



OMR | CODICE ETICO
aggiornato a maggio 2022





LETTERA DEL PRESIDENTE

Il Gruppo OMR, con oltre cento anni di storia, presente nei cinque continenti con quindici stabilimenti, vuole continuare a crescere e a creare valore in maniera etica, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui opera, tutelando le persone e l'ambiente, fornendo prodotti sicuri e di qualità per i clienti.

Per far ciò, occorre lavorare insieme, nel rispetto di regole fondamentali e di valori condivisi, che valgono per ciascuno di noi e per tutti coloro con cui ci relazioniamo. Per questo motivo sono orgoglioso di presentarvi il Codice Etico OMR, condiviso da tutta la nostra organizzazione, dal Consiglio di Amministrazione, dall'Organismo di Vigilanza e da tutte le parti coinvolte.

Attraverso l'osservanza del Codice Etico miriamo a raggiungere un modello di eccellenza aziendale, non solo produttiva, ma anche comportamentale. Esso non è solo un elenco di principi e regole da rispettare, ma una leva fondamentale che sottende ogni azione presente e futura del Gruppo OMR, nell'interesse dei clienti stessi e di tutte le persone coinvolte nel processo produttivo.

Il Codice Etico rappresenta la guida per assumere i comportamenti corretti nelle nostre attività quotidiane.

Ognuno di noi è tenuto a comprenderne i contenuti, seguirne le indicazioni e segnalare tempestivamente qualsiasi violazione attraverso i canali predisposti.

Il Codice Etico e l'impegno personale di ciascuno di noi ci aiuteranno a raggiungere importanti risultati e a soddisfare le aspettative nostre e dei nostri Stakeholder.

Vi ringrazio per il vostro impegno quotidiano e per il vostro prezioso contributo.

Cav. Lav. Marco Bonometti



1 INTRODUZIONE

- 1.1 Definizioni
- 1.2 Presentazione
- 1.3 Ambito di applicazione
- 1.4 Diffusione e aggiornamento
- 1.5 Violazioni
- 1.6 Vigilanza

2 NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO

- 2.1 Legalità ed eticità
- 2.2 Rapporti con Terzi e Stakeholders
- 2.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione
- 2.4 Rapporti interni

3 INFORMAZIONI E BENI AZIENDALI

- 3.1 Gestione e protezione delle Informazioni
- 3.2 Beni aziendali
- 3.3 Proprietà intellettuale
- 3.4 Social e Media

4 CONDIZIONI DI LAVORO

- 4.1 Persone
- 4.2 Salute e sicurezza
- 4.3 Ambiente



1 INTRODUZIONE



1.1 DEFINIZIONI

- **Gruppo OMR (anche OMR o Gruppo):** OMR HOLDING SPA e le sue società controllate, direttamente o indirettamente. In particolare: OFFICINE MECCANICHE REZZATESI SRL, NUOVA TECNODELTA SPA, MARIANI SPA, INTERCAR SPA, OMR FONDERIA S. FELICE SRL, FMB SRL (anche singole Società o Società).
- **Codice:** la presente edizione (la quarta) del Codice Etico.
- **Dipendenti:** soggetti aventi con OMR un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.
- **Amministratori e Sindaci:** i membri dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali del Gruppo.
- **Collaboratori e Consulenti:** i prestatori di servizi professionali che agiscono in nome e/o per conto di OMR in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.
- **Fornitori:** i fornitori di OMR di beni e servizi non professionali.
- **Terzi:** Collaboratori, Consulenti, Fornitori, clienti, partner commerciali e industriali di OMR.
- **Stakeholders:** dipendenti, amministratori, sindaci, terzi, amministrazioni pubbliche, comunità locali, investitori e ogni altra entità o individuo che può essere ragionevolmente influenzato in modo significativo dall'attività svolta da OMR.
- **Noi:** Gruppo OMR.
- **Procedure Aziendali:** tutte le procedure e i protocolli operativi, organizzativi e gestionali pro tempore vigenti in OMR che hanno lo scopo di disciplinare lo svolgimento dei processi, definendo, per ciascuna fase di essi, i ruoli, le responsabilità, la tempistica e le modalità operative di attuazione e di controllo definendo, quando necessario, anche quali materiali, apparecchiature, documenti utilizzare e le modalità di registrazione dei risultati.
- **Pubblica Amministrazione (anche P.A.):** i dipendenti di qualsiasi ufficio, ente o governo pubblico locale, nazionale o estero, di agenzie o autorità amministrative indipendenti, di organizzazioni pubbliche internazionali (ad es. Nazioni Unite, Banca Europea degli Investimenti, Commissione Europea, ecc.), chi ricopre cariche elettive in tali enti e organizzazioni, i candidati a cariche pubbliche, gli amministratori e i dipendenti di società a partecipazione pubblica statale, regionale o locale o di ogni altra simile organizzazione, qualsiasi soggetto che ricopra incarichi legislativi, amministrativi o giudiziari di qualsiasi ordine e grado ovvero che agisce come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.
- **Organismo di Vigilanza (anche ODV):** organismo indipendente e dotato di autonomi poteri nominato in ciascuna Società per vigilare e garantire il rispetto del Codice e di ciascun Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 (anche il Modello o i Modelli).
- **Informazioni aziendali:** tutti i dati, il know-how, il contenuto di documenti ed elaborati, di qualsiasi natura, genere e su qualsiasi supporto, di proprietà, in possesso o in detenzione di OMR o riferiti o riferibili alle attività di OMR a qualsiasi titolo e in qualsiasi ambito.

1.2 PRESENTAZIONE

OMR è un gruppo industriale italiano a capitale privato che vanta ormai 100 anni di storia.

Il Gruppo OMR è produttore leader a livello globale di componenti e soluzioni integrate per l'automotive, fornendo ai più importanti costruttori automobilistici componenti motore e trasmissione in alluminio e ghisa, parti strutturali in alluminio e telai completi in alluminio con componenti lavorati e saldati.

Per ulteriori approfondimenti sul Gruppo OMR si rimanda al sito web www.omrautomotive.com.

Dalla ricerca e sviluppo, attraverso il design e la prototipazione, OMR soddisfa le esigenze del mercato innovando ogni fase del sistema produttivo, verticalizzando il processo e rafforzando le procedure di controllo.

La presenza globale ed un comune modello organizzativo, garantiscono ai nostri clienti una solida partnership in ogni parte del mondo permettendo di trovare soluzioni ingegneristiche e di produzione ad hoc per le differenti esigenze.

L'innovazione è da sempre il nostro focus e rappresenta un'esigenza che condiziona ogni nostra scelta strategica, stabilendo le fondamenta per la costruzione del nostro valore aziendale.

L'etica è tuttavia per OMR il valore più importante. Un sistema imprenditoriale basato sull'etica ha una maggiore possibilità di emergere in un mercato libero e competitivo, nel quale solo i meriti acquisiti ti permettono di andare avanti ed essere sempre aperti ai cambiamenti. Le nostre azioni sono quindi, da sempre, volte a garantire la tutela e la promozione dei diritti umani, il rispetto di standard del lavoro, sani, sicuri ed equi, la salvaguardia dell'ambiente.

Elementi fondanti delle nostre aziende sono proprio i valori dell'uomo: intelligenza, talento, inventiva, capacità di lavorare, amore per il rischio, ospitalità e sussidiarietà. Queste sono le caratteristiche che possiamo vantare nei nostri Dipendenti ed è per questo che il Gruppo OMR mette sempre l'uomo al centro di ogni processo. Crediamo che se una persona si sente parte integrante di un sistema, i risultati e gli obiettivi che si raggiungono, diventano condivisi.

La complessità delle situazioni in cui OMR si trova a operare, le sfide dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti gli Stakeholders, rafforzano quindi l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che OMR riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per tale ragione è stato predisposto il presente Codice Etico al fine d'indicare i principi generali di comportamento, la cui osservanza è d'importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo.

Nella stesura del nostro Codice Etico ci siamo ispirati ad alcuni fondamentali riferimenti:

- la Costituzione della Repubblica Italiana;
- la Dichiarazione universale dei Diritti Umani;
- il Codice dell'International Labour Organization su sicurezza e salute.

Il presente Codice costituisce inoltre parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da OMR ai sensi del D.lgs. 231/2001, in materia di correttezza, trasparenza e legalità nell'esercizio dell'attività d'impresa.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico si applica al Gruppo OMR e deve essere osservato da tutti coloro che operano in nostro nome e per conto nostro.

I principali destinatari sono quindi i nostri Amministratori, Sindaci e Dipendenti e, nelle parti del Codice loro applicabili, i nostri collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, partner commerciali e industriali.

Essi devono rispettare i principi, i valori e le regole di comportamento, così come espressi nel presente documento, e tutelare l'immagine e l'integrità di OMR. Alle società del Gruppo è quindi richiesto di uniformarsi ai valori espressi nel presente Codice Etico.

In nessun modo giustifichiamo comportamenti che siano contrari ai principi presenti nel nostro Codice Etico, anche se tenuti in buona fede o nell'interesse del Gruppo.

1.4 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Il Codice Etico è condiviso con tutti gli stakeholder, attraverso attività e canali di diffusione diversificati fra cui, ad esempio, la consegna di una copia del Codice Etico a tutti i dipendenti, la pubblicazione sulla rete intranet aziendale, la presenza di sezioni dedicate sul sito web del Gruppo (www.omrautomotive.com) e delle singole Società, apposite clausole all'interno dei contratti.

Il Codice pubblicato nelle sezioni dedicate sul sito web del Gruppo e delle singole Società è liberamente consultabile e scaricabile.

Ogni nostro dipendente deve conoscere i contenuti del Codice Etico e, per assicurarci la sua corretta comprensione, organizziamo attività di formazione specifica.

OMR si impegna ad aggiornare i contenuti del Codice Etico nel caso in cui ci siano variazioni nel contesto, nella normativa di riferimento, nell'ambiente o nell'organizzazione aziendale che ne rendano opportuna o necessaria una modifica.

1.5 VIOLAZIONI

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Ci impegniamo ad applicare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Per tutti i Terzi con i quali intratteniamo rapporti contrattuali, la violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento degli obblighi previsti nel contratto, con ogni conseguenza di legge, inclusa la risoluzione del contratto e/o dell'incarico, e potrà comportare l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni nei confronti del Gruppo.

1.6 VIGILANZA

Per favorire la piena applicazione del Codice e dei Modelli, l'Organismo di Vigilanza: concorre nelle attività di formazione volte a diffonderne i contenuti; ne monitora l'applicazione da parte dei soggetti interessati; ne propone le necessarie modifiche; può proporre misure sanzionatorie in caso di violazione; esamina le notizie di possibili loro violazioni, promuovendo le verifiche più opportune.

Abbiamo quindi istituito appositi canali - anche segregati in ottemperanza alle disposizioni in tema di whistleblowing - di comunicazione all'ODV di eventuali violazioni del Codice e dei Modelli. I vari canali di segnalazione sono riportati sul sito web e sulla rete intranet aziendale di OMR e liberamente accessibili.

OMR invita tutti i Dipendenti e i Terzi a segnalare qualsiasi condotta illecita di cui siano venuti a conoscenza diretta nell'ambito della loro attività lavorativa, nonché ogni possibile violazione del Codice e dei Modelli. Tuteliamo la riservatezza della segnalazione e assicuriamo che la stessa non conduca a qualsivoglia forma di ritorsione nei confronti del segnalante. Le informazioni fornite, per quanto di conoscenza, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto.

Riportare informazioni false e/o tendenziose può comportare, se Dipendente, interventi disciplinari fino al licenziamento ai sensi delle norme applicabili e dei contratti collettivi di lavoro. Nel caso di Terzi, può comportare l'interruzione del rapporto con OMR.





2 NORME GENERALI DI COMPORTAMENTO



2.1 LEGALITÀ ED ETICITÀ

I Dipendenti, gli Amministratori e i Sindaci di OMR, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

Essi devono inoltre rispettare le leggi e le normative vigenti in tutti i Paesi in cui opera OMR, nonché tutte le Procedure Aziendali e le disposizioni dei Modelli delle singole Società.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso Terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

I soggetti di cui sopra e i Terzi devono svolgere le attività aziendali e condurre ogni affare riguardante il Gruppo con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di OMR, senza mai venire meno al rispetto di principi fondamentali di lealtà, correttezza, trasparenza, obiettività, riservatezza, tutela della salute, della sicurezza e della dignità delle persone, preservazione dell'ambiente.

Tutte le attività di OMR sono tendenzialmente indirizzate ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'impresa nonché alla creazione di valore e benessere per tutti gli Stakeholders.

2.2 RAPPORTI CON TERZI E STAKEHOLDERS

Collaboratori, Consulenti, Fornitori, partner commerciali e industriali, sono considerati da OMR soggetti chiave per la realizzazione dei propri obiettivi di business.

Essi devono quindi osservare e rispettare, in quanto loro applicabili, i valori e i principi espressi nel presente Codice ed in tutta la documentazione OMR a loro dedicata.

La verifica della reputazione e dell'onorabilità è una premessa irrinunciabile del nostro processo di qualifica dei Terzi: ci aspettiamo che siano affidabili e onorino gli accordi stipulati; richiediamo il pieno rispetto delle norme di legge, la salvaguardia dei diritti dell'uomo e dei lavoratori e la tutela dell'ambiente.

Del pari, professionalità, competenza, trasparenza, riservatezza, imparzialità e correttezza rappresentano i principi guida di OMR nei rapporti con i Terzi, la cui selezione deve avvenire, con criteri precedentemente stabiliti da OMR, sulla valutazione della qualità e competitività dei servizi e dei prodotti, nonché sulla congruenza di prestazione, professionale e tecnica, alle specifiche richieste.

Le nostre politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità e la sicurezza dei nostri prodotti e l'osservanza del principio di precauzione. Ci impegniamo affinché le comunicazioni con i nostri clienti siano in ogni circostanza complete, trasparenti e non trascurino alcun elemento che possa condizionare le loro decisioni.

I Dipendenti devono garantire la massima autonomia nei rapporti con i Terzi. Sussiste conflitto di interessi quando un interesse o un'attività personale interferisce o potrebbe interferire con l'incarico in OMR.

Eventuali rapporti personali o situazioni che possano sfociare in un conflitto d'interessi effettivo o potenziale del Dipendente con i Terzi devono essere immediatamente segnalati alla Società, in qualsiasi momento essi sorgano.

In attesa della decisione sul conflitto d'interessi segnalato, il Dipendente si astiene dal partecipare o dall'influenzare decisioni oggetto di conflitto.

È proibita l'accettazione, così come la richiesta e la sollecitazione, direttamente o per interposta persona, per sé o per altri, di denaro, regali o altra utilità da chiunque, persona o ente, sia o intenda entrare in rapporti d'affari con OMR.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o trattamenti comunque di favore, là dove consentiti dal Gruppo, sono comunque ammessi solo se di modico valore e in ogni caso tali da non poter essere interpretati come volti ad acquisire vantaggi indebiti o in modo improprio.

Il Dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore eccedenti la cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di chiunque, deve respingerli o non dare corso alla richiesta e informare immediatamente la Società secondo le vie gerarchiche ovvero l'ODV della stessa.

Nessun Dipendente può comunque ritenersi autorizzato a effettuare acquisti o altre operazioni di natura personale attraverso le strutture di OMR.

OMR s'impegna ad ascoltare le istanze provenienti dalle comunità locali interessate dai propri insediamenti produttivi.

È fatto divieto di rappresentare o sottintendere di rappresentare OMR se non effettivamente autorizzati o se la funzione specifica ricoperta nel Gruppo OMR non lo richieda.

OMR assicura in ogni caso la veridicità e l'accuratezza delle proprie comunicazioni, in particolare nella redazione dei bilanci del Gruppo, e garantisce a tutti agli Stakeholder la piena trasparenza sulle attività svolte, senza violare gli obblighi di riservatezza richiesti dalle norme in tema di tutela della privacy o del patrimonio aziendale.

2.3 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere caratterizzati da una rigorosa osservanza dei principi di legalità, veridicità, trasparenza e devono essere gestiti esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate.

È fatto divieto di esercitare pressioni o offrire o promettere denaro o altra utilità sotto qualsiasi forma (es. sotto la veste d'incarichi, consulenze, pubblicità, spese di rappresentanza o per viaggi di lavoro, ecc.) a soggetti rientranti nel perimetro della P.A. così come intesa nel presente Codice, ovvero a soggetti che si propongano di intercedere presso di essi allo scopo di indurli al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio.

Il Dipendente che dovesse ricevere richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte dei soggetti di cui sopra deve immediatamente sospendere ogni rapporto e informare la Società o l'Organismo di Vigilanza.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse del Gruppo, benefici fiscali e/o tributari, provvedimenti, atti, contributi, finanziamenti o altre agevolazioni comunque denominate concessi dalla P.A.

È inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni o agevolazioni comunque denominate, concessi dalla P.A. per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

Ai Dipendenti è vietato fare campagne politiche durante le ore di lavoro o usare risorse appartenenti ad OMR per sostenere tali attività.



2.4 RAPPORTI INTERNI

OMR opera ispirandosi al principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti e, in particolare, fra quello di "proponente" e quello di "decisore". Nelle singole operazioni le cui fasi sono ripartite fra soggetti diversi, le competenze di ciascuno sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione del Gruppo.

Ogni operazione aziendale deve inoltre essere correttamente eseguita, registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Ogni operazione deve quindi avere una registrazione adeguata e deve essere supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. Devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni.

L'attività di trasparente registrazione contabile costituisce un valore fondamentale per OMR, anche al fine di garantire un'immagine chiara, veritiera e corretta della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

A Dipendenti, Amministratori, Sindaci e a chi, a qualunque titolo (anche quali mero fornitore di dati), sia coinvolto nella formazione dei bilanci o di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Gruppo, è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, oppure omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle Procedure Aziendali in modo da indurre in errore i destinatari dei sopra menzionati documenti.

OMR promuove e mantiene un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le proprie attività, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle Procedure Aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

OMR promuove inoltre la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza della necessità di esistenza di controlli.





3 INFORMAZIONI E BENI AZIENDALI



3.1 GESTIONE E PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le Informazioni aziendali acquisite dai Dipendenti nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno, sia all'esterno di OMR, se non nel rispetto della normativa vigente e delle Procedure Aziendali.

OMR assicura la protezione delle Informazioni e dei dati personali relativi ai suoi Dipendenti, ai Terzi e a quelli di qualsiasi Stakeholder e ne evita l'uso improprio, limitando l'accesso alle Informazioni esclusivamente per scopi organizzativi o di business e ai soli Dipendenti autorizzati, in conformità alle norme applicabili in materia di protezione della privacy.

OMR adotta adeguate norme per il trattamento delle Informazioni e dei dati personali all'interno delle sue strutture e per la loro archiviazione e conservazione, conformemente alle misure preventive di sicurezza al fine di evitarne l'uso illecito, la distruzione, la perdita, l'accesso o l'elaborazione non autorizzati.

3.2 BENI AZIENDALI

Ogni Dipendente è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali).

I Dipendenti possono utilizzare un bene aziendale solo se espressamente autorizzati e devono rispettare e salvaguardare i beni di proprietà di OMR, nonché impedirne un uso fraudolento o improprio.

L'utilizzo degli strumenti aziendali da parte dei Dipendenti deve essere attento, responsabile, funzionale ed esclusivamente orientato allo svolgimento delle attività lavorative o al perseguimento di scopi aziendali preventivamente autorizzati.

OMR difende e protegge i propri beni aziendali, usando anche strumenti atti a prevenire appropriamenti indebiti, furti e frodi nei suoi confronti.

I contenuti dei computer e degli account e-mail di lavoro possono essere ispezionati e controllati, conformemente alle leggi applicabili, per verificare possibili comportamenti delittuosi o per proteggere i diritti e la proprietà di OMR.

I Dipendenti devono garantire la massima autonomia nei rapporti con i Terzi.

Sussiste conflitto di interessi quando un interesse o un'attività personale interferisce o potrebbe interferire con l'incarico in OMR.

Eventuali rapporti personali o situazioni che possano sfociare in un conflitto d'interessi effettivo o potenziale del Dipendente con i Terzi devono essere immediatamente segnalati alla Società, in qualsiasi momento essi sorgano.

In attesa della decisione sul conflitto d'interessi segnalato, il Dipendente si astiene dal partecipare o dall'influenzare decisioni oggetto di conflitto.

3.3 PROPRIETÀ INTELLETTUALE

OMR promuove le attività di ricerca e innovazione. Nella ricerca di nuove soluzioni tecnologiche, nello sviluppo dei nostri progetti non ci accontentiamo mai delle formule più comuni, ma cerchiamo sempre di migliorare e innovare.

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti volti all'efficientamento energetico, alla riduzione dell'impatto per l'ambiente, alla salute e sicurezza dei Dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui il Gruppo opera.

Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio imprescindibile di OMR.

I diritti di proprietà su tali conoscenze sviluppate sul luogo di lavoro appartengono a OMR, che ha il diritto di utilizzarle come tali conformemente alle norme in vigore. OMR è quindi attiva nella prevenzione e lotta alla contraffazione dei suoi marchi e dei suoi prodotti, così come dei marchi e dei prodotti altrui.

Ad ogni Dipendente è richiesto di contribuire fattivamente, nell'ambito delle proprie funzioni, alla salvaguardia e gestione della proprietà intellettuale al fine di consentirne lo sviluppo, la protezione e l'accrescimento.

Tutti i Dipendenti devono astenersi dall'alterare o contraffare brevetti, marchi, disegni e/o progetti industriali, in qualsiasi modo, e dall'usare brevetti, marchi, disegni e/o progetti industriali alterati o contraffatti ovvero prodotti, in particolare software, in supero dei diritti consentiti dalla licenza acquistata o copiare software autorizzati su dispositivi diversi da quelli originali.

In caso di utilizzo di qualcosa che risulti soggetto a diritto d'autore, deve essere verificata la necessità di un'eventuale licenza di copyright.

3.4 SOCIAL E MEDIA

OMR promuove una corretta relazione con i mezzi di informazione e i social media, contribuendo in modo propositivo ad una maggiore conoscenza delle proprie attività.

I rapporti con i mezzi d'informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate.

I Dipendenti devono preventivamente concordare con OMR le eventuali informazioni riguardanti il Gruppo da fornire ai mezzi d'informazione.

È sempre vietato, sotto qualsiasi forma (es. pubblicazione e discussione online, social network, condivisione di file, video generati dall'utente, blog e wiki), divulgare notizie false sul Gruppo o articolate in modo da ledere la reputazione di OMR.



4 CONDIZIONI DI LAVORO



4.1 PERSONE

OMR mette sempre l'uomo al centro di ogni processo, perché, anche nel business, crediamo nella centralità della persona e nell'ascolto delle sue esigenze specifiche, promuovendo l'inclusività nel rispetto delle differenze e delle identità di ciascuno.

Valorizziamo i nostri Dipendenti attraverso politiche meritocratiche e di pari opportunità.

Vogliamo favorire la crescita personale e professionale di tutti e di ciascuno.

In OMR è vietata ogni forma di discriminazione e, in particolare, qualsiasi discriminazione basata su origine etnica, nazionalità, sesso, età, stato civile, disabilità fisiche e psichiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, convinzioni religiose.

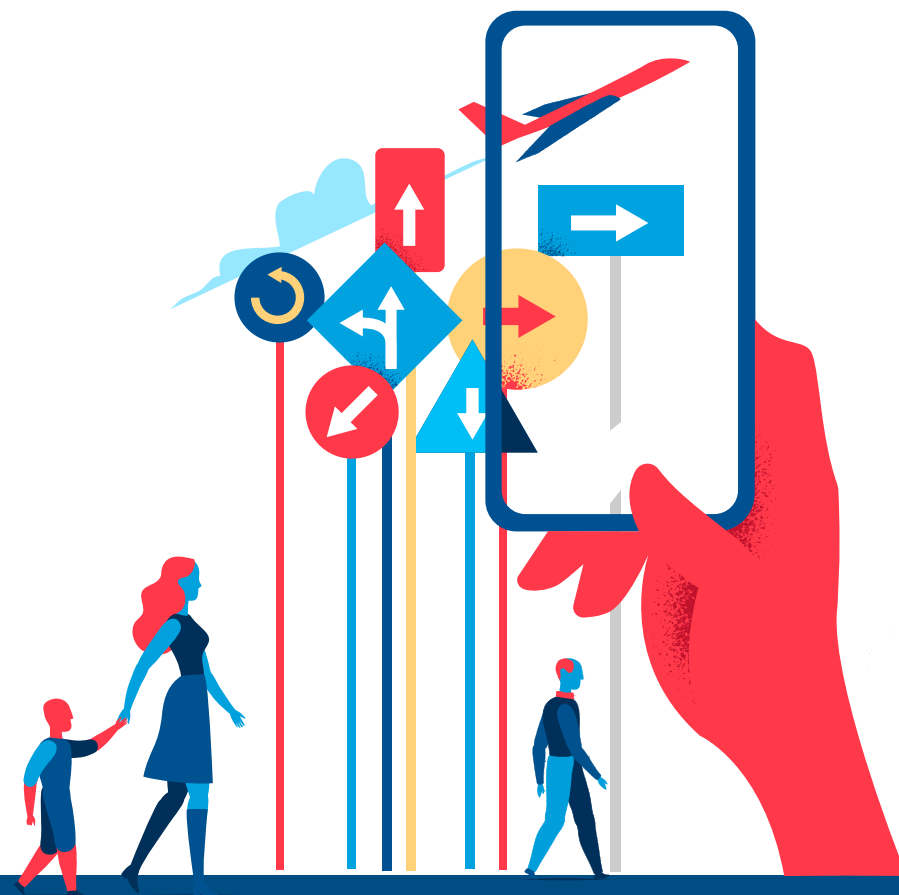
Le molestie sessuali e le vessazioni fisiche o psicologiche non sono tollerate.

I Dipendenti devono trattare tutti i colleghi con rispetto, evitando linguaggi o comportamenti che possano risultare offensivi per gli altri.

OMR non tollera alcuna forma di lavoro irregolare, minorile o forzato.

Il rapporto con i Dipendenti è sempre normato da contratti di lavoro dignitosi, che rispettano la normativa e i contratti collettivi di riferimento.

Al pari, ci aspettiamo che i nostri Dipendenti siano leali, rispettino il contratto di lavoro e assicurino la realizzazione delle prestazioni onorando gli impegni assunti.



4.2 SALUTE E SICUREZZA

Zero-infortuni è l'obiettivo di OMR in tema di sicurezza sul lavoro.

Perseguiamo tale obiettivo con la cultura della sicurezza sul lavoro, sviluppando in ciascuno - in primis attraverso iniziative di formazione sulla gestione dei rischi connessi ai luoghi di lavoro, sui relativi presidi e sulle buone pratiche da mettere in atto - la consapevolezza dei rischi e la conoscenza e il rispetto della normativa, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti e adottando le misure più idonee per garantire il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza in conformità con i più elevati standard al momento applicabili.

OMR, con particolare riferimento alla prevenzione e protezione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, informa - a ogni livello - ogni sua decisione e comportamento, ai seguenti principi fondamentali:

- evitare per quanto possibile ogni forma di rischio, in particolare prevenendo i rischi alla fonte;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- programmare la prevenzione dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- sostituire per quanto possibile ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o meno pericoloso;
- adeguare, per quanto possibile, il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, tenendo conto del grado di evoluzione della tecnica.

Ogni Dipendente deve tempestivamente segnalare al proprio superiore ogni situazione di pericolo per la salute e la sicurezza propria o di terzi e chi riceve tali segnalazioni deve immediatamente e adeguatamente gestirle.

OMR favorisce iniziative volontarie rivolte alle persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la preservazione dal fumo passivo.



4.3 AMBIENTE

OMR promuove la salvaguardia delle risorse e dell'ambiente, anche in considerazione delle necessità delle generazioni future.

Ogni fase della nostra gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale, efficienza energetica ed uso consapevole delle risorse, perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di protezione dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e riducendo i nostri impatti ambientali e paesaggistici.

Effettuiamo regolari controlli di gestione operativi e tecnici per minimizzare le emissioni nocive e promuoviamo buone prassi volte alla riduzione dei rifiuti e degli agenti inquinanti, alla conservazione delle risorse e al riciclo dei materiali.

OMR, non effettua scarichi di acque reflue industriali senza autorizzazione, oppure dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata; non effettua o fa effettuare attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza delle prescritte autorizzazioni; predispone ogni certificato di analisi di rifiuti, fornendo le corrette indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti medesimi; non deve superare i valori limite di emissione di qualità dell'aria previsti da autorizzazioni, prescrizioni e normativa vigente.

OMR promuove la consapevolezza ambientale, sensibilizzando i Dipendenti sui temi di sostenibilità ambientale e si assicura che adottino comportamenti responsabili per preservare le risorse, riciclare i materiali, ridurre i rifiuti e gli agenti inquinanti e, in generale, ridurre l'impatto ambientale sul luogo di lavoro.





www.omrautomotive.com