

SOMMARIO

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	2
2. RESPONSABILITÀ SOCIALE: DIRITTI UMANI E STANDARD DI LAVORO	2
2.1 DIRITTI DEI MINORI	2
2.2 LAVORO FORZATO	2
2.3 SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	2
2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:	3
2.5 ORE DI LAVORO, STRAORDINARIO, STIPENDI EQUI E CONTRIBUTIONI REGOLARI	3
2.6 NON DISCRIMINAZIONE	3
2.7 UGUALE PROTEZIONE.....	3
2.8 ATTI MOLESTI E PERSECUTORI	3
3. ETICA DI BUSINESS	3
3.1 CONFORMITÀ ALLA LEGGE	3
3.2 CONCORRENZA LEALE	3
3.3 ANTICORRUZIONE	4
3.4 INTEGRITÀ E TRASPARENZA AZIENDALE	4
3.5 DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE	4
3.6 PRIVACY: TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	4
3.7 CONFLITTO DI INTERESSI	4
3.8 TERZE PARTI.....	4
3.9 TRACCIABILITÀ.....	4
4. TUTELA AMBIENTALE	4
5. MEMBRI DELLA FAMIGLIA E PARENTI	5
6. REGALIE, PRANZI, INTRATTENIMENTI	5
7. MANCATO RISPETTO DELLE NORME CONTENUTE NEL CODICE	5
8. AUDIT INTERNI E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE	5
8. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI NON CONFORMI (WHISTLEBLOWING).....	6

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Omega Fusibili ha da sempre adottato prassi aziendali rette da integrità, onestà, correttezza e dal rispetto di tutte le leggi applicabili. I dipendenti Omega Fusibili hanno da sempre sostenuto e condiviso questo impegno nelle proprie attività quotidiane e la reputazione dell'azienda rimane ancora oggi una delle sue principali risorse.

Il presente Codice di Condotta dispone e fissa degli standard di comportamento minimi e non negoziabili nelle principali aree di attività. Obiettivo del presente Codice non è di disciplinare tutte le eventuali situazioni che si possono verificare, bensì di servire come quadro di riferimento per la loro valutazione.

I dipendenti dovranno comunque chiedere assistenza in caso di dubbi sul comportamento corretto da adottare in una determinata situazione, dal momento che ognuno di essi ha la responsabilità di "fare la cosa giusta", responsabilità, questa, che non può essere delegata.

I dipendenti dovranno sempre basarsi sui seguenti principi:

- Evitare qualsiasi condotta che potrebbe danneggiare o mettere a rischio Omega Fusibili o la sua reputazione.
- Comportarsi in modo legale ed onesto.
- Anteporre gli interessi dell'azienda a quelli personali o di altra natura.

Ai fini di questo Codice, il termine "dipendenti" include ogni tipo di dipendenti, i dirigenti e i Direttori di Omega Fusibili e delle sue consociate.

2. RESPONSABILITÀ SOCIALE: DIRITTI UMANI E STANDARD DI LAVORO

Il rispetto dei diritti umani è tra i principi fondamentali di Omega Fusibili, la quale aderisce ai valori espressi nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite e nelle principali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

In particolare, Omega Fusibili garantisce che i propri lavoratori, siano essi dipendenti o collaboratori esterni, siano trattati nel pieno rispetto della dignità personale, della salute, della sicurezza e dei diritti umani fondamentali.

Per questa ragione Omega Fusibili opera in conformità alla norma SA 8000 nel rispetto dei diritti dei lavoratori di seguito riportati:

2.1 DIRITTI DEI MINORI

Omega Fusibili garantisce il rispetto dell'età minima per il lavoro a tutti i propri dipendenti e collaboratori così come previsto dai principi dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e/o dalle leggi nazionali applicabili.

2.2 LAVORO FORZATO

Omega Fusibili garantisce che il personale non sia impiegato contro la propria volontà né sotto la minaccia di punizioni.

2.3 SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Omega Fusibili garantisce condizioni ambientali e di lavoro idonee ad assicurare la tutela della salute e della sicurezza del loro personale e di chiunque si introduca nei locali dell'impresa, attraverso il mantenimento di sistemi di sicurezza appropriati, nonché di controlli e corsi di formazione efficaci, come previsto dalle leggi e dai regolamenti applicabili.

2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

Omega Fusibili garantisce il rispetto dei diritti legali dei lavoratori in merito alla contrattazione collettiva ed alla libertà di associazione o, laddove non applicabile, garantisce di promuovere un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori.

2.5 ORE DI LAVORO, STRAORDINARIO, STIPENDI EQUI E CONTRIBUTIONI REGOLARI

Omega Fusibili garantisce di rispettare le leggi e le normative locali applicabili in materia di orario di lavoro e straordinari, assicurando che l'orario di lavoro dei dipendenti non superi il limite massimo giornaliero stabilito dalle leggi applicabili. Garantisce inoltre il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente.

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione.

2.6 NON DISCRIMINAZIONE

Omega Fusibili garantisce che tutti i propri dipendenti siano trattati in modo equo e non siano soggetti ad alcun tipo di trattamento discriminatorio per quanto riguarda razza, nazionalità, sesso, età, caratteristiche fisiche, origine sociale, disabilità, appartenenza sindacale, religione, stato civile, eventuale stato di gravidanza, orientamento politico o sessuale, identità e/o espressione di genere o qualsiasi altra caratteristica personale.

Le decisioni relative alla copertura di una mansione devono essere improntate al principio delle pari opportunità e sulla base di criteri di qualifica, prestazione, competenze e potenziale.

2.7 UGUALE PROTEZIONE

In caso di violazione dei propri diritti gli individui hanno diritto a un rimedio e a ricevere uguale protezione ai sensi della legge applicabile

2.8 ATTI MOLESTI E PERSECUTORI

Omega Fusibili garantisce correttezza, rispetto e dignità tutti i dipendenti astenendosi dal sottoporli ad abuso o minaccia di abuso fisico, a carattere sessuale o d'altro tipo, verbale o altra forma di intimidazione, in conformità alla normativa applicabile. Sono proibite altresì misure disciplinari fisiche e le sanzioni pecuniarie utilizzate illecitamente in luogo di sanzioni disciplinari.

I dipendenti che ritengono che nel loro posto di lavoro i suddetti principi non siano rispettati sono invitati a segnalarlo al proprio responsabile o alla Direzione.

3. ETICA DI BUSINESS**3.1 CONFORMITÀ ALLA LEGGE**

Omega Fusibili e i suoi dipendenti sono obbligati al rispetto della legge. Il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti in vigore non deve mai essere oggetto di compromessi. Inoltre, i dipendenti dovranno rispettare le norme e i regolamenti interni, così come richiesto dalle circostanze.

3.2 CONCORRENZA LEALE

Omega Fusibili garantisce lo svolgimento delle proprie attività in linea con i principi di concorrenza e pratiche commerciali leali, nel rispetto di tutte le leggi ed i regolamenti applicabili in materia, ivi compresi

quelli che disciplinano i comportamenti anticoncorrenziali e le pratiche monopolistiche, nonché di evitare qualsiasi situazione che potrebbe comportare un potenziale conflitto di interessi.

3.3 ANTICORRUZIONE

Omega Fusibili garantisce di non chiedere, impegnarsi, offrire, promettere, pagare, autorizzare, accettare e richiedere direttamente o indirettamente denaro (comprese tangenti e/o facilitating payments) o altri benefici volti a ottenere un vantaggio indebito (ad esempio, per ottenere e mantenere decisioni commerciali o sentenze), sia che il vantaggio indebito venga offerto direttamente o tramite un intermediario.

3.4 INTEGRITÀ E TRASPARENZA AZIENDALE

Omega Fusibili si impegna ad eseguire tutti gli accordi e le transazioni commerciali in maniera trasparente e a non condurre o agevolare alcuna forma di riciclaggio di denaro o altra forma di pratica illecita che possa mirare all'integrità aziendale.

3.5 DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Omega Fusibili si impegna a rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

3.6 PRIVACY: TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Omega Fusibili si impegna a trattare i dati personali e le informazioni dei soggetti interessati secondo tutte le normative di tempo in tempo vigenti e le best practices applicabili, implementando tutte le misure tecniche e organizzative necessarie e adeguate a garantire la protezione dei dati.

3.7 CONFLITTO DI INTERESSI

In caso di conflitto di interessi o nel caso in cui un dipendente affronti una situazione di potenziale conflitto di interessi, il dipendente dovrà segnalare la situazione al proprio responsabile o alla Direzione in modo da affrontare la situazione in modo corretto e trasparente.

3.8 TERZE PARTI

Omega Fusibili è estremamente cauta nei suoi rapporti con terze parti e chiede ai suoi fornitori, distributori e parti terze che agiscono per suo conto di comportarsi con integrità e di rispettare le leggi anticorruzione. La decisione di acquistare da un certo fornitore, di avvalersi di un prestatore di servizi o di nominare un agente commerciale o un distributore deve seguire un'adeguata e trasparente procedura. Se emerge, o appare probabile, nel corso del rapporto con una terza parte, che questa sta seguendo pratiche scorrette o illecite, si dovrà subito consultare la Direzione per avere indicazioni su come comportarsi.

3.9 TRACCIABILITÀ

Omega Fusibili richiede che tutte le transazioni commerciali e i flussi finanziari siano adeguatamente registrati, classificati e documentati, compresi quelli riguardanti la fornitura, da parte dell'azienda, di regali, ospitalità, viaggi, intrattenimenti, sovvenzioni e donazioni a organizzazioni benefiche.

4. TUTELA AMBIENTALE

Omega Fusibili considera la tutela dell'ambiente elemento fondamentale della responsabilità sociale dell'impresa. Questo significa pensare sostenibile e ridurre gli impatti negativi della propria attività ottimizzando gli aspetti positivi al fine di salvaguardare le risorse naturali, ridurre il consumo di energia, la produzione di rifiuti e tutti gli aspetti ambientali coinvolti nell'attività aziendale.

Per queste ragioni Omega Fusibili opera secondo un sistema di gestione dell'ambiente certificato ISO14001 e si impegna a rispettare le disposizioni legislative ambientali vigenti a livello comunitario, nazionale e locale, e quant'altro sottoscritto dalla sua organizzazione, provvedendo anche alla continua educazione ambientale di tutti i soggetti coinvolti.

Ogni dipendente è pertanto chiamato a contribuire al mantenimento di questi standard nel proprio ambito di competenza.

5. MEMBRI DELLA FAMIGLIA E PARENTI

I parenti diretti e i partner dei dipendenti possono essere assunti come dipendenti o consulenti solo se la nomina si basa su precise competenze, prestazioni, capacità ed esperienze e purché non si preveda un rapporto gerarchico diretto o indiretto tra il dipendente e il suo parente o partner.

I suddetti principi di assunzione imparziale sono validi per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, comprese le retribuzioni, le promozioni e i trasferimenti, anche nel caso in cui la relazione nasca dopo che un certo dipendente è entrato a far parte dell'azienda. È possibile dare la priorità ai figli dei dipendenti Omega Fusibili per periodi di stage, di formazione, di collaborazione durante le vacanze e per simili incarichi a tempo determinato, purché essi abbiano pari qualifiche rispetto ad altri candidati.

6. REGALIE, PRANZI, INTRATTENIMENTI

I dipendenti non dovranno lasciarsi influenzare accettando di ricevere favori, né dovranno cercare di influenzare in modo illecito gli altri, offrendo favori.

I dipendenti potranno solo offrire o accettare pranzi di portata ragionevole o doni simbolici ed adeguati alle circostanze e non dovranno accettare o offrire doni, pranzi o intrattenimenti laddove questo possa creare l'impressione di voler influenzare in modo illecito le relative relazioni commerciali.

Nessun dipendente potrà offrire a o accettare da terzi qualsiasi omaggio sotto una delle seguenti forme, indipendentemente dal valore: — denaro — prestiti — tangenti — benefici monetari di natura simile

7. MANCATO RISPETTO DELLE NORME CONTENUTE NEL CODICE

È responsabilità di ogni dipendente garantire il pieno rispetto di tutte le disposizioni contenute in questo Codice e chiedere chiarimenti, quando necessario, al proprio responsabile diretto o alla Direzione.

Fare la cosa giusta e assicurare i più elevati standard di correttezza è una responsabilità personale di ogni dipendente, che non può essere delegata. In caso di dubbio, i dipendenti devono sempre seguire i principi fondamentali specificati nell'introduzione a questo Codice.

8. AUDIT INTERNI E DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

La Direzione, in collaborazione con il Team responsabile dell'etica e della conformità, potrà svolgere degli audit interni al fine di verificare che le sopraelencate procedure vengano applicate correttamente.

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'organizzazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice civile. Pertanto, in caso di inosservanza, le sanzioni disciplinari saranno commisurate alla gravità del comportamento illecito posto in essere dal dipendente o collaboratore, in osservanza delle disposizioni di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300 e di quanto stabilito dal Contratto collettivo per quanto concerne i dipendenti; dalla legge in generale per quanto concerne i collaboratori.

8. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI AL CODICE (WHISTLEBLOWING)

Per segnalare eventuali violazioni al presente codice sono disponibili i seguenti canali:

- Una **pagina web dedicata** in cui è possibile effettuare segnalazioni sia in forma anonima sia in forma nominativa, raggiungibile al seguente link: <https://ethicpoint.eu/omega-fusibili/>
- Una casella di messaggistica vocale raggiungibile al numero verde: **800.985.231**
- Una **casella postale fisica (Po Box)**:
Audit People S.r.l – Società Benefit
PO BOX n. 301
c/o Centro MBE 0197
via Cenisio 37 – 20154 Milano
IMPORTANTE: Si raccomanda di indicare la vostra denominazione e ragione sociale.

Le informazioni che fornirete utilizzando questi canali saranno gestite garantendo la massima tutela del segnalante e, se richiesto, in modo completamente anonimo ed esclusivamente dal servizio indipendente di EthicPoint.

I suddetti canali di segnalazione non devono essere utilizzati per comunicazioni non pertinenti. Contestazioni o richieste di carattere personale E in merito a rapporti di lavoro, come ad esempio conflitti tra il segnalante e un altro lavoratore, possono essere comunicate utilizzando gli appositi moduli di segnalazione reclami in ambito SA8000 a disposizione in azienda.

Come stabilito dal D.Lgs. 24/2023 (Whistleblowing) Omega Fusibili proibisce ogni ritorsione contro qualunque dipendente che effettui in buona fede tali segnalazioni, proteggendo al contempo i diritti delle persone denunciate.