

Codul de Conduită Mitutoyo România

Ed. 2 / rev. 0 din 25.06.2022

Cuprins

Prefață.....	3
1. Relațiile cu clienții.....	3
2. Relațiile cu partenerii de afaceri	3
2.1. Parteneri de vânzări (parteneri de afaceri asociați cu vânzările, de exemplu distribuitorii)3	
2.2. Parteneri de achiziții publice (parteneri de afaceri asociați cu dezvoltarea, achiziționarea, producția și distribuția fizică a bunurilor și serviciilor).....	3
3. Relațiile cu guvernul și administrația	4
4. Menținerea și promovarea competiției libere și corecte	4
5. Tratarea drepturilor de proprietate intelectuală	4
5.1. Drepturile proprietății intelectuale ale Mitutoyo Group	4
5.2. Drepturile proprietății intelectuale ale altora.....	4
6. Manipularea bunurilor non materiale, respectiv a informației confidențiale	4
6.1. Secrete comerciale	4
6.2. Date personale/informații.....	5
6.3. Informații interne.....	5
7. Manipularea bunurilor tangibile	5
8. Atitudinea față de indivizi/grupuri anti-sociale	5
9. Relațiile dintre companie și angajați	5
9.1. Respectarea Drepturilor Omului	5
9.2. Excluderea practicii de muncă neloială	5
9.3. Siguranța și sănătatea la locul de muncă.....	6
9.4. Respectarea opiniilor altora	6
9.5. Raspunsul în fața unui comportament ilegal sau lipsit de etică	6
10. Respectarea legilor și reglementărilor ce contribuie la Pacea Mondială.....	6
11. Protecția mediului	6
12. Conflict de interese.....	6
13. Politică, comunicare, marketing, evenimente	6
14. Contabilitate, audit	7

Prefață

Acest cod de conduită (numit în continuare "Cod de Conduită") constituie un ghid de etică pentru conduita tuturor angajaților (incluzând directorii) ai Mitutoyo Europe GmbH cu privire la fiecare aspect al activității corporative.

La Mitutoyo Group, noi suntem obligați să ne comportăm într-o manieră ce respectă Codul de conduită etică și să alegem fără excepție calea morală, în condițiile în care o decizie de afaceri implică un conflict între profit și etică.

Acest cod de conduită o sa fie concretizat printr-un „ghid intern de conduită” pentru toți angajații companiei noastre. Pe langa zona de aplicabilitate în fapte și individuală al acestui cod de conduită, vor fi definite cuvinte cheie și termeni mai complicati, precum și necesitatea și detaliile necesare realizării „regulilor de comportament adecvat” (Reguli de conduită). Acestea vor fi reprezentate în continuare în formă compactă.

1. Relațiile cu clienții

- Suntem foarte conștienți de responsabilitățile noastre ca furnizori de variate produse și servicii. Prin urmare, vom acționa întotdeauna în conformitate cu legile și reglementările relevante, precum și cu procedurile interne, în special în ceea ce privește protecția mediului, prevenirea pericolelor – prin observare și instruire adecvată, calitatea, siguranța și fiabilitatea produselor.
- Vom depune toate eforturile pentru a preveni daune / pierderi în dezvoltare sau probleme ce pot lua naștere în urma acestora prin punerea în aplicare a următoarelor măsuri:
 - Investigarea faptelor
 - Identificarea cauzelor și responsabilităților
 - Comunicarea părților de interes, incluzand cele din exteriorul Mitutoyo
- Nu ne vom angaja în actul de mituire al clienților noștri. Vom adera strict la regulile noastre interne atunci când se oferă sau primesc avantaje, cum ar fi divertismentul de afaceri, cadouri sau donații. În special, nu vom oferi, promite sau da avantaje financiare sau de altă natură clienților noștri, care ar putea conduce la performanțe necorespunzătoare. Orice reduceri, rabaturi, comisioane sau stimulente de performanță trebuie să fie transparente, în conformitate cu legea și să respecte practica de afaceri din punct de vedere etic.

2. Relațiile cu partenerii de afaceri

2.1. Parteneri de vânzări (parteneri de afaceri asociați cu vânzările, de exemplu distribuitorii)

- Vom încheia contracte corecte cu partenerii de vânzări în conformitate cu legile și reglementările relevante și ne vom îndepli obligațiile în astfel de contracte.
- Ne vom referi la regulile noastre interne, atunci când se oferă divertisment de afaceri, cadouri și donații către un partener de vânzări. Nu vom face ajustari precum reduceri sau comisioane în schimbul unui beneficiu personal (Anexa 4).

2.2. Parteneri de achizitii publice (parteneri de afaceri asociați cu dezvoltarea, achiziționarea, producția și distribuția fizică a bunurilor și serviciilor)

- Vom stabili partenerii de achiziții publice pe baza unor criterii cinstitute și transparente.

- Vom încheia contracte cu partenerii de achiziții publice, în mod corect în conformitate cu legile și reglementările relevante.
- Nu ne vom folosi de poziția noastră dominantă pe piață pentru a impune restricții sau cereri abuzive privind partenerii de achiziții publice.
- Ne vom referi la normele noastre interne, în cazul în care ni se oferă divertisment de afaceri, cadouri sau donații de către un partener de achiziții publice și ne vom comporta strict într-un mod care evită neînțelegere de către o terță parte.

3. Relațiile cu guvernul și administrația

- Indiferent de țară, vom respecta întotdeauna legile și reglementările guvernamentale și nu vom da sau promite donații oricărui politicieni independenți, sau altor organizații politice / partide, dincolo de domeniul de aplicare permis de lege.
- În plus, în ceea ce privește funcționarii publici (inclusiv oficialii considerați publici) și / sau politicieni etc., care au influență asupra negocierilor de afaceri sau altor chestiuni similare, nu ne vom implica în nici o relație care presupune furnizarea de avantaje, cum ar fi de divertisment de afaceri sau cadouri, etc, care pot fi interpretate ca mită sau care încalcă legile relevante și reglementărilor echivalente, sau legile și reglementările străine, convenții sau alte cerințe similare.

4. Menținerea și promovarea competiției libere și corecte

- Nu ne vom comporta într-o manieră care creează obstacole în calea concurenței libere și corecte, în conformitate cu legile și reglementările relevante.

5. Tratarea drepturilor de proprietate intelectuală

5.1. Drepturile proprietății intelectuale ale Mitutoyo Group

- Vom proteja și utiliza în mod corespunzător drepturile de proprietate intelectuală ale Mitutoyo Group (Anexa 5).

5.2. Drepturile proprietății intelectuale ale altora

- Vom respecta drepturile de proprietate intelectuală ale altora și vom face toate eforturile să nu încalcăm aceste drepturi (Anexa 5).

6. Manipularea bunurilor non materiale, respectiv informației confidențiale

6.1. Secrete comerciale

- Vom proteja mereu secretele de comerț ale companiei noastre și întregului Mitutoyo Group.
- Prin urmare, vom participa doar la procedurile de informare de piață și anchete în cadrul limitelor înguste subliniate în "Codul de conduită"
- Vom proteja strict informațiile altora dobândite prin tranzacții de afaceri cu aceștia și nu vom transfera astfel de informații altor părți și nici nu vom căuta acces ilegal la secretele comerciale ale altora.

6.2. Date personale/informații

- Vom proteja în mod strict și corespunzător informațiile personale, în conformitate cu legile, regulamentele și normele interne.

6.3. Informații interne

- Nu ne vom folosi de niciun fel de instrumente financiare (de exemplu stocul) bazate pe informații interne, nici nu vom face în niciun fel publice aceste informații, sau pune în circulație recomandări de acest fel.

7. Manipularea bunurilor tangibile

- Ne vom ocupa cu atenție și responsabilitate de orice echipament, documente sau alte proprietăți ale companiei. Vom avea grijă ca aceste mijloace să fie tratate în conformitate cu procedurile și orientările companiei.
- Dacă în urma unei tranzacții de afaceri suntem încredințați, ca parte a operațiunilor noastre de afaceri, cu bunurile altei companii, vom evita orice deteriorare, pierdere sau manipulare neglijentă a acestora.
- Nu vom ascunde sau distruge niciodată (în special în cazul unei investigații sau interogații) documente importante sau confidențiale, atâta timp cât acest lucru nu este permis de lege sau de regulamentul intern.
- Sistemele informatice ale companiei sunt proprietatea companiei noastre. Orice utilizare în afara interesului companiei este executată în conformitate cu reglementările interne.

8. Atitudinea față de indivizi/grupuri anti-sociale

- Vom respinge orice relație cu persoane fizice sau entități corupte care reprezintă o amenințare pentru ordinea și siguranța socială.

9. Relațiile dintre companie și angajați

9.1. Respectarea Drepturilor Omului

- Vom respecta drepturile fundamentale ale omului și nu ne vom comporta într-o manieră care ar putea implica discriminarea sau abuzul demnității individului.
- Vom susține activ și puternic ocuparea forței de muncă și a egalității de șanse pentru a preveni discriminarea față de rasă, origine etnică, sex, religie sau ideologie, handicap, vârstă sau identitate sexuală (Anexa 2 – Hărțuire Sexuală). Acest lucru este valabil și pentru alte discriminări nepotrivite, de exemplu, bazate pe poziția socială.
- Nu vom abuza de puterea unei poziții superioare și nici nu ne vom comporta într-un mod care ar putea fi considerat ca practică discriminatorie, abuz mental, violență fizică sau hărțuire sexuală. (Anexa 1)

9.2. Excluderea practicii de muncă neloyală

- Vom respecta legile și reglementările muncii și nu vom comite în niciun aspect al activităților noastre corporative, ilegalități precum practici de muncă abuzive, munca forțată, munca copiilor.

9.3. Siguranța și sănătatea la locul de muncă

- Vom respecta legile și reglementările referente, și vom crea pentru angajații noștri condiții bune de muncă, cu scopul de a îi proteja de orice efecte adverse cu privire atât la sănătatea mentală, cât și fizică.

9.4. Respectarea opiniilor altora

- Vom respecta personalitatea individuală și opiniile fiecăruia. Vom cere în mod explicit angajaților să-și exprime criticile (observații pozitive și negative).
- Ne vom exprima propunerile, îngrijorările și reclamațiile într-un mod care respectă drepturile și demnitatea altora.
- Niciun salariat nu va fi discriminat în vreun fel din cauza faptului că și-a exprimat opinia personală.

9.5. Răspunsul în fața unui comportament ilegal sau lipsit de etică

- Vom informa imediat superiorul nostru sau Departamentul Juridic în cazul în care vom întâlni orice comportament pe care îl bănuim ilegal sau o încălcare a politicii noastre de etică.
- Vom refuza orice ordin de a comite acte ilegale sau lipsite de etică. În cazul în care suntem puși în dezavantaj datorită refuzului nostru de a comite aceste acte, vom prezenta incidentul direct Departamentului Juridic.

10. Respectarea legilor și reglementărilor ce contribuie la Pacea Mondială

- Vom respecta toate legile și reglementările în vederea menținerii păcii și securității mondiale. Nu ne vom angaja în nici o tranzacție de afaceri care amenință menținerea păcii în lume.
- Vom controla strict activitățile de export, atât bunuri, cât și servicii, în conformitate cu legile, regulamentele și programul nostru intern de control al exporturilor.

11. Protecția mediului

- Vom face toate eforturile, inclusiv educarea angajaților, pentru a îndeplini cerințele existente în vederea protecției mediului, având ca scop reducerea efectelor negative asupra mediului pe toate planurile afacerii noastre.
- Vom adera strict la reglementările respective ale companiei.
- Ne vom promova activitățile de protejare a mediului.

12. Conflict de interese

- Angajații nu se vor implica în nici o activitate care ar putea crea un conflict de interese între societate și propriile lor interese.

13. Politică, comunicare, marketing, evenimente

- Ne străduim să păstrăm relațiile de afaceri, politic imparțiale și, ca regulă generală, nu susținem nici o activitate a vreunui partid politic, nici participări sau contribuții de orice fel.
- În ceea ce privește comunicarea externă, angajații vor respecta cu strictețe normele "Codului de conduită" și alte norme interne ale companiei.

- Toate activitățile noastre în domeniile de marketing / vânzări / promovare vor fi efectuate într-un mod echitabil, onest și legal și vor fi verificate pentru a fi în conformitate cu reglementările legale.
- În cazul organizării sau participării la o adunare de companii concurente, vom respecta întotdeauna regulile interne pentru a asigura un comportament legal și pentru a evita orice abatere a participanților, în special în ceea ce privește concurența echitabilă.

14. Contabilitate, audit

- Toate tranzacțiile noastre de afaceri vor fi întotdeauna aprobate în mod corespunzător și justificabil, legitim și coerent. Vor fi aplicate întotdeauna orientările interne ale companiei, în special procedurile interne de aprobare pentru prelucrarea și înregistrarea tranzacțiilor și investițiilor comerciale. Ne vom asigura că angajații acționează exclusiv în domeniul autorității lor personale.
- Vom sprijini prin dispoziții interne adecvate lupta împotriva spălării ilegale a banilor, ca un element important pentru lupta împotriva criminalității organizate și a terorismului.
- Persoanele de contact pentru interogări și îndoeli cu privire la legalitate sunt supervizorii sau Departamentul Juridic.
- În ceea ce privește controlul tranzacțiilor financiare, ținem cont de reglementările aplicabile și de măsurile de embargo pentru lupta împotriva terorismului.

Codul de Conduită Etică nu acoperă neapărat toate aspectele cu care trebuie să ne conformăm. În cazul confruntării cu probleme care nu sunt prevăzute în prezentul document, în "Codul de conduită " sau în orice alt ghid al societății, sau cu situații care nu pot fi judecate personal, este recomandată consultarea supervizorului sau a Departamentului juridic.

ANEXA 1

Discriminare și hărțuire

Hărțuirea la locul de muncă (bullying, mobbing)

Organizația interzice actele de hărțuire sau agresiune (care este cunoscută în lume sub termenul de „mobbing”). Organizația a stabilit că, pentru ca angajații să aibă succes și să fie productivi este necesar un mediu sigur și civic. Bullyingul, ca și alte comportamente perturbatoare sau violente, este un comportament care perturbă atât capacitatea angajatului de a contribui pozitiv la organizație, zi de zi, cât și capacitatea organizației de a-și conduce afacerea cu succes. Managerii, colegii de muncă, clienți sau musafiri invitați, personalul de sales sau orice alt angajat sau colaborator legal al organizației, trebuie să demonstreze un comportament adecvat, să trateze pe toată lumea, fără excepție, cu bun simț civic, respect și să refuze să tolereze hărțuirea sau bullyingul.

Exemplele de comportament de agresiune pot include, dar nu se limitează la:

- Răspândirea de zvonuri sau bârfe rău intenționate;
- Excluderea sau izolarea socială a cuiva;
- Intimidarea unei persoane;
- Subminarea sau împiedicarea în mod deliberat a muncii unei persoane;
- Abuz fizic sau amenințare cu abuz;
- Înlăturarea zonelor de responsabilitate fără o cauză;
- Ghid de lucru în continuă schimbare;
- Stabilirea unor termene limită imposibile care să determine individul să eșueze;
- Reținerea informațiilor necesare sau furnizarea intenționată a informațiilor greșite;
- Faceți glume care sunt „evident ofensatoare” prin cuvinte sau e-mail;
- Intrarea în intimitatea unei persoane prin spionare sau urmărire;
- Atribuirea sarcinilor nerezonabile sau a volumului de muncă care sunt nefavorabile unei singure persoane (într-un mod care creează presiune inutilă);
- Underwork - crearea unui sentiment de inutilitate;
- Criticarea unei persoane în mod persistent sau constant;
- Subținerea opiniilor unei persoane;
- Pedepsa nejustificată (sau nemeritată);
- Blocarea aplicațiilor pentru formare, concediu sau promovare.

Un angajat care crede că a suferit sau a asistat la bullying este încurajat să raporteze incidentul cât mai curând posibil superiorului său sau, ca alternativă, Ofițerului de conformitate (Directorului Organizației) sau Departamentul Resurse Umane (Directorului Organizației).

Un superior care primește un raport conform acestei politici trebuie să informeze imediat Resursele Umane sau pe Ofițerul de conformitate (Directorul Organizației).

Rapoartele pot fi făcute anonim, dar acțiunile disciplinare formale pot să nu se bazeze exclusiv pe baza unui raport anonim.

Va fi efectuată o investigație amănunțită și completă a fiecărui presupus incident.

Organizația interzice represaliile sau represaliile împotriva oricărei persoane care raportează un act de intimidare.

Organizația interzice oricărei persoane să acuze în mod fals pe altul ca mijloc de agresiune.

Un angajat constatat/dovedit că a încălcat această politică poate fi/ va fi sancționat disciplinar, mergându-se inclusiv până la încetarea contractului de muncă.

Anexa 2 ***Hărțuire Sexuală***

Hărțuirea sexuală este un comportament inacceptabil, care încalcă politica noastră. Hărțuirea sexuală cuprinde o gamă largă de comportamente nedorite, îndreptate sexual și a fost definită în felul următor.

Avansuri sexuale nedorite, cereri de favoruri sexuale și alte lucruri verbale sau fizice, comportamentul de natură sexuală constituie hărțuire sexuală atunci când:

1. Supunerea la un astfel de comportament este făcută fie explicit, fie implicit ca un termen sau ca o condiție în angajarea unui individ.
2. Supunerea sau respingerea unui astfel de comportament de către o persoană este folosită ca bază pentru decizii de angajare cu referință la această persoană.
3. Un astfel de comportament are scopul sau efectul unei interferențe nerezonabile cu performanța în muncă a individului sau crearea unui mediu inconjurator intimidant, ostil sau ofensator.

ANEXA 3

Egalitatea de șanse

Angajamentul de a respecta cerințele Legii 202 din 19/04/2002 și art. 16 din Constituția României (Legea generală privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați)

Grupul nostru de companii angajează personal din diferite națiuni, cu viziuni diferite asupra lumii, gen diferit și religii diferite. Respectul reciproc și toleranță față de ceilalți angajații sunt de la sine înțelese și au o prioritate foarte mare în companie.

Politica noastră este să menținem un mediu de lucru fără discriminare pentru toți angajații. Hărțuirea bazată pe rasă, origine națională, sex, vârsta, statutul marital al unei persoane, orientarea sexuală, religia sau handicapul nu vor fi tolerate. Scopul nostru este să menținem un loc de muncă demn, profesionist și respectuos.

Acest lucru se aplică nu numai relației interne, ci și terților din exterior relație. Fiecare angajat care intră în companie primește/ este informat sau ia la cunoștință de Codul de conduită. Acest Cod conține, de asemenea, principiile Legii 202 din 19/04/2002 (Legea generală privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați). Angajatul/a (persoana) confirmă prin semnătură proprie că a luat la cunoștință și că se străduiește în mod activ să respecte standardele etice și orientările formulate în acesta.

Hărțuirea include (dar nu se limitează la) nume, scrisori, glume, e-mail, desene animate, graffiti, imagini, postere, gesturi, insulte, epitete rasiale și alte comportamente care vizează la un anumit angajat sau grup de angajați.

Hărțuirea se aplică comportamentului unui superior ierarhic față de un subordonat, un angajat față de un alt angajat, un neangajat față de un angajat sau un angajat față de un solicitant de angajare. Hărțuirea se poate aplica atât în afara locului de muncă, cât și la locul de muncă.

Obligațiile angajaților:

- Respectați drepturile colegilor la demnitatea lor personală.
- Nu sări la concluzii bazate pe rochia, acțiunile sau aspectul fizic al cuiva.
- Asigurați-vă că nu sunteți implicat în niciun comportament interzis.
- Înțelegeți că „Nu” înseamnă „Nu!”
- Exprimați-vă sentimentele clare și cereți ca comportamentul interzis să înceteze.
- Înregistrați momentul specific, locul și specificul fiecărui incident.
- Raportați hărțuirea continuă sau represaliile în conformitate cu această politică.

Legea generală privind egalitatea de tratament

Scopul Legii generale privind egalitatea de tratament este prevenirea sau eliminarea dezavantajelor bazate pe rasă sau origine etnică, sex, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau identitate sexuală. Protecția împotriva discriminării în muncă și ocupație este punctul central al legii conform liniilor directoare. Pe lângă o interdicție a dezavantajului în temeiul dreptului muncii și al acesteia excepțiile, măsurile și obligațiile angajatorului de a proteja împotriva dezavantajului precum și drepturile angajaților (dreptul de a se plânge, dreptul de a refuza prestarea) și pretențiile acestora în caz a încălcărilor interzicerii dezavantajului (despăgubiri, despăgubiri) sunt reglementate.

Actul general privind egalitatea de tratament, care are scopul de a asigura punerea în aplicare a patru directive Europene privind egalitatea de tratament, au intrat în vigoare la 18 august 2006.

Birou de reclamații privind *Legea generală privind egalitatea de tratament*:

Ofițerului de conformitate (Directorul Organizației – Mircea Robu) sau Resurse Umane (Directorul Organizației – Mircea Robu)

Ghid pentru Legea generală privind egalitatea de tratament

<https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/10/Legea-202-din-2002.pdf>

ANEXA 4

Conformitate – În relația cu partenerii și clienții

Instrucțiuni referitoare la invitații, divertisment, cadouri și alte beneficii

Principiu : Convingem exclusiv prin calitatea produselor noastre!

De aceea, partenerii noștri aleg să facă afaceri cu noi în fiecare zi. Oferind avantaje personale persoane pentru a ne garanta succesul, indiferent de calitatea produselor noastre, încalcă legea liberei concurențe și zdruncina încrederea partenerilor noștrii de afaceri în Compania Mitutoyo.

Cadourile și divertismentul nu vor fi niciodată oferite sau acceptate cu intenția de a influența - sau par să influențeze - deciziile de afaceri sau relațiile în orice fel. Prin urmare, este interzis a oferi, promite sau acorda beneficii personale angajaților și reprezentanților altor companii pentru a cere despăgubiri. Această interdicție include și beneficiile personale în favoarea terților, cum ar fi parteneri de viață, rude, prieteni și alte persoane sau organizații care sunt aproape de angajați.

Cadourile mici sunt uneori potrivite, dar din moment ce multe companii au interzis cadourile între timp, putem pune partenerii noștrii de afaceri într-o situație dificilă.

Pentru a ne proteja compania împotriva încălcărilor, compania a stabilit următoarele principii:

Practic, este interzis să oferiți sau să primiți sau să acordați Cadouri sau Invitații! Acceptarea sau acordarea este supusă notificării și aprobării de către un Superior sau Directorul General!

Acceptarea sau acordarea celor enumerate mai jos este absolut interzisă (de asemenea, nu poate fi aprobată!):

- Plăți în numerar, împrumuturi, instrumente financiare, vouchere;
- Contribuții oferite în mod privat (de exemplu, pentru a eluda regulile interne);
- Contribuții care ar putea fi percepute ca ofensatoare sau imorale de către un obiectiv terț;
- Contribuții care necesită o analiză imediată;
- Contribuții solicitate în mod activ;

Excepții (de asemenea, supuse notificării și aprobării de către directorul general!)

Uneori există mici granturi în afaceri. Cadouri și divertisment, oferite sau primite, vor fi acceptabile numai dacă sunt:

- Rezonabile
- Potrivite
- Nu sunt destinate să influențeze
- Furnizate în conformitate cu această Politică și documentele asociate

Pentru a vă da seama, vă rugăm să vă întrebați:

- Se potrivește cadoul/invitația cu poziția socială a destinatarului și cu poziția sa în companie?
- Ați avea un sentiment prost să-i spuneți șefului sau colegului despre prezent/invitație?

Atenție: Un cadou nu trebuie niciodată trimis la adresa privată a destinatarului sau predat domeniul privat al destinatarului. Darul chiar și al unui cadou de valoare mică nu poate fi făcut în așteptarea unei considerații. Te rog să aveți grijă să evitați chiar și impresia că acceptarea granturilor ar putea influența decizii.

Cum să acționați?

Dacă un partener de afaceri dorește să vă ofere un cadou inadmisibil, refuzați politicos să acceptați Referindu-vă la îndrumările noastre pentru tratarea cadourilor și invitațiilor. În cazul în care acest lucru ar genera o situație neplăcută, acceptați cadoul și informați imediat superiorul.

Vă rugăm să informați partenerii noștrii de afaceri despre politica noastră. Această notă prietenoasă vă împiedică să ajungeți în situația incomodă de a fi nevoit să refuzați un cadou.

Este o cerință de corectitudine ca toate cadourile primite să fie distribuite/ împărțite între angajați.

Comportamentul corupt poate duce la consecințe grave, uneori amenințătoare la existența companiei. Încălcarea politicii poate duce la încălcarea dreptului civil și de muncă și, dacă este necesar, la reclamații.

ANEXA 5

Conformitate – Instrucțiuni privind utilizarea imaginilor terților - Drepturi de proprietate intelectuală

Încălțările drepturilor de autor sunt pedepsite conform legii.

Există multe moduri prin care puteți evita încălțările ilegale ale drepturilor de autor:

- Nu utilizați niciodată un text sau o imagine dacă nu este liberă de drepturi de autor - de exemplu, imaginile pe care le-ați găsit și descărcat de pe web.
- Dacă aveți îndoieli - vă rugăm să verificați imaginile sau textul și să le supuneți aprobării la Departamentul de Marketing - Vânzări (solicitare numai prin sistemul de „Ticket”) sau solicitați asistență de la Divizia pentru dezvoltare afaceri.
- Nu publicați niciodată capturi de ecran pe care le-ați făcut din Google Maps fără permisiunea scrisă oferită de către Google. Acest lucru se aplică oricărei publicații off și online.
- Achiziționați fotografiile din librării virtuale/ digitale / sau stoc, pentru utilizare în medii de imprimare sau pentru uz comercial – licența corect selectată pentru aplicația dvs.
- Pentru prezentările dumneavoastră interne puteți utiliza imaginile fără drepturi de autor care sunt furnizate de aplicațiile dumneavoastră MS Office (Word, Powerpoint etc.).

Dacă aveți îndoieli dacă puteți utiliza un logo sau o imagine pentru un anumit scop, vă rugăm să verificați cu Departamentul de Marketing și Vânzări (doar Cereri prin Sistemul de „Ticket”) sau cu Divizia pentru dezvoltare afaceri.

De asemenea, dorim să ne protejăm proprietatea intelectuală:

Deci, dacă sunteți întrebat de client dacă poate folosi proprietatea intelectuală Mitutoyo, va trebui mai întâi, să obțineți semnătura clientului pe Contractul-cadru IP. (Vă rugăm să vă adresați Diviziei pentru dezvoltare afaceri)