkiem lub słyszy o działalności, która może być sprzeczna z naszymi wartościami.

Prosimy o uważne przeczytanie niniejszego Kodeksu, aby poznać wszystkie oczekiwania wobec członków Grupy MEGATECH. Podczas budowania wielkiej firmy, a za taką uznajemy naszą firmę, nie można wybierać żadnych dróg na skróty.

Doceniamy osobiste zaangażowanie każdego pracownika w postępowanie na rzecz Grupy MEGATECH zgodne z duchem niniejszego Kodeksu postępowania.



Erik Reiter
Dyrektor Naczelny

Dr Maximilian Gessler
Prezes Zarządu

Informacje ogólne

Informacje ogólne

Dlaczego potrzebujemy Kodeksu postępowania?

Firma MEGATECH jest zaangażowana w etyczne postępowanie w każdym obszarze swojej działalności. Znalezienie właściwej drogi działania, a następnie podążanie nią, jest niezwykle trudne bez określonych zasad przewodnich. Nasz Kodeks postępowania (zwany dalej „Kodeksem”) pełni rolę przewodnika w sytuacjach, gdy potrzebujemy wsparcia w znalezieniu właściwego sposobu postępowania podczas wykonywania codziennych obowiązków w pracy. Przewodnik stanowi wsparcie i pomaga poznać oczekiwania wobec pracowników oraz pozwala zapewnić, że działamy świadomie i uczciwie.

Celem Kodeksu jest zagwarantowanie, że wszyscy pracownicy Grupy MEGATECH postępują z najwyższą uczciwością, przestrzegają obowiązujących przepisów prawa i budują lepszą przyszłość dla naszej firmy i wszystkich społeczności, w których prowadzimy działalność. MEGATECH popiera Deklarację Praw Człowieka ONZ, Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy („MOP”) oraz Wytyczne dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju („OECD”). Celem niniejszego Kodeksu jest zapewnienie zgodności z tymi zasadami i wytycznymi.

Kodeks został zatwierdzony przez Zarząd MEGATECH Industries Aktiengesellschaft i ma zastosowanie do wszystkich pracowników Grupy i spółek zależnych, które są wspólnie określane jako „Grupa MEGATECH”.

Kto podlega niniejszemu Kodeksowi postępowania?

Kodeks ma zastosowanie do wszystkich członków Zarządu i kierownictwa spółki MEGATECH Industries Aktiengesellschaft oraz jej spółek zależnych, a także do wszystkich pełnoetatowych i niepełnoetatowych pracowników Grupy MEGATECH. Kodeks ma również zastosowanie do wszystkich osób i firm, które działają w imieniu Grupy MEGATECH, zarówno tymczasowych, kontraktowych, jak i innych. Całą tę grupę będziemy od tej pory wspólnie nazywać „siłą roboczą” lub „pracownikami”.

MEGATECH zatrudnia pracowników z całego świata, którzy rozlokowani są w wielu krajach o zróżnicowanych wymaganiach prawnych. Ponadto część naszego personelu kontraktowego może podlegać dodatkowym zasadom ustanowionym przez ich bezpośredniego pracodawcę. Chociaż zdajemy sobie sprawę z różnorodności i złożoności zasad postępowania obowiązujących naszych pracowników, nie chcemy, aby Kodeks był sprzeczny z oczekiwaniami wynikającymi z tych zasad.

Jakie są obowiązki pracownika?

Jakie są obowiązki pracownika?

Bez względu na to, gdzie dany pracownik Grupy MEGATECH wykonuje swoje zadania lub kontaktuje się z innymi osobami, przestrzeganie postanowień tego Kodeksu jest absolutnie obowiązkowe. Wszyscy pracownicy muszą być świadomi, że swoim zachowaniem reprezentują Grupę MEGATECH, w tym także poza godzinami pracy, jeśli ich działania, w zakresie dozwolonym przez prawo lokalne, mają na celu reprezentowanie interesów Grupy MEGATECH. Postępowanie pracownika ma wpływ zarówno na reputację firmy na zewnątrz, jak i na jej kulturę wewnętrzną.

Staramy się stworzyć środowisko, które promuje ustalone wartości, gdzie przestrzegane i nagradzane jest etyczne postępowanie wszystkich pracowników, gwarantujące poszanowanie godności każdego człowieka. Oczekujemy, że nasi pracownicy będą zawsze przestrzegać wszystkich aspektów tego Kodeksu, jak również obowiązującego prawa i przepisów. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy będą traktowali innych w taki sposób, w jaki sami chcieliby być traktowani. Od pracowników oczekuje się nie tylko znajomości Kodeksu i jego przestrzegania, ale także stanowczego zachęcania do jego stosowania poprzez niezwłoczne zgłaszanie działań niezgodnych z jego postanowieniami. Każdy pracownik zobowiązany jest do podjęcia szybkich i zdecydowanych działań w celu zaradzenia naruszeniom Kodeksu, zadawania pytań i zwracania się o wskazówki.

Czasem możemy podejmować działania mające na celu sprawdzenie, czy nasi pracownicy znają i rozumieją Kodeks oraz przestrzegają jego postanowień. W razie potrzeby uczestnictwo w takiej kontroli jest obowiązkowe.

Jakie są obowiązki przełożonego lub pracowników działu HR?

Przełożonym jest dowolna osoba odpowiedzialna za kierowanie i zarządzanie pracownikami lub sprawowanie nadzoru nad ich działaniami. Od przełożonego lub pracownika działu HR oczekuje się następujących rzeczy:

Znajomości Kodeksu postępowania

Ważne jest, aby rozumieć istotę Kodeksu i w właściwy sposób odpowiadać na codzienne pytania.

Pełnienia roli wzoru do naśladowania

Od przełożonego oczekuje się, że będzie zawsze prezentować modelowe zachowanie etyczne i będzie kierować zespołem w uczciwy sposób.

Tworzenia bezpiecznego środowiska zachęcającego do prowadzenia dialogu

Zwracamy się do wszystkich przełożonych o stworzenie otoczenia, w którym ludzie czują się komfortowo i otrzymują wsparcie w dyskusjach na temat swoich obaw. Często ludzie obawiają się, że jawne zgłaszanie uchybień etycznych może w jakiś sposób zagrozić ich karierze zawodowej lub prowadzić do działań odwetowych. Pełniąc swoje obowiązki, każdy przełożony musi zagwarantować brak jakiegokolwiek tolerancji dla działań odwetowych wobec osoby, która zgłasza uchybienia w dobrej wierze. Ponadto, w przypadku podjęcia działań przeciwko osobie, która naruszyła postanowienia Kodeksu, należy zadbać o wyeliminowanie spekulacji na temat tego, kto zgłosił naruszenie.

Wiedzy na temat radzenia sobie z

problemami W przypadku wystąpienia sytuacji związanej z niewłaściwym postępowaniem etycznym od przełożonego oczekuje się podjęcia natychmiastowych działań zmierzających ku rozwiązaniu problemu. Jeśli przełożony zostanie poproszony o zinterpretowanie lub zastosowanie Kodeksu lub któregośkolwiek z powiązanych przepisów prawa, a nie ma pewności, jak zareagować, należy bezzwłocznie zdecydować się na eskalację i skontaktować z dowolną z osób wymienionych na liście kontaktów odpowiedzialnych w Grupie MEGATECH za kwestie związane z zasadami etyki i zgodności z przepisami.

Co robić w momencie zgłoszenia problemu?

Co robić w momencie zgłoszenia problemu?

Dochodzenie w sprawie niezgodnego z prawem lub nieetycznego postępowania

Wszelkie zgłaszane obawy lub zarzuty dotyczące niewłaściwego postępowania będą badane przez odpowiednich śledczych, ekspertów w danej dziedzinie lub przedstawicieli kierownictwa firmy. Po wykryciu wykroczenia podjęte zostaną odpowiednie działania naprawcze, niezależnie od poziomu i pozycji zajmowanej przez daną osobę. Wszystkie sprawy będą monitorowane do czasu ich ostatecznego rozstrzygnięcia.

Poufność jest najważniejsza

Zgłoszenia lub zapytania mogą być dokonywane anonimowo, chyba że nie zezwalają na to przepisy prawa lokalnego. Niemniej podanie imienia i nazwiska oraz danych kontaktowych jest pomocne, ponieważ daje możliwość skontaktowania się z pracownikiem w przypadku ewentualnych pytań uzupełniających. Wszystkie przekazane informacje oraz dane identyfikacyjne poszczególnych przypadków nieprawidłowego zachowania będą udostępniane tylko i wyłącznie osobom odpowiedzialnym za prowadzenie dochodzenia i upoważnionym do zlecenia działań naprawczych zgodnie z zasadą „ściślej potrzeby”.

Zero tolerancji dla działań odwetowych Każdy pracownik, który w dobrej wierze szuka porady, zgłasza obawę lub niewłaściwe zachowanie, postępuje we właściwy sposób. Działania odwetowe wobec osób, które zgłaszają ewentualne naruszenie Kodeksu, nie będą tolerowane. Każda osoba, która podejmuje działania odwetowe przeciwko osobie zgłaszającej problem w dobrej wierze, narusza Kodeks i podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Żadna osoba nie może zostać zdegradowana, zwolniona, zawieszona, zastraszana, nękana lub przymuszana do czegokolwiek w wyniku dokonania, w dobrej wierze, zgłoszenia nieetycznego zachowania.

Różnorodność i szacunek w miejscu pracy



Różnorodność i szacunek w miejscu pracy

Globalne zasady pracy

Zakaz molestowania i dyskryminacji

Promowanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy

Zakaz molestowania i dyskryminacji

Zakaz molestowania i dyskryminacji

Grupa MEGATECH ceni uczciwość, szacunek i nie toleruje żadnych form nękania, prześladowania lub innych zachowań dyskryminacyjnych, takich jak żarty, obelgi lub inne obraźliwe uwagi. Domniemane lub jednoznaczne groźby, zastraszanie lub przemoc w miejscu pracy są niedopuszczalne.

Do form molestowania zalicza się między innymi:

- Propozycje seksualne i/lub prośby o przysługę seksualną
- Groźby słowne lub fizyczne wszelkiego rodzaju
- Upublicznianie lub rozprowadzanie materiałów uwłaczających
- Żarty i obelgi na tle etnicznym, religijnym, związanym z wiekiem, a także żarty lub obelgi seksualne
- Okazywanie wrogości wobec innych na podstawie cech osobistych
- Niewłaściwe komentarze, dowcipy, kontakt fizyczny lub gesty

W przypadku zaobserwowania lub doświadczenia jakiegokolwiek formy nękania należy zgłosić ten fakt przełożonemu lub pracownikowi działu HR. Grupa MEGATECH poważnie podchodzi do wszelkich zarzutów i będzie dokładnie badać wszelkie skargi, starając się je rozstrzygnąć jak najszybciej i jak najlepiej, przy jednoczesnym zapewnieniu ochrony praw wszystkich stron.

Globalne zasady pracy

Pracownicy stanowią najcenniejszą wartość Grupy MEGATECH. W związku z tym jesteśmy zobowiązani do traktowania naszych pracowników z najwyższym szacunkiem i uczciwością. W naszej działalności wyznajemy następujące zasady:

Dyskryminacja

Grupa MEGATECH zapewnia równe szanse zatrudnienia osobom o różnym pochodzeniu i doświadczeniu. Nie dyskryminujemy ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, wyznanie, wiek, narodowość, niepełnosprawność, przekonania polityczne lub filozoficzne, działalność związków zawodowych ani ze względu na żaden inny status chroniony prawem.

Praca dzieci

Grupa MEGATECH przestrzega krajowych przepisów i regulacji dotyczących pracy dzieci. Zgodnie z normami Międzynarodowej Organizacji Pracy przestrzegamy przepisów dotyczących zdrowia, bezpieczeństwa i moralności młodych ludzi w wieku od 15 do 18 lat. Grupa MEGATECH dokłada starań, aby te same postanowienia miały zastosowanie do jej dostawców i partnerów.

Promowanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy

Grupa MEGATECH jest zaangażowana w zapewnienie wszystkim pracownikom bezpiecznego i wydajnego środowiska pracy. Zapobieganie wypadkom, w szczególności poprzez organizowanie odpowiednich szkoleń i udzielanie informacji, jest dla nas najwyższym priorytetem. Od naszych pracowników oczekujemy tego samego. Wymagamy od pracowników działania w zgodzie ze wszystkimi wytycznymi dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy ustanowionymi przez Grupę MEGATECH.



Uczciwość biznesowa

Zgodność z przepisami prawa

Konflikty interesów

Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji

Przekazywanie i otrzymywanie prezentów

Współpraca z klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi

Poufność i ochrona zasobów korporacyjnych

Uczciwa konkurencja

Komunikacja

Dokładna dokumentacja handlowa i finansowa

Zgodność z przepisami prawa

Zgodność z przepisami prawa

Wszyscy pracownicy zobowiązani są do przestrzegania obowiązującego prawa. Jest to kwestia kluczowa dla reputacji firmy MEGATECH. Pracownicy naruszający niniejsze regulacje mogą zostać ukarani w drodze postępowania dyscyplinarnego, wliczając również rozwiązanie stosunku pracy. Na zgodne z prawem wnioski władz rządowych należy odpowiadać w sposób uczciwy i dokładny.

Konflikty interesów

Wszyscy pracownicy MEGATECH są zobowiązani do postępowania w sposób, który zapewnia ochronę i wsparcie interesów firmy MEGATECH.

Konflikt interesów ma miejsce wtedy, gdy pracownicy MEGATECH angażują się w działania lub postępują w sposób zagrażający interesom firmy. Takie działania mogą zaszkodzić firmie MEGATECH finansowo, ale mogą mieć również negatywny wpływ na naszą reputację.

Poniższe przykłady stanowią potencjalne konflikty interesów:

- Przyjmowanie usług osobistych lub płatności od dostawcy, klienta lub konkurenta
- Dokonywanie istotnej inwestycji w dostawcę, klienta lub konkurenta
- Czerpanie korzyści z możliwości, które są odkrywane dzięki wykorzystaniu zasobów, informacji lub pozycji MEGATECH
- Praca poza firmą MEGATECH bez zgody przełożonego, szczególnie w branży, w której MEGATECH prowadzi swoją działalność
- Uzyskiwanie nienależnych korzyści dzięki stanowisku zajmowanemu w MEGATECH

Od naszych pracowników oczekuje się postępowania z najwyższą uczciwością w kontaktach z partnerami biznesowymi oraz działania wyłącznie w najlepszym interesie firmy. Jeśli pracownik uważa, że jest zaangażowany w sytuację lub ma wiedzę na temat sytuacji, która może skutkować potencjalnym konfliktem interesów, zobowiązany jest ujawnić to swojemu przełożonemu lub pracownikowi działu HR.

Przeciwdziałanie łapówkarstwu i korupcji

Grupa MEGATECH jest zobowiązana do przestrzegania najwyższych standardów uczciwości i sprawiedliwości oraz nie toleruje żadnego rodzaju przekupstwa. Oznacza to, że żaden pracownik nie może bezpośrednio lub pośrednio dawać, oferować, żądać, obiecywać, upoważniać do oferowania, zabiegać lub akceptować czegokolwiek wartościowego w celu zapewnienia sobie nieuczciwej przewagi z myślą o uzyskaniu lub utrzymaniu interesów.

Przekazywanie i otrzymywanie prezentów

Stosunki z naszymi dostawcami i klientami muszą opierać się wyłącznie na rzetelnie podjętych decyzjach biznesowych i uczciwych zasadach.

Wręczając i otrzymując prezenty, należy przestrzegać następujących zasad:

- Nigdy nie należy dawać ani przyjmować gotówki lub jej ekwiwalentów, takich jak karty podarunkowe
- Nigdy nie należy zabiegać o prezenty
- W zestawieniach poniesionych wydatków należy zawsze ujawniać informacje o nabyciu prezentów i ich odbiorcach

Dozwolone są prezenty, które nie mają nadmiernej wartości, są zgodne ze zwyczajowymi praktykami biznesowymi i nie naruszają żadnych przepisów prawa. Formy rozrywki związanej z działalnością gospodarczą, jak posiłki biznesowe lub zaproszenia na konkretne wydarzenia, np. imprezy sportowe lub kulturalne, mogą być odpowiednie, jeśli nie są zbyt drogie i jeśli bierze w nich udział przedstawiciel dostawcy lub klienta.

Współpraca z klientami, dostawcami i partnerami biznesowymi

Interesariusze MEGATECH są cenionymi partnerami i stanowią integralną część naszego sukcesu. Dlatego też nasze relacje z nimi muszą być uczciwe i sprawiedliwe. Warunki współpracy, w tym polityka dotycząca płatności, poufności i wykorzystania własności intelektualnej, muszą być jasno określone. Wybór dostawców opiera się na jakości, poziomie obsługi, technologii, cenie oraz zobowiązaniu do postępowania w zgodzie z wartościami etycznymi MEGATECH.

Poufność i ochrona zasobów korporacyjnych

Poufność i ochrona zasobów korporacyjnych

Majątek MEGATECH musi być chroniony i wykorzystywany wyłącznie w interesie naszej firmy. Ważnymi aktywami, które mogą mieć kluczowe znaczenie dla utrzymania naszych wyników i pozycji na rynku, są między innymi pliki, zasoby i informacje techniczne.

Poniżej przedstawiono przykłady informacji zastrzeżonych należących do firmy i chronionych prawem:

- Bazy danych lub informacje na temat sprzedaży, cen, finansów i kwestii technicznych, jak również inne dane korporacyjne
- Dane techniczne i inżynierskie
- Metody produkcji, techniki lub wiedza specjalistyczna, które nie są powszechnie znane
- Informacje na temat nowych produktów

Wszystkie te elementy są własnością firmy MEGATECH, muszą być chronione przez naszych pracowników i zwracane po zakończeniu obowiązywania umowy o pracę. Zabrania się pracownikom udostępniania tych informacji osobom trzecim bez wcześniejszego upoważnienia lub innym pracownikom MEGATECH, którzy nie są uprawnieni do dostępu do nich.

Jakiegokolwiek wykorzystywanie informacji uzyskanych w trakcie działalności zawodowej pracownika do celów osobistych, w celu uzyskania korzyści osobistych lub w celu konkurencji z firmą MEGATECH jest surowo wzbronione. Jakiegokolwiek naruszenie tej zasady może skutkować wszczęciem postępowania sądowego.

Tak zwaną „własnością intelektualną”, która może być chroniona patentami, znakami towarowymi, prawami autorskimi lub tajemnicami handlowymi, są dzieła autorskie, w tym projekty, osiągnięcia technologiczne lub unikalne rozwiązania na konkretny problem związany z prowadzoną działalnością. Jeśli pracownikowi wydaje się, że może posiadać majątek stanowiący własność intelektualną, który musi być chroniony, należy bezzwłocznie skontaktować się ze swoim przełożonym lub przedstawicielem działu HR. Podobnie, jeśli pracownik podejrzewa, że ktoś inny nadużywa własności intelektualnej firmy MEGATECH, należy o tym fakcie powiadomić swojego przełożonego lub przedstawiciela działu HR. Szanujemy własność intelektualną innych w ten sam sposób, w jaki dbamy o własne zasoby.

Uczciwa konkurencja

Uczciwa konkurencja

MEGATECH wyznaje zasadę działania w ścisłej zgodzie z regulacjami i przepisami dotyczącymi konkurencji. Wszelkie pisemne lub niepisane porozumienia, umowy, plany, uzgodnienia lub ustalenia zawarte pomiędzy konkurentami dotyczące ceny, terytorium działania, wielkości produkcji, udziału w rynku i/lub klientów są surowo zabronione na mocy tych przepisów.

W związku z tym pracownikom MEGATECH nie wolno zawierać takich umów ani porozumień z konkurentami MEGATECH.

Komunikacja

Grupa MEGATECH uznaje znaczenie uczciwej, jasnej i skutecznej komunikacji, zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Wierzymy w otwartą, dwukierunkową komunikację i staramy się promować porozumienie między kierownictwem a pracownikami, jak również innymi zainteresowanymi stronami.

Tylko wyznaczeni pracownicy mogą wypowiadać się w imieniu MEGATECH w mediach (telewizja, prasa, dziennikarze, radio, internet itd.). W przypadku kontaktu z mediami każdy pracownik powinien wskazać przedstawiciela kierownictwa wyższego szczebla i/lub wyznaczonego rzecznika.

Dokładna dokumentacja handlowa i finansowa

Podczas podejmowania decyzji Grupa MEGATECH opiera się na dokładności informacji rejestrowanych na wszystkich szczeblach. Wszelkie ogłoszenia publiczne są również dokonywane w oparciu o takie informacje. Dlatego wszystkie informacje i zapisy muszą być prowadzone w dokładny sposób, muszą prawidłowo odzwierciedlać transakcje MEGATECH i muszą być zgodne z obowiązującymi wymogami prawnymi i księgowymi. Jeśli pracownik uważa, że dokumentacja jest niedokładna, nieprawdziwa lub wprowadzająca w błąd, należy ten fakt niezwłocznie zgłosić przełożonemu.

Zaangażowanie

CE 2005
O.F. 42944



Zaangażowanie w praktyki zrównoważonego rozwoju

Spółeczna odpowiedzialność biznesu

Ochrona środowiska naturalnego

Spółeczna odpowiedzialność biznesu

Grupa MEGATECH rozumie wartość i znaczenie wsparcia, jakie otrzymuje od społeczności, w których prowadzi działalność, jak również ponosi odpowiedzialność za dostosowanie wartości korporacyjnych do potrzeb społecznych, środowiskowych i ekonomicznych tych społeczności.

Ochrona środowiska naturalnego

Grupa MEGATECH jest zaangażowana w ochronę zdrowia ludzkiego, zasobów naturalnych i środowiska na całym świecie. Nasze codzienne praktyki biznesowe obejmują następujące kwestie:

- Ograniczanie ilości odpadów i zanieczyszczeń przy jednoczesnej ochronie zasobów i zapewnianiu recyklingu materiałów na każdym etapie cyklu produkcyjnego
- Rozwój i wdrażanie technologii mających na celu ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko naturalne
- Skrupulatne przestrzeganie przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska naturalnego