OMAL AUTOMATION

EMPOWERED PERFORMANCE

CODICE ETICO

OMAL

UN GLOBAL COMPACT

WE SUPPORT

www.omal.com

EMPOWERED PERFORMANCE

CODICE ETICO

OMAL

WE SUPPORT

www.omal.com

PREMESSA

OMAL è una società che può davvero raccontare uno storia che poche altre società possono condividere. Una storia di eccellenza, dedizione e rispetto. Le nostre operazioni quotidiane, i nostri ultimi traguardi e i nostri obiettivi futuri mostrano quanto profondamente devota sia OMAL nel rappresentare un costante modello di impegno, visione a lungo termine e innovazione responsabile.
Passione, Rispetto e Senso del Dovere sono i tre principi cardine delle attività di OMAL, che incarnano la nostra missione e visione aziendale, guidano le nostre operazioni e preparano la strada a questa pubblicazione sui valori etici.
Non vogliamo riferirci a questi valori perché siamo troppo grandi o troppo internazionali o troppo... in altre parole solamente perché è il mercato a chiedercelo. E neanche perché temiamo di esporci a commenti negativi se non affrontassimo questi temi etici a livello societario. Vogliamo dichiarare apertamente il nostro "Manifesto Etico" perché queste questioni sono intrinsecamente legate alla nostra essenza. Infatti siamo sempre stati sensibili ai bisogni sociali e/o alle questioni ambientali. Ci siamo sempre impegnati senza risparmiarci per migliorare i nostri prodotti e i nostri processi interni. Il presente documento ci ha soltanto dato la possibilità di organizzare la nostra "cornice etica" e comunicarla alle persone che condividono interessi in OMAL.
Molte sono le ragioni per investire nelle questioni etiche in OMAL, non come risposta a richieste esterne ma come strategia interna di gestione e organizzazione che fornisca un impatto positivo su vari livelli. Relazioni interne migliorate, comunicazioni più integrate, rapporti più solidi con la nostra comunità, posizione sul mercato verso i clienti e i partner "nati social", attrazione di talenti motivati... tutti questi aspetti ci hanno incoraggiato a raccogliere tutte le informazioni pre-esistenti, combinandole e aggiornandole, e al fine di dimostrare quanto l'ETICA sia fondamentale per OMAL. Vogliamo che i nostri dipendenti siano orgogliosi di lavorare per OMAL, auspichiamo che i nostri partner allineino le loro operazioni con le nostre linee guida etiche e che la nostra comunità sia entusiasta di collaborare con noi. Pienamente consapevoli che la crescita sia un processo partecipativo, iniziamo questo viaggio impegnandoci con le nostre controparti nella maniera più etica possibile... ora la scelta è vostra!

Amedeo Bonomi
CEO

SINTESI

OMAL OGGI

PERSONE

IN BREVE

1. **DISCRIMINAZIONE**
OMAL rispetta le differenze culturali e tratta ogni impiegato con rispetto e dignità.

2. **DIRITTO ALLA PRIVACY**
OMAL rispetta la privacy dei dipendenti e si attiene alle leggi nazionali vigenti.

3. **LAVORO FORZATO E MINORILE, CONDIZIONI D'IMPIEGO**
OMAL rispetta le più avanzate legislazioni in materia di condizioni lavorative.

4. **RISERVATEZZA**
OMAL si fida del proprio personale e si aspetta da esso lo stesso atteggiamento rispettoso.

5. **POLITICA**
OMAL non è interessata a sostenere partiti politici o entità con affiliazioni politiche.

6. **CONFLITTO DI INTERESSI**
OMAL chiede ai suoi dipendenti di segnalare ogni eventuale conflitto d'interessi.

7. **MEDIA, COMUNICAZIONE E PROPRIETÀ INTELLETTUALE**
OMAL rispetta il diritto di informazione e regola le operazioni e iniziative corrispondenti.

8. **USO DI STRUMENTI ELETTRONICI E ALTRI DISPOSITIVI DELL' AZIENDA**
I dipendenti di OMAL utilizzano strumenti forniti dall'azienda.

PARTNER

IN BREVE

1. **CORRUZIONE E ALTRE PRATICHE ILLEGALI**
La corruzione non è accettata in OMAL.

2. **REGALI E INTRATTENIMENTO**
Intrattenere i clienti con uscite e regali è una pratica comune nella relazioni lavorative. Tuttavia, è importante che tale consuetudine sia regolarizzata.

3. **FILANTROPIA**
Le donazioni filantropiche sono una forma d'investimento pro-bono a cui OMAL si affida saltuariamente per rispondere alle necessità dei partner di rilievo.

4. **COMPETITIVITÀ DEL MERCATO E INFORMAZIONI**
OMAL rispetta la libera competizione del mercato e evita di sottoscrivere qualsiasi forma di contratto che potrebbe interferire con le condizioni del mercato libero.

5. **CARATTERISTICHE DEI PRODOTTI E DICHIARAZIONI**
OMAL vuole che i propri prodotti e processi produttivi siano qualitativamente performanti e sicuri, sia per gli acquirenti che per i produttori.

COMUNITÀ

IN BREVE

1. **SENSO DI APPARTENENZA**
Ci consideriamo un attore inserito in una rete più ampia.

2. **COLLEGAMENTI IN RETE E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI**
Prendere in considerazione gli altri attori (dipendenti e clienti) implica un notevole sforzo di diffusione delle informazioni all'interno della nostra comunità.

3. **SENSIBILITA' AMBIENTALE**
OMAL è consapevole dell'importanza di agire responsabilmente per evitare danni ambientali e ridurre l'inquinamento.

4. **RESPONSABILITA' INTER-GENERAZIONALE**
OMAL ama ciò che fa.

PROSPETTIVE

VISIBILITÁ INTERNAZIONALE

ATTEGGIAMENTO FLESSIBILE

INDICE

- Introduzione 7

- Le persone OMAL 9
- I partner OMAL 14
- La comunità OMAL 17

- Prospettive 21

INTRODUZIONE

*"L'etica in **OMAL** è un manifesto nel quale la società crede fermamente."*

Questa audace dichiarazione è il modo giusto per noi per iniziare questo viaggio all'interno dei valori etici applicati alle attività principali di OMAL.
Per fare ciò, abbiamo deciso di organizzare i contenuti e le informazioni attorno a tre pilastri:

Il primo pilastro ha a che fare sia con i comportamenti relativi ai valori etici aziendali, che hanno un impatto sulla condotta del nostro personale, sia con i comportamenti dei dipendenti stessi.
Il secondo pilastro fa riferimento a come OMAL rispetti tali valori nel proprio lavoro, ossia nelle sue relazioni con i clienti, nel rispondere ai loro bisogni fornendo prodotti affidabili.
Infine il terzo pilastro si riferisce alla comunità OMAL, in senso tangibile e intangibile, i partner sociali e ambientali le cui voci OMAL vuole ascoltare e comprendere.
Dunque "Etica in OMAL" si riferisce alle persone che condividono interessi in OMAL, con le quali l'azienda vuole stabilire una relazione mutualmente arricchente con lo scopo di migliorare le performance attuali.
Nel complesso, questa pubblicazione rappresenta lo stato dell'arte in materia di valori etici nelle attività quotidiane di OMAL.
Evidentemente questo è per noi solo il primo passo, poiché crediamo che l'Etica non possa essere messa in pratica tramite un approccio dall'alto verso il basso, o semplicemente facendo una lista di principi generali e immutabili. Abbiamo iniziato un lungo viaggio che deve essere inclusivo, condiviso e partecipativo. Per fare ciò abbiamo riconsiderato i valori della nostra missione e visione aziendale, in altre parole il DNA della nostra azienda, dal quale deriva tutto quello qui espresso. Infatti crediamo fermamente che l'identità dell'azienda abbia ripercussioni positive in ogni singola azione e qui esemplificheremo come mettiamo in pratica i nostri valori chiave nelle nostre attività quotidiane, ogni singolo giorno.
Chiaramente ci sono questioni e argomenti che non possono essere sufficientemente spiegati nel presente documento.
Tali temi potrebbero essere ancora in divenire o ad uno stadio iniziale. Conseguentemente abbiamo deciso di non menzionare ciò che non siamo pronti a sostenere. Il resto sono obiettivi da raggiungere in un futuro vicino e saranno presentati in prospettiva, alla fine del presente documento, per dare una direzione ai nostri sforzi.

Se quello che abbiamo detto fino a qui ha già stuzzicato la vostra curiosità circa il punto fin dove questo documento possa essere realmente rispettato e applicato, per favore leggete qui sotto:

Questo è solo un documento interno?	No. L'applicabilità di questo documento è estesa. È valido per il personale OMAL, i clienti e gli azionisti perché lo consideriamo una guida di valori etici principali per le nostre attività, con chiunque ci relazioniamo.
Chi dovrebbe attenersi alle dichiarazioni qui contenute?	Puntiamo al personale OMAL, ai partner OMAL e alla comunità OMAL. In altre parole, chiunque abbia a che fare con noi (ovvero dirigenti, impiegati, consulenti, apprendisti, studenti, intermediari, agenti ecc.) deve essere consapevole dei contenuti della presente pubblicazione. Inoltre i dirigenti OMAL sono responsabili affinché i propri sottoposti vengano a conoscenza dei contenuti della presente pubblicazione, che sarà accessibile in molti modi: online e offline. Il ruolo dei dirigenti è dunque cruciale per infondere il giusto atteggiamento verso tutti i dipendenti, ovvero una correttezza professionale che non può essere imposta in quanto è il risultato di una serie di comportamenti esemplari assunti ogni giorno, in ogni circostanza. Naturalmente non possiamo essere responsabili per i comportamenti dei nostri venditori, distributori, clienti, consulenti, concorrenti o alleati lungo tutta la catena produttiva, ma osservando queste regole nelle attività quotidiane di OMAL miriamo ad espandere un nuovo modo di fare affari: giusto e corretto.
Cosa succederebbe se qualcuno violasse le dichiarazioni etiche qui contenute?	Nessuno dei principi qui contenuti è obbligatorio come un vincolo giuridico. Tuttavia la violazione di tali dichiarazioni discrediterebbe la reputazione di OMAL e verrebbe seriamente presa in considerazione dalla dirigenza di OMAL. E' ovvio che chiunque in OMAL (e a nome di OMAL) è responsabile di mantenere e aumentare la nostra reputazione aziendale.
Quale tipo di meccanismo di segnala-zione è applicato?	Se qualcuno viene a conoscenza di una violazione che potrebbe nuocere alla reputazione di OMAL, violando uno o più dei principi qui espressi, è obbligato a segnalarla al suo responsabile o alla dirigenza. Inoltre è possibile comunicare qualsiasi presunta violazione segnalandola con un messaggio dettagliato alla "Mailbox Etica" di OMAL, situata vicino all'entrata della sede OMAL di Rodengo Saiano. Infine un indirizzo e-mail apposito (ethics@omal.it) è disponibile per chiunque voglia dialogare con la dirigenza OMAL circa i valori etici, per segnalare violazioni ma anche per suggerire nuove idee e soluzioni più efficaci.
Come la presente pubblicazione si collega con la legislazione nazionale OMAL?	Tutti i comportamenti interni e operazioni esterne di OMAL rispettano la legislazione italiana e quelle dei paesi in cui operiamo. Laddove i nostri valori etici superino gli obblighi di legge, in modo positivo, devono essere rispettati.
A quali siti si applica il presente documento?	Questo documento è valido per entrambi i siti industriali OMAL, sia il quartier generale di Rodengo Saiano (Brescia) sia lo stabilimento situato a Villa Carcina (Brescia). Pertanto i suoi contenuti e valori sono ugualmente in vigore per entrambe le entità.

Le persone OMAL

Come ci comportiamo?

OMAL richiede al proprio personale di agire con integrità e responsabilità, nel rispetto delle opinioni e credenze altrui. Allo stesso modo, OMAL rispetta la libertà dei dipendenti di esprimere le proprie idee e posizioni, poiché solamente condividendo opinioni differenti possiamo davvero lavorare in un ambiente arricchente, dove dei professionisti possano migliorare le proprie competenze. Su queste basi è altrettanto vero che sostenere tale ambiente stimolante è l'unico modo per noi per essere "una società locale con una mentalità globale", qualcosa che favorisca le modalità operative di OMAL sul mercato: concrete, efficienti e aggiornate.
Pertanto noi proteggiamo e incoraggiamo il personale OMAL a:

- Agire con correttezza e onestà con tutte le controparti, con la sicurezza che la gente possa affermare che il comportamento di OMAL sia esemplare.
- Stimolare un modo di pensare innovativo e metodi partecipativi per scambiare opinioni e risolvere questioni, come nuove strategie per plasmare concetti e relazioni che possano aiutare ad affrontare i problemi e le rigidità in modo più efficiente e rapido.

Dove lavoriamo?

Lavorare in un ambiente sicuro è la chiave per essere un buon professionista e lavorare con passione. Qualsiasi cosa relativa ai luoghi in cui si svolgono le operazioni di OMAL, sia a livello fisico che psicologico, deve poter consentire al personale OMAL di esprimersi al meglio senza rischi per la propria sicurezza, salute o equilibrio psicologico.
Dunque ciò che chiediamo di fare al personale OMAL è:

- Restare informato circa la sicurezza sul lavoro.
- Seguire rigorosamente le istruzioni date ad ogni dipendente;
- Non esporsi a rischi non necessari durante l'orario di lavoro.
- Essere consapevoli che i dipendenti sono anche responsabili nel facilitare il lavoro altrui ad OMAL, poiché produttività e prestazioni elevate derivano da un eccellente lavoro di squadra.

In aggiunta a ciò, i dirigenti devono inoltre:

- Verificare che i dipendenti abbiano ricevuto una formazione specifica sulla sicurezza e sulle questioni della salute sul luogo di lavoro, ai sensi del D. Lgs. n° 81/2008 e 106/2009.
- Assicurarsi che la formazione ricevuta sia aggiornata e impartita correttamente.
- Affrontare e risolvere in maniera aperta ed equa tutti i fraintendimenti e/o problemi che potrebbero nascere tra i dipendenti su aspetti specifici relativi (o no) alle attività di OMAL, che potrebbero avere su esse un impatto negativo.
- Condividere con gli altri dirigenti idee e soluzioni per facilitare la collaborazione tra le varie unità che ancora non condividono una visione comune su questioni rilevati.

1 Discriminazione

OMAL rispetta le differenze culturali e tratta ogni impiegato con rispetto e dignità. Razza, genere, orientamento religioso, credenze culturali, nazionalità, opinioni politiche, condizioni fisiche o origini socio-economiche sono viste come variabili arricchenti e non devono essere usate per discriminare nessuno.
Tenendo a mente questo, è richiesto al personale OMAL di:

- Non incoraggiare o prendere parte ad atti di bullismo, mobbing, stalking o atti umilianti, sia verbalmente che fisicamente.
- Non creare condizioni che possano sminuire l'auto-stima o la reputazione professionale dei colleghi .
- Intervenire e contattare il proprio responsabile o la dirigenza nel caso in cui si assista o si notino atti discriminatori nei confronti del personale OMAL.

In aggiunta a ciò, i dirigenti devono inoltre:

- Assicurarsi che i dipendenti siano trattati con il dovuto rispetto e giudicati esclusivamente sulla base delle loro prestazioni professionali.

2 Diritto alla privacy

OMAL rispetta la privacy dei dipendenti e si attiene alle legislazioni nazionali vigenti in materia di protezione dei dati personali, privacy online e informazioni sensibili che potrebbero accidentalmente circolare sul posto di lavoro. Più precisamente OMAL riconosce e applica un codice specifico sulla privacy, ai sensi dell'articolo 13 D. Lgs. n°196/2003. Tale codice è disponibile per (e firmato da) tutti i dipendenti OMAL.
Nel perseguire ciò, OMAL incoraggia i propri dipendenti a:

- proteggere password, account informatici, dispositivi elettronici che possano rivelare informazioni personali;
- di raccogliere informazioni personali solo se attinenti a questioni lavorative e di renderle accessibili al legittimo proprietario;
- non indagare circa condizioni personali o di salute a meno che non sia necessario per la sicurezza, per ragioni di prestazioni lavorative o per ottemperare alla Legislazione nazionale;
- non indagare sulla vita personale altrui (ad es.: orientamento politico e sessuale, gravidanza, sensibilità religiosa, ecc.).

3 Lavoro forzato e minorile, condizioni d'impiego

Il lavoro forzato e minorile non è tollerato in OMAL. Rispettiamo inoltre la legislazione vigente in materia di età minima lavorativa consentita. Infine **OMAL rispetta il diritto dei propri dipendenti di organizzarsi e di negoziare collettivamente**. Sulla base di ciò, si chiede ai dirigenti di OMAL di:

- assicurarsi che tutti i dipendenti di OMAL abbiano firmato un contratto scritto di impiego, o qualsiasi altro documento dal quale risulti chiaro ed evidente che il dipendente stia lavorando volontariamente per OMAL;
- assicurarsi che tutti i nuovi dipendenti OMAL rispettino i principi etici qui esposti;
- assicurarsi che i salari, inclusi i pagamenti per gli straordinari, siano conformi alla legge nazionale, ai contratti collettivi e in linea con la remunerazione e con la cornice legale corrispondenti alle competenze del candidato;
- non usare diminuzioni salariali come forma di sanzione disciplinare;
- assicurarsi che gli impiegati siano liberi di incontrarsi e discutere questioni inerenti al lavoro, comprese quelle sindacali;
- assicurarsi di non far lavorare nessuno con un'età inferiore a quella consentita dalla legge;
- nei contratti collettivi assicurarsi che il processo di selezione sia trasparente e basato esclusivamente sulle competenze professionali, compreso il caso in cui un candidato sia in qualche modo imparentato a un dipendente OMAL. In quest'ultimo caso il candidato deve segnalare chiaramente la propria relazione con il dipendente interno, che non deve partecipare al processo di selezione.

4 Riservatezza

OMAL si fida del proprio personale e si aspetta il medesimo atteggiamento rispettoso. Le informazioni riservate non possono essere divulgate a persone non autorizzate senza un consenso preventivo. Un'informazione riservata è un contenuto che non dovrebbe circolare al di fuori del personale OMAL o, più in generale, raggiungere parti terze. Questo perché tali informazioni sono cruciali per le attività, l'immagine, le strategie, le tecnologie, i dipendenti e i partner di OMAL. Pertanto al personale di OMAL è richiesto di:

- non diffondere informazioni sensibili e riservate per scopi personali;
- non divulgare informazioni sensibili e riservate al di fuori di OMAL;
- assicurarsi che le informazioni sensibili e riservate siano messe in sicurezza (sia su dispositivi elettronici che su altre forme di archiviazione materiali o digitali).

5 Politica

OMAL non è interessata a sostenere partiti politici o entità con affiliazioni politiche. Tuttavia, la dirigenza di OMAL può acconsentire l'iscrizione a organizzazioni industriali o reti che operano nei settori allineati con la missione e visione aziendale di OMAL.
Al personale di OMAL è richiesto di:
- non usare in alcun modo il nome OMAL o il suo logo per sostenere un'organizzazione politica;
- non condividere opinioni politiche personali usando l'indirizzo e-mail di OMAL o la sua carta intestata ufficiale;
- non usare il nome OMAL o il suo logo per una partecipazione personale in attività politiche;
- non appoggiare o fare campagna per qualsiasi partito politico all'interno dei siti e stabilimenti OMAL.

6 Conflitto di interesse

OMAL chiede ai propri dipendenti di segnalare ogni potenziale conflitto di interessi. Con quest'ultimo s'intende una situazione in cui gli interessi personali possano essere prioritari rispetto a quelli di OMAL.
Al personale di OMAL è richiesto di:
- Segnalare al proprio responsabile eventuali dubbi sul trovarsi in una situazione di conflitto di interessi.
- Non approfittare del nome OMAL per scopi personali.
- Non lavorare per i concorrenti diretti o indiretti di OMAL.

Oltre a ciò i dirigenti di OMAL devono:
- Assicurarsi che nessun dipendente possa processare una transazione finanziaria individualmente senza coinvolgere nell'operazione altri colleghi, o almeno informarli.
- Verificare ogni iniziativa segnalata dai dipendenti e lasciarne una valutazione scritta.

7 Media, comunicazione e proprietà intellettuale

OMAL rispetta il diritto all'informazione e regola le operazioni e iniziative relative tramite un'apposita unità, seguendo principi e linee guida definite internamente. Ogni informazione relativa alle attività di OMAL deve essere vera, verificabile e in linea con i piani comunicativi interni.

Riguardo alla proprietà intellettuale di idee, iniziative, contenuti comunicativi, processi, prodotti o nuovi contributi derivanti dal lavoro presso OMAL, essa appartiene esclusivamente ad OMAL. Perciò:

- Il personale OMAL deve segnalare al proprio responsabile o alla dirigenza ogni nuovo prodotto o processo ideato mentre lavora per OMAL.

8 Uso di strumenti elettronici e altri dispositivi dell'azienda

Il personale di OMAL utilizza strumenti elettronici forniti dalla società come attrezzature interne per svolgere le proprie operazioni quotidiane. Tali strumenti includono: computer, telefoni cellulari, carte di credito, tablet, telefoni ecc. Questi dispositivi devono essere utilizzati esclusivamente per questioni inerenti al lavoro, come specificatamente espresso nel documento "Uso corretto degli strumenti elettronici e informatici", internamente condiviso e firmato da ogni singolo impiegato. L'uso personale degli stessi deve essere limitato e in ogni caso sempre giustificabile nel caso di un'inchiesta interna.

Detto questo, al personale di OMAL è richiesto di:

- Usare i dispositivi elettronici per scopi inerenti al lavoro.
- Non effettuare trasferimenti di denaro tramite i dispositivi di OMAL per scopi personali.
- Non usare i dispositivi di OMAL per qualsiasi forma di attività illecita.
- Proteggere la privacy degli strumenti elettronici di OMAL mettendo in sicurezza e aggiornando le password.
- Contattare l'ufficio informatico in caso di un sospetto uso improprio del dispositivo elettronico proprio o altrui.

Ove possibile, preferire l'uso di strumenti digitali per condurre meeting o conferenze che richiederebbero lo spostamento fisico in altre sedi, così da ridurre gli impatti ambientali di tali iniziative.

Riguardo alle altre attrezzature, come automobili, telepass ecc., il loro uso e manutenzione è regolato in conformità al documento "Automobili di cortesia di OMAL" e "Manutenzione delle automobili aziendali" condiviso tra il personale OMAL (ad es.: direttori delle vendite) e firmato da tutti loro prima dell'utilizzo.

I partner OMAL

Con chi stiamo lavorando?

Nella nostra società rispettiamo le leggi nazionali e internazionali relative a prodotti, processi produttivi e prassi aziendale.
Essendo una società che opera a livello globale, dobbiamo chiarire quello che è per noi accettabile, in altre parole quali comportamenti sia possibile associare al nostro marchio durante le nostre attività aziendali.
Ovviamente riconosciamo che il mercato economico (e finanziario) sia uno scenario complesso, dove attori differenti seguono priorità dettate dal profitto, seguendo logiche diverse. Non di meno nessuna di queste logiche può in alcun modo infrangere i principi seguenti quando si tratta della credibilità e della reputazione di OMAL come attore sul mercato. I seguenti aspetti si riferiscono alle relazioni tra OMAL e i suoi partner commerciali. Questi ultimi includono clienti, distributori, fornitori, agenti, consulenti o chiunque agisca per conto di OMAL.

I partner OMAL

1 Corruzione e altre pratiche illegali

La corruzione non è tollerata in OMAL. Non permettiamo questa pratica né incoraggiamo comportamenti simili, di qualsiasi natura. Corruzione, concussione, riciclaggio di denaro, facilitazione di pagamenti, estorsione e evasione fiscale sono severamente vietate nella nostre attività lavorative quotidiane. Di conseguenza, i partner OMAL devono:

- Evitare qualsiasi forma di corruzione, concussione, riciclaggio di denaro, facilitazione di pagamenti, estorsione e evasione fiscale.
- Verificare che le parti terze che operano per conto di OMAL non corrompano o siano mai corrotte, che non siano (né siano state) coinvolte in corruzione, concussione, riciclaggio di denaro, facilitazione di pagamenti, estorsione e evasione fiscale.
- Rifiutare di accettare pagamenti che non siano relativi alla specifica prestazione lavorativa richiesta dal partner commerciale e relativi ad una precisa richiesta di OMAL.
- Assicurarsi che a ogni tipo di relazione lavorativa corrisponda un contratto scritto.
- Segnalare a un responsabile OMAL ogni tentativo di sospetta corruzione a loro danno o a danno della reputazione di OMAL.

2 Regali e intrattenimento

I regali e l'intrattenimento nelle relazioni d'affari sono una pratica comune, soprattutto in alcune culture, dove sono visti come segni di gratitudine spontanea e accettazione culturale. Tuttavia, con il dovuto rispetto per queste consuetudini, è importante normalizzare queste procedure in conformità alle variabili etiche che devono rendere noto il donatore e il ricevente di tali regali per o da (o per conto di) OMAL, così come tutte le attività di intrattenimento svolte all'interno di un contesto lavorativo.

Tenendo ciò in considerazione, i dipendenti OMAL devono:

- Evitare assolutamente di ricevere denaro o prestiti come forma di regalo da parte di clienti, partner, distributori o chiunque altro.
- Considerare valido quanto espresso sopra anche per i familiari dei dipendenti.
- Accettare regali o omaggi da partner pubblici o privati solo se questo non porta a una situazione potenzialmente ambigua o pericolosa per la reputazione di OMAL.
- Devolvere qualsiasi regalo o omaggio ricevuto da partner pubblici o privati alla lotteria di Natale interna, in modo che siano ripartiti tra tutti i dipendenti OMAL.
- Rispettare un equilibrio tra le attività di intrattenimento organizzate da OMAL (o vissute mentre si lavora per OMAL) e l'etica professionale, evitando di coinvolgere dipendenti e/o partner in situazioni imbarazzanti o ambigue.

3 Filantropia

Le donazioni filantropiche sono una forma d'investimento pro bono che OMAL può spontaneamente adottare per venire incontro alle necessità dei partner.

Tuttavia, in nessun caso tali donazioni devono essere confuse come un mezzo per ottenere un vantaggio scorretto o qualsiasi altra forma di incentivo illegale per ottenere un ritorno commerciale.

Tenendo ciò in considerazione, si chiede ai dipendenti OMAL di:

- Dare la priorità a donazioni non in denaro, come tempo o trasferimento di conoscenze verso associazioni caritatevoli.
- Evitare di sostenere qualsiasi tipo di istituzione pubblica con donazioni in denaro.
- Verificare la reputazione dell'ente ricevente, evitando di essere associati con destinatari sospetti.
- Tenere traccia per iscritto di tutti gli esborsi, firmati dall'ente ricevente, specificando la necessità e l'accordo dietro al sostegno economico, che deve essere puramente collegato a finalità di beneficienza.

4 Competitività del mercato e informazioni

OMAL rispetta la competitività del libero mercato ed evita di firmare qualsiasi forma di accordo che potrebbe interferire con le condizioni del libero mercato, come ad esempio accordi di partenariato per creare una posizione dominante sul mercato che ostacolerebbe la concorrenza equa e leale tra gli attori.
In modo simile, ogni informazione raccolta sui dati dei concorrenti sarà ottenuta in maniera legale, senza coinvolgerli direttamente, e con il solo scopo di comparare le performance dei prodotti e le strategie commerciali.

5 Caratteristiche dei prodotti e dichiarazioni

OMAL vuole che i propri prodotti e processi produttivi siano sia qualitativamente performanti che sicuri, sia per i compratori che per i produttori. Questo è il motivo per cui OMAL concepisce il proprio lavoro quotidiano come una promessa di prestazioni rispettose dell'ecologia e di misure di sicurezza pienamente applicate.
Con questo in mente, dunque, facciamo del nostro meglio per attenerci agli standard e alle certificazioni più avanzate, ben consapevoli che questo è un processo in divenire, che potrà migliorare e rendere più affidabile la reputazione del nostro marchio.
Dal punto di vista dei processi gestionali, abbiamo deciso di adottare e mettere in pratica uno schema di gestione ambientale in conformità agli standard ISO 14001. In questo caso dimostriamo il nostro impegno adoperando un meccanismo in cui ogni decisione interna o esterna collegata a questioni ambientali sia tracciata e applicata correttamente. Inoltre, abbiamo anche adottato uno schema gestionale qualitativo, in conformità agli standard ISO 9001, che ci aiuta continuamente a migliorare la qualità dei nostri processi produttivi.
Infine, dal punto di vista delle caratteristiche dei prodotti, garantiamo ulteriormente la loro sicurezza nei confronti di clienti e lavoratori sottoponendo ogni materiale importato a un controllo effettuato da un ufficiale pubblico italiano, che controlla l'assenza di elementi o tracce radioattive che potrebbero finire nei prodotti OMAL.
Con questo in mente, è richiesto a tutti i dipendenti OMAL di:

- Dare priorità a soluzioni qualitativamente superiori nelle operazioni quotidiane che riguardano i prodotti o i processi produttivi.
- Comunicare con chiarezza l'ottenimento di etichette o certificazioni e/o lo stato di avanzamento delle pratiche per ottenerle, compresi i processi di revisione e di verifica effettuati da parti terze.
- Essere consapevoli che ogni informazione relativa alle certificazioni, agli standard qualitativi e ai criteri di valutazione delle prestazioni divulgate da OMAL deve essere vera, verificabile e affidabile.
- Contattare il proprio diretto responsabile nel caso vi sia il sospetto che dei prodotti o processi produttivi possano essere pericolosi per le persone, l'ambiente e le infrastrutture lavorative esistenti.

La comunità OMAL

Vogliamo vivere in una società capace di condividere **conoscenze e buone pratiche** tra tutti i diversi attori che svolgono il proprio lavoro con un'attenzione particolare per i valori etici. Questo è il motivo per cui siamo più che felici di comunicare con trasparenza i nostri comportamenti, nella speranza che possano dimostrare che coniugare equità e affari non è uno slogan.

La comunità OMAL

1

Senso di appartenenza

Ci consideriamo un attore che agisce all'interno di una rete composta da molti altri attori. Per questo rispettare valori etici in modo isolato e fine a se stesso non è una opzione sensata.
Al giorno d'oggi è sempre più importante riconoscere i valori etici come promotori di "pratiche virtuose condivise", ovvero atteggiamenti virtuosi comunemente messi in pratica da un sistema di attori diversi ma tutti appartenenti alla stessa comunità. Nel caso di OMAL, valutiamo le nostre scelte sistematicamente, in stretta connessione con quelle di attori pubblici di vario livello, altre aziende, ONG e organizzazioni locali... in parole semplici "la comunità OMAL". Questo è l'unico modo per essere certi che i nostri valori etici possano avere un forte impatto in una prospettiva più ampia.
Tenendo questo in considerazione, ai dipendenti OMAL è richiesto di:

- Impegnarsi sempre con le parti interessate per discutere le attività che potrebbero avere un impatto sulla comunità in cui opera OMAL.
- Tenere traccia delle necessità e delle aspettative dei partner locali, segnalandogli eventuali decisioni che potrebbero cambiare la posizione di OMAL nei confronti delle questioni sociali o ambientali a livello locale.
- Mantenere un atteggiamento aperto e trasparente nei confronti di tutti gli attori locali, evidenziando l'importanza di appartenere a una rete di persone che agiscono correttamente.

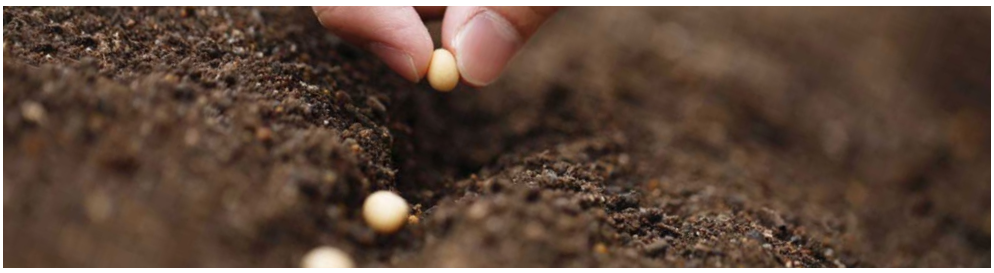
2 Collegamenti in rete e diffusione delle informazioni

Considerare gli altri attori (al di là dei dipendenti e dei clienti OMAL) implica un grande sforzo di diffusione delle informazioni all'interno della nostra comunità. Per questa ragione le iniziative di comunicazione di OMAL sono uno strumento strategico per moltiplicare l'impatto positivo delle nostre azioni, condividendole con altri attori che potrebbero a loro volta replicarle. Inoltre condividere il nostro modo di agire ci consente di innovare i nostri approcci, mettendoci in contatto con nuove persone, reti intelligenti e comprendendo più in profondità le necessità della nostra comunità.
Crediamo che l'apertura nel condividere le informazioni relative ad OMAL sia cruciale per spiegare a tutti i valori in cui OMAL si identifica. Ciò comprende sia note positive che negative, prestazioni soddisfacenti e non. Sosteniamo l'idea che persino le iniziative non brillanti possano rappresentare il punto di partenza per migliorare il nostro cammino per diventare più etici, giorno dopo giorno. Tutto sta nel sostenere apertamente i nostri scopi e le relative iniziative.
Tenendo questo in considerazione, ai dipendenti OMAL è richiesto di:

- Comunicare i modo aperto e rispettoso con chiunque si abbia a che fare.
- Trasmettere il rispetto di OMAL per i comportamenti etici agli altri attori della comunità OMAL.
- Non rilasciare dichiarazioni ufficiali per conto di OMAL se non sono state approvate internamente in precedenza.

Oltre a ciò, la dirigenza OMAL deve:

- Assicurarsi che i conflitti interni siano risolti in modo aperto, costruttivo ed efficace, dialogando con gli impiegati e i colleghi.
- Condividere dubbi e criticità con le parti coinvolte e con le autorità locali competenti, in modo che siano aggiornate e sicure sulla fattibilità delle operazioni in questione.
- Rendere ogni documento accessibile al personale OMAL, che potrebbe avere bisogno di consultarlo, e, su richiesta, alle autorità locali.



3 Sensibilità ambientale

OMAL è consapevole dell'importanza dell'agire responsabilmente per evitare rischi ambientali e per ridurre l'inquinamento derivante dalle nostre attività produttive. Valutiamo l'impatto delle nostre attività alla luce dei numerosi attori con cui ci relazioniamo. Tra questi includiamo l'ambiente, ovvero la natura, l'ecosistema, la biodiversità, le comunità biologiche, in poche parole tutti gli organismi viventi sulla terra.

Detto ciò, i dipendenti OMAL devono:

- Essere consapevoli dell'impatto ambientale delle operazioni quotidiane di OMAL.
- Essere consapevoli di come comportarsi per minimizzare l'impatto ambientale delle nostre azioni quotidiane, seguendo scrupolose direttive interne per ridurre l'impatto ambientale derivante da inquinamento, scarti, approvvigionamenti, trasporti, incontri di lavoro fuori sede ed altre esternalizzazioni legate alle nostre attività quotidiane.
- Segnalare ai responsabili eventuali attività impreviste che potrebbero mettere in pericolo l'ambiente.
- Tenersi aggiornati sulle procedure interne ed esterne sulla riduzione dei rischi ambientali nelle attività produttive quotidiane.

Oltre a ciò, la dirigenza OMAL deve:

- Essere consapevole del proprio ruolo di guida in termini di comportamenti ambientali virtuosi, che si traduce anche nel formare i dipendenti su come rispettare gli standard e le procedure interne pensate per ridurre l'impatto ambientale delle operazioni OMAL.
- Assicurarsi che gli impiegati abbiano ricevuto una formazione adeguata per minimizzare il loro impatto ambientale durante lo svolgimento delle proprie attività lavorative in OMAL.
- Considerare l'ambiente una delle variabili quando si scelgono i fornitori e i partner di OMAL.

Responsabilità inter-generazionale

OMAL ama ciò che fa. Questo non significa solamente che ci prendiamo cura anche della più piccola componente dei nostri prodotti ma anche che produciamo le nostre valvole ed attuatori considerando la **responsabilità che abbiamo verso le generazioni future**. Questo approccio guida ogni azione ad OMAL poiché crediamo che essere un'azienda responsabile comporti essere un esempio per i futuri imprenditori, impiegati, dirigenti e persone che avranno a che fare con lo stesso ambiente e la stessa comunità con cui stiamo attualmente interagendo noi.

Ovviamente, questo senso del dovere e di responsabilità aumenta il carico che OMAL porta in termini di rispetto di standard virtuosi e pratiche ottimali nei confronti dei comportamenti etici relativi alle nostre attività. Per esempio, i prodotti OMAL si attengono alla "Certificazione Non-dual Use", dal momento che essi non possono essere riutilizzati per scopi militari. Inoltre OMAL garantisce che i propri prodotti non siano fabbricati con materiali estratti in zone di conflitto, come certificato dalla "Dichiarazione di non conflitto". Questi sono solo due esempi di come aspiriamo a essere un attore economico chiave, che possa godere di opportunità commerciali crescenti pur essendo impegnati a migliorare i nostri processi, comportamenti e approcci quotidiani.

Tenendo questo in considerazione, ai dipendenti OMAL è richiesto di:

- Sentire la responsabilità di rappresentare un modello di condotta per le aziende che volessero seguire un cammino virtuoso verso la sostenibilità sociale e ambientale.
- Essere capaci di affrontare le varie priorità etiche scegliendo sempre l'opzione più equa e pulita, quella per cui i nostri figli sarebbero orgogliosi.
- Comprendere che le attività di OMAL sono proiettate nel futuro, ciò significa che le nostre operazioni devono essere non solo finanziariamente durature ma anche sostenibili dal punto di vista sociale e ambientale, per preservare le necessità e le potenzialità delle generazioni future.

PROSPETTIVE

"Etica in OMAL" è un documento in evoluzione, dal momento che i contenuti etici cambiano a seconda dei diversi bisogni aziendali, leggi e visioni. Ciò significa che nonostante i valori qui contenuti siano fondamentali per le attività di OMAL, e non negoziabili, essi possono essere arricchiti da altri principi provenienti da interazioni e dialoghi futuri con i nostri azionisti e soci interni ed esterni.
Sappiamo dove vogliamo andare: verso un modello di lavoro equo e giusto, essendo una società profondamente impegnata nell'eccellenza della produzione di valvole e attuatori E molto di più.
Per questa ragione, abbiamo aggiunto quest'ultima sezione, per presentarvi solo alcune delle questioni ancora aperte relative a due principi attualmente in discussione qui a OMAL:

VISIBILITÁ INTERNAZIONALE

ATTEGGIAMENTO FLESSIBILE

Questi due valori si riferiscono al diventare un'azienda capace di aprire un dialogo a livello internazionale con le altre aziende e istituzioni sulle questioni relative all'etica aziendale (i) e mantenere un approccio flessibile quando si approcciano nuovi tipi di professionisti (o professioni) altamente qualificati, che necessitano soluzioni agili e intelligenti per essere attirati verso il settore manifatturiero (ii).
Pienamente consapevoli che "la strada verso la vetta è lunga", riteniamo che il presente documento e i suoi contenuti siano il primo passo del nostro lungo ed emozionante viaggio.

OMAL S.p.A.

Ph. +39 030 8900145 - Fax +39 030 8900143 - info@omal.it - www.omal.com

HEADQUARTERS
Via Ponte Nuovo, 11 - 25050 Rodengo Saiano (BS) ITALY

Coordinates:
Lat: 45° 35' 53" North; Lon: 10° 05' 21" East

PRODUCTION SITE
Via Brognolo, 12 - 25050 Passirano (BS) ITALY

Coordinates:
Lat: 45° 35' 51" North; Lon: 10° 05' 18" East

UCETOM00 - 05/19