



EMPOWERED PERFORMANCE

CODICE ETICO

OMAL S.p.A. Società Benefit



WE SUPPORT

www.omal.com

CORPORATE



EMPOWERED PERFORMANCE

CODICE ETICO

OMAL S.p.A. Società Benefit



WE SUPPORT

www.omal.com

CORPORATE

SOMMARIO

PREMESSA	6
SINTESI	8
INTRODUZIONE	9
AMBITO DI APPLICAZIONE	10
MECCANISMI DI SEGNALAZIONE	10
LE PERSONE OMAL	12
LUOGHI DI LAVORO	12
DIRITTI E TUTELE	13
PRIVACY	13
LAVORO MINORILE E FORZATO	14
NEUTRALITÀ POLITICA	14
CONFLITTO D'INTERESSE	14
PROPRIETÀ INTELLETTUALE	15
USO DI STRUMENTI AZIENDALI	15
I PARTNER OMAL	16
CORRUZIONE E PRATICHE ILLECITE	16
REGALI E INTRATTENIMENTO	17
FILANTROPIA	17
QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI	17
LA COMUNITÀ OMAL	18
COLLEGAMENTI IN RETE E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI	18
SENSIBILITÀ AMBIENTALE	19
RESPONSABILITÀ INTERGENERAZIONALE	19
PROSPETTIVE FUTURE	20



PREMESSA

OMAL è un'azienda con una storia unica, fatta di eccellenza, dedizione e rispetto. Ogni giorno, attraverso le nostre attività, i traguardi raggiunti e gli obiettivi futuri, dimostriamo quanto profondamente crediamo in un modello di impresa fondato sull'impegno, la visione a lungo termine e l'innovazione responsabile.

I valori che ci guidano – **Passione, Rispetto** e **Senso del Dovere** – sono il cuore della nostra missione. Non li abbracciamo per convenienza, per rispondere alle richieste del mercato o per evitare critiche. Li viviamo perché fanno parte della nostra identità. Da sempre siamo attenti alle esigenze sociali e ambientali, e ci impegniamo costantemente per migliorare prodotti e processi.

Questo documento nasce per dare forma e voce alla nostra “cornice etica”, raccogliendo e aggiornando principi già presenti nella nostra cultura aziendale. Non è una risposta a pressioni esterne, ma una scelta strategica interna, pensata per generare impatti positivi su più livelli: relazioni più solide, comunicazioni più integrate, legami più forti con la comunità, attrattività verso talenti motivati e una posizione di mercato coerente con i nostri valori.

Vogliamo che i dipendenti siano orgogliosi di lavorare per OMAL, che i nostri partner condividano le nostre linee guida etiche e che la comunità sia entusiasta di collaborare con noi. Crediamo che la crescita sia un processo partecipativo e, per questo, ci impegniamo a costruire relazioni etiche e trasparenti con tutte le nostre controparti.

Amedeo Bonomi
CEO OMAL S.p.A. Società Benefit





SINTESI



PERSONE

LUOGHI DI LAVORO
DIRITTI E TUTELE
PRIVACY
LAVORO MINORILE E FORZATO
NEUTRALITÀ POLITICA
CONFLITTO D'INTERESSE
PROPRIETÀ INTELLETTUALE
USO DI STRUMENTI AZIENDALI



PARTNER

CORRUZIONE E PRATICHE ILLECITE
REGALI E INTRATTENIMENTO
FILANTROPIA
QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI



COMUNITÀ

COLLEGAMENTI IN RETE E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI
SENSIBILITÀ AMBIENTALE
RESPONSABILITÀ INTERGENERAZIONALE



PROSPETTIVE FUTURE



INTRODUZIONE

“L’etica in OMAL è un manifesto nel quale la società crede fermamente.”

Con questa dichiarazione vogliamo iniziare il percorso all’interno dei valori etici che guidano ogni attività aziendale. Per rendere questo viaggio chiaro e concreto, abbiamo strutturato il Codice Etico attorno a tre pilastri fondamentali:

LE PERSONE

Comportamenti e valori che influenzano la condotta del personale interno e il modo in cui opera.

I PARTNER

Il rispetto dei principi etici nelle relazioni con clienti, fornitori e collaboratori, garantendo affidabilità e trasparenza.

LA COMUNITÀ

l’insieme delle realtà sociali e ambientali a cui, grazie alla collaborazione e al dialogo, vogliamo dar ascolto.

L’etica in OMAL riguarda tutte le persone che condividono interessi con l’azienda. Il nostro obiettivo è costruire relazioni di qualità e durature, capaci di migliorare le performance e generare valore.

Questa pubblicazione rappresenta lo stato attuale del nostro impegno etico. Ma non ci fermiamo qui: crediamo che l’etica non possa essere imposta dall’alto né ridotta a una lista di principi immutabili. È un processo inclusivo, condiviso e partecipativo. Per questo abbiamo rivisitato i valori della nostra missione e visione aziendale, il vero DNA di OMAL, da cui nasce tutto ciò che troverete in questo documento.

Sappiamo che alcuni temi sono ancora in fase di sviluppo e non pronti per essere formalizzati. Per questo motivo, abbiamo scelto di non includerli finché non saremo certi di poterli sostenere con coerenza. Tuttavia, li consideriamo obiettivi da raggiungere nel prossimo futuro e li presenteremo nella sezione finale, dedicata alle prospettive.



AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico ha una portata ampia e si applica a tutte le persone e realtà che interagiscono con l'azienda e i siti aziendali. È una bussola di valori che orienta le nostre attività, sia all'interno che all'esterno ed è rivolto a:

- Tutto il **personale OMAL**: dirigenti, impiegati, consulenti, apprendisti, studenti, agenti.
- **Partner commerciali e sociali**: clienti, fornitori, distributori e chiunque operi per conto dell'azienda.
- **Comunità locale e globale**: realtà sociali e ambientali con cui l'azienda dialoga.

I manager ricoprono un ruolo fondamentale nell'applicazione di tali norme, assicurandosi che il proprio team conosca e comprenda il contenuto, disponibile sia online che offline. La correttezza professionale non si impone, ma si trasmette attraverso comportamenti esemplari, giorno dopo giorno.

Pur non potendo controllare direttamente i comportamenti di venditori, distributori o concorrenti, ci impegniamo a promuovere un modo di fare impresa giusto e trasparente. La violazione dei principi etici contenuti nel Codice Etico non comporta sanzioni legali, ma può compromettere seriamente la reputazione aziendale e sarà valutata con attenzione dalla dirigenza.

MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Tutte le attività di OMAL rispettano la legislazione italiana e quella dei Paesi in cui operiamo. Quando i nostri valori etici superano gli obblighi di legge in senso positivo, devono comunque essere rispettati.

Chiunque venga a conoscenza di una violazione dei principi etici è tenuto a segnalarla al proprio responsabile o alla dirigenza. È possibile inoltre utilizzare i seguenti canali:

- L'apposito QR Code presente nelle bacheche digitali all'interno degli stabilimenti aziendali; utile per raccogliere bisogni, criticità e proposte di miglioramento.
- Tasto Whistleblowing presente sul nostro sito aziendale utile per la segnalazione di illeciti.

Per entrambe le opzioni viene garantita riservatezza e protezione da ritorsioni.

1. Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.Lgs. 231/2001

OMAL S.p.A. Società Benefit riconosce nel **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231** un fondamentale riferimento del proprio sistema di governance e di responsabilità d'impresa. Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** adottato dall'azienda ed è finalizzato a diffondere i principi di legalità, correttezza e trasparenza cui devono ispirarsi tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società.

1.1 Finalità del Modello

Il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** adottato ha la finalità di prevenire la commissione dei reati previsti dal **D.Lgs. 231/2001**, promuovendo una cultura aziendale fondata su legalità, trasparenza e correttezza.

Attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, OMAL intende ridurre il rischio di comportamenti illeciti posti in essere, nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, da partner, quali dipendenti o soggetti terzi che operano per suo conto, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente.

1.2 Organismo di Vigilanza (OdV)

In conformità a quanto previsto dal Decreto, OMAL ha istituito un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello e del Codice Etico.

1.3 Destinatari e ambito di applicazione

Tutti i destinatari del Codice Etico – dipendenti, organi sociali, collaboratori e partner – sono tenuti a rispettarne i principi e le regole di comportamento, contribuendo attivamente alla prevenzione, tra l'altro, di:

- reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- reati societari;
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro di provenienza illecita e autoriciclaggio;
- reati ambientali;
- reati tributari;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- impiego di lavoratori stranieri con soggiorno irregolare, tra gli altri previsti dal D.Lgs. 231/2001.

1.4 Sistema sanzionatorio

La **violazione** dei principi e delle disposizioni del **Codice Etico** e del **Modello 231** comporta l'applicazione di **sanzioni disciplinari**, nel rispetto delle normative vigenti e dei contratti collettivi applicabili, ovvero l'adozione di misure contrattuali nei confronti dei soggetti terzi, fatti salvi eventuali ulteriori profili di responsabilità civile o penale.

1.5 Sistema di segnalazione

OMAL promuove la segnalazione di comportamenti o situazioni non conformi al Modello o al Codice Etico attraverso appositi canali aziendali dedicati (la piattaforma fruibile all'indirizzo **<https://whistleblowing.omal.it/it>**, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela da qualsiasi forma di ritorsione, in conformità al **Regolamento Whistleblowing aziendale**.



LE PERSONE OMAL

OMAL richiede al proprio personale di **agire con integrità, responsabilità e rispetto** verso le opinioni altrui. Promuoviamo un ambiente aperto al confronto, dove la diversità di pensiero è fonte di crescita professionale e viene tutelata poiché solamente condividendo opinioni differenti possiamo davvero lavorare in un ambiente arricchente, in cui migliorare le proprie competenze. Risulta necessario stimolare un modo di pensare innovativo e metodi partecipativi volti a 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.

Infine, incoraggiamo ogni risorsa a operare con correttezza e onestà con tutte le controparti, con la volontà che l'utenza esterna possa affermare che il comportamento di OMAL sia esemplare.



LUOGHI DI LAVORO

La **sicurezza, fisica e psicologica**, è **fondamentale**. L'azienda si impegna a garantire **ambienti di lavoro salubri e stimolanti**.

Ai dipendenti è richiesto di:

- Restare informato e rispettare rigorosamente le norme sulla sicurezza.
- Evitare comportamenti rischiosi.
- Favorire il lavoro di squadra e la collaborazione, poiché produttività e prestazioni elevate derivano da un eccellente lavoro di squadra.

In aggiunta a ciò, i responsabili 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 aziendali, che potrebbero avere su esse un impatto negativo.
- Condividere idee e/o soluzioni per migliorare e facilitare la collaborazione tra dipartimenti.

DIRITTI E TUTELE

OMAL rispetta le **differenze culturali** e tratta ogni impiegato con **rispetto e dignità**. Etnia, genere, orientamento religioso, credenze culturali, nazionalità, opinioni politiche, condizioni fisiche o origini socioeconomiche sono viste come variabili arricchenti e non devono essere usate per discriminare nessuno. Tenendo a mente questo, è richiesto al personale 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'autostima 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 dei dipendenti.

In aggiunta a ciò, i responsabili devono assicurarsi che i dipendenti siano trattati con il dovuto rispetto e giudicati esclusivamente sulla base delle loro prestazioni professionali.

PRIVACY

OMAL tutela la **privacy** dei **dipendenti** secondo il **D. Lgs. 196/2003**. È vietato indagare su aspetti personali non rilevanti per il lavoro. Nel perseguire ciò, è quindi richiesto di:

- Proteggere password, account informatici, dispositivi elettronici che possano rivelare informazioni personali.
- 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.).

All' stesso modo, anche i **dati sensibili** devono essere **protetti e non divulgati** senza autorizzazione a parti terze. È necessario che tali informazioni riservate siano messe in sicurezza, sia su dispositivi elettronici che su altre forme di archiviazione materiali o digitali.



LAVORO MINORILE E FORZATO

L'azienda non tollera alcuna forma di **lavoro forzato** o **minorile** e si impegna a rispettare pienamente la normativa vigente in materia di età minima per l'impiego. Inoltre, riconosce e tutela il diritto dei propri dipendenti di organizzarsi e negoziare collettivamente.

In linea con questi principi, si richiede ai responsabili di:

- Verificare che ogni dipendente abbia sottoscritto un contratto scritto di lavoro, o un documento equivalente, che attesti chiaramente la volontarietà del rapporto di impiego.
- Garantire che tutti i nuovi assunti aderiscano ai principi etici qui esposti.
- Assicurarsi che le retribuzioni, inclusi gli straordinari, siano conformi alla normativa nazionale, ai contratti collettivi e proporzionate alle competenze del lavoratore, nel rispetto del quadro legale vigente.
- Evitare l'utilizzo di riduzioni salariali come misura disciplinare.
- Favorire un ambiente in cui i dipendenti possano liberamente riunirsi e discutere tematiche lavorative, comprese quelle sindacali.
- Vigilare affinché nessuna persona venga impiegata al di sotto dell'età minima prevista dalla legge.
- Nei processi di selezione previsti dai contratti collettivi, garantire trasparenza e imparzialità, basando la scelta esclusivamente sulle competenze professionali. Qualora un candidato sia parente di un dipendente, tale relazione deve essere dichiarata apertamente e il dipendente coinvolto non deve partecipare in alcun modo all'iter di selezione.

NEUTRALITÀ POLITICA

OMAL non intende sostenere partiti politici né organizzazioni con affiliazioni politiche, pur riservandosi la possibilità, tramite la propria dirigenza, di aderire a reti o associazioni industriali che operano in settori coerenti con la missione e la visione aziendale. Al personale è richiesto di non utilizzare il nome o il logo dell'azienda per supportare organizzazioni politiche a titolo personale, di non esprimere opinioni politiche personali attraverso l'indirizzo e-mail aziendale o la carta intestata ufficiale, o di promuovere attività di partito all'interno dei siti e degli stabilimenti aziendali.

CONFLITTO D'INTERESSE

L'azienda invita tutti i propri dipendenti a **segnalare** tempestivamente qualsiasi situazione che possa configurarsi come un potenziale **conflitto di interessi**, intendendo con ciò ogni circostanza in cui gli interessi personali possano prevalere o interferire con quelli dell'azienda. A tal fine, è fondamentale che il personale comunichi al proprio responsabile ogni dubbio o incertezza riguardo alla possibilità di trovarsi in una situazione simile. Ai dipendenti, è inoltre richiesto di non utilizzare il nome o il logo di OMAL per fini personali, né di intrattenere rapporti lavorativi con aziende concorrenti, siano esse dirette o indirette. Parallelamente, i manager hanno la responsabilità di garantire che nessun dipendente gestisca autonomamente operazioni finanziarie senza il coinvolgimento o almeno l'informazione di altri colleghi, assicurando così trasparenza e controllo condiviso.

Infine, ogni segnalazione ricevuta deve essere attentamente esaminata e accompagnata da una valutazione scritta, a testimonianza dell'impegno dell'azienda nel prevenire e gestire con rigore ogni possibile conflitto di interessi.

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 interne **deve essere vera, verificabile e in linea con i piani comunicativi**.

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

USO DI STRUMENTI AZIENDALI

Il personale interno utilizza dispositivi elettronici forniti dall'azienda per svolgere le attività lavorative quotidiane. Tra questi rientrano **computer, cellulari, tablet, carte di credito aziendali e telefoni**.

L'uso di tali strumenti è riservato esclusivamente a scopi professionali, come indicato nel documento interno "Uso corretto degli strumenti elettronici e informatici", che il dipendente è tenuto a firmare. L'utilizzo personale deve essere limitato e, in caso di indagini interne, sempre giustificabile.

Pertanto, il personale è tenuto a:

- Utilizzare i dispositivi elettronici solo per attività legate al lavoro.
- Non effettuare trasferimenti di denaro per fini personali tramite strumenti aziendali.
- Non impiegare i dispositivi interni per attività illecite.
- Proteggere la privacy dei dispositivi aziendali, mantenendo le password sicure e aggiornate.
- Segnalare all'ufficio IT qualsiasi sospetto di uso improprio del proprio dispositivo o di quello di altri.
- Preferire, quando possibile, strumenti digitali per riunioni o conferenze, evitando spostamenti fisici e riducendo l'impatto ambientale.

Per quanto riguarda altre attrezzature aziendali, come automobili e telepass, il loro utilizzo e la relativa manutenzione sono disciplinati dai documenti "Automobili di cortesia di OMAL" e "Manutenzione delle automobili aziendali", condivisi e firmati dai dipendenti interessati (es. area manager) prima dell'impiego.



I PARTNER OMAL

OMAL opera nel rispetto delle **normative nazionali** e **internazionali** che regolano prodotti, processi produttivi e pratiche aziendali.

Come azienda globale, è fondamentale **definire** chiaramente i **comportamenti** che riteniamo **accettabili** e che possono essere associati al nostro marchio durante le attività professionali. Siamo consapevoli della complessità del mercato economico e finanziario, dove diversi attori perseguono obiettivi legati al profitto secondo logiche differenti. Tuttavia, nessuna di queste logiche può compromettere i principi che tutelano la credibilità e la reputazione di OMAL.

Le indicazioni che seguono riguardano i rapporti tra l'azienda e i suoi partner commerciali, tra cui clienti, distributori, fornitori, agenti, consulenti e chiunque operi per conto nostro.



CORRUZIONE E PRATICHE ILLECITE

OMAL vieta espressamente qualsiasi forma di **corruzione, concussione, riciclaggio di denaro, facilitazione di pagamenti, estorsione** ed **evasione fiscale**. In particolare, è fatto divieto di raggiungere o tentare di raggiungere intese corruttive con soggetti terzi, siano essi pubblici o privati, in qualsiasi ambito operativo, inclusi ma non limitati a:

- Processi di certificazione e verifica ispettiva.
- Rapporti con enti pubblici, autorità di controllo o vigilanza.
- Negoziazioni commerciali, gare d'appalto o assegnazioni contrattuali.
- Attività di lobbying, consulenza o intermediazione.

Qualsiasi comportamento volto a ottenere vantaggi indebiti, alterare decisioni o influenzare esiti in modo improprio è considerato una grave violazione del presente Codice Etico e sarà oggetto di segnalazione e valutazione da parte della dirigenza OMAL.

L'azienda **tutela la concorrenza leale** evitando accordi che possano alterare le regole del libero mercato, come quelli volti a creare posizioni dominanti. Allo stesso modo, eventuali dati sui concorrenti vengono raccolti solo con metodi leciti e utilizzati esclusivamente per confrontare prodotti e strategie commerciali.

REGALI E INTRATTENIMENTO

In alcune culture, regali e intrattenimento sono gesti comuni di gratitudine e accettazione. OMAL ne riconosce il valore, ma ne regola l'uso secondo principi etici, richiedendo **trasparenza** tra chi offre e chi riceve, sia per doni che per attività svolte in ambito lavorativo.

Linee guida per i dipendenti:

- È vietato accettare denaro o prestiti da clienti, partner o distributori.
- Le stesse regole valgono anche per i familiari dei dipendenti.
- I regali sono ammessi solo se non compromettono la reputazione aziendale.
- Gli omaggi ricevuti devono essere destinati alla lotteria di Natale aziendale.
- Le attività di intrattenimento devono rispettare l'etica professionale, evitando situazioni ambigue o imbarazzanti.

FILANTROPIA

Le **donazioni** filantropiche rappresentano per l'azienda un **investimento pro bono** volto a **sostenere i partner**, ma non devono mai essere utilizzate come strumento per ottenere vantaggi illeciti o ritorni commerciali. Per questo motivo, si raccomanda ai dipendenti di privilegiare contributi non monetari, come il tempo o la condivisione di competenze con enti benefici, evitando donazioni in denaro a istituzioni pubbliche.

È inoltre fondamentale verificare l'affidabilità dell'organizzazione destinataria e documentare ogni donazione in modo trasparente, con ricevuta firmata e motivazione chiara, esclusivamente per finalità di beneficenza.

QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI

OMAL si impegna a garantire **prodotti e processi produttivi di alta qualità e sicuri**, nel **rispetto dell'ambiente** e delle **normative vigenti**. Per rafforzare questo impegno, si adottano standard e certificazioni internazionali assicurando tracciabilità e miglioramento continuo. Inoltre, ogni materiale importato viene sottoposto a controlli ufficiali per escludere la presenza di elementi radioattivi.

I dipendenti sono tenuti a privilegiare soluzioni di qualità, comunicare chiaramente lo stato delle certificazioni, garantire l'affidabilità delle informazioni divulgate e segnalare tempestivamente eventuali rischi legati a prodotti o processi.



LA COMUNITÀ OMAL

OMAL crede in una società dove conoscenze e buone pratiche si condividono tra attori che operano con attenzione ai valori etici. Per questo, vogliamo **comunicare con trasparenza** le nostre azioni, dimostrando che **equità e impresa possono convivere**. L'etica non è un principio isolato, ma parte di una rete di relazioni con aziende, enti pubblici, organizzazioni e realtà locali: una comunità che agisce in modo virtuoso e coordinato in cui tutti possano sentirsi parte di un progetto condiviso. Il senso di appartenenza nasce dalla valorizzazione delle diversità, dalla trasparenza nelle relazioni e dalla coerenza tra valori dichiarati e comportamenti quotidiani.

I dipendenti interni sono quindi chiamati a dialogare con le parti interessate, monitorare le esigenze dei partner locali e mantenere un atteggiamento aperto e responsabile, contribuendo attivamente a un impatto positivo sulla comunità.



COLLEGAMENTI IN RETE E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI

L'azienda incoraggia la condivisione di informazioni e conoscenze, nel rispetto della riservatezza e della coerenza comunicativa. La **diffusione** di **contenuti** deve essere **sempre verificata, pertinente** e in linea con i **valori aziendali**.

Ai dipendenti è richiesto di:

- Condividere contenuti solo se veritieri e autorizzati.
- Evitare la diffusione di informazioni riservate o non confermate.
- Utilizzare i canali ufficiali per comunicazioni esterne.

SENSIBILITÀ AMBIENTALE

OMAL riconosce l'importanza di **agire in modo responsabile** per **ridurre** i **rischi ambientali** e l'**inquinamento** legato alle proprie attività. L'impatto sull'ambiente — inteso come natura, ecosistemi e biodiversità — è valutato con attenzione in ogni fase operativa.

I dipendenti devono essere consapevoli delle conseguenze ambientali delle loro azioni, seguire le direttive interne per limitarle, segnalare eventuali rischi e restare aggiornati sulle procedure di prevenzione. La dirigenza, dal canto suo, ha il compito di promuovere comportamenti sostenibili, garantire la formazione del personale e includere criteri ambientali nella scelta di fornitori e partner.

RESPONSABILITÀ INTERGENERAZIONALE

OMAL fa della passione una caratteristica presente in ogni sua attività, curando ogni dettaglio dei propri prodotti e agendo con responsabilità verso le generazioni future. Questo impegno guida ogni scelta aziendale, con l'obiettivo di essere un esempio per chi verrà dopo di noi, nel **rispetto** dell'**ambiente** e della **comunità**.

Per questo, si adottano **standard etici elevati**, come la "**Certificazione Non-dual Use**", che esclude l'uso militare dei prodotti, e la "Dichiarazione di non conflitto", che garantisce l'assenza di materiali provenienti da zone di guerra.

Vogliamo crescere come attore economico responsabile, migliorando costantemente processi e comportamenti. In quest'ottica, ai dipendenti interni si richiede di agire come modelli di condotta, scegliere sempre l'opzione più etica e sostenibile, e contribuire a un futuro in cui le nostre attività siano durature non solo economicamente, ma anche dal punto di vista sociale e ambientale.



PROSPETTIVE FUTURE

Il documento Codice Etico è in continua evoluzione, poiché i principi etici si adattano alle esigenze aziendali, alle normative e alle visioni future. Pur restando fondamentali e non negoziabili, i valori espressi possono essere arricchiti nel tempo grazie al dialogo con azionisti e collaboratori.

OMAL punta a un modello di lavoro equo e responsabile, impegnandosi nell'eccellenza produttiva e oltre. In questa prospettiva, introduciamo due temi attualmente in discussione: la **visibilità internazionale**, intesa come apertura al confronto etico con aziende e istituzioni globali, e l'**atteggiamento flessibile**, necessario per attrarre professionisti qualificati con soluzioni agili e innovative.

Consapevoli che il percorso è lungo, consideriamo questo documento il primo passo di un cammino ambizioso e stimolante.





OMAL S.p.A. Società Benefit

Headquarter Via Ponte Nuovo, 11 - 25050 Rodengo Saiano (BS), Italy

Production Site Via Brognolo, 12 - 25050 Passirano (BS), Italy

Ph. +39 030 8900145 · Fax +39 030 8900423 · info@omal.it

OMAL USA Corp.

1835 Airport Exchange Blvd, Suite 100- 41018 Erlanger, (Kentucky), USA

Ph. +1 (859) 900-2108 · info@omal.com

OMAL Asia Pacific Ltd.

26/73, Moo 7, Racha Thewa Sub-district, Bang Phli District,
Samut Prakan Province, (Bangkok), Thailand

Ph. 02-117-1188 · info@omal.co.th

www.omal.com