



OMNI INCORPORATED

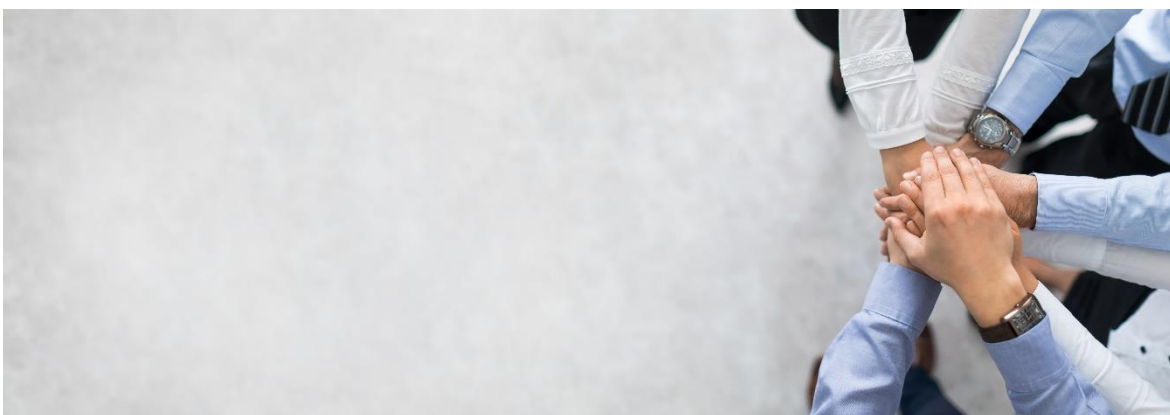
GUÍA DE PRÁCTICAS ÉTICAS

VERSIÓN 2021

CONTENIDO

GUÍA DE PRÁCTICAS ÉTICAS

Preguntas y Respuestas (Q&A)	02
Principios del Código de Ética	06
Referencias clave de la Ética en el día a día	16



El Código de Ética del grupo establece el marco general en el que debe desarrollarse el comportamiento profesional de todos sus colaboradores. Esta guía tiene como objetivo detallar las modalidades de aplicación del marco general.

Por su brevedad, esta guía no pudo abarcar todas las situaciones que se pueden encontrar.

Preguntas y Respuestas (Q&A):

1) ¿A quién va dirigida esta guía?

Se dirige a los miembros del Consejo de Administración y a los colaboradores asalariados (permanentes o temporales) de las empresas del Grupo, así como a toda persona asignada por una empresa tercera a una empresa del Grupo.

Corresponde a cada colaborador fomentar los valores del Grupo, así como sus principios éticos:

Actuar de acuerdo con las leyes y normativas, arraigar una cultura de la integridad, dar prueba de lealtad y honradez, respetar a los demás, a través de sus comportamientos cotidianos, en el ejercicio de su trabajo, en las relaciones de negocios y con todos los interlocutores con los que se relaciona.

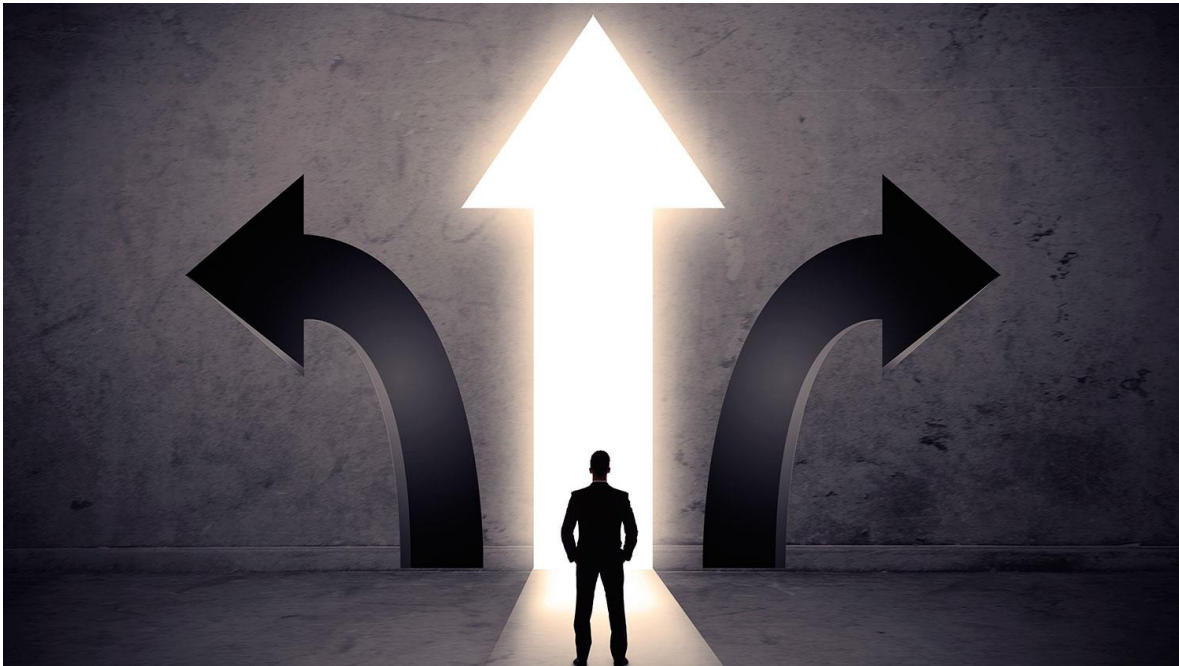
Todos debemos hacer lo posible para actuar con sentido común y sensatez, por lo cual, ha de ser normal y natural hablar con los colegas y con los líderes sobre las cuestiones y dilemas éticos inherentes al ejercicio de toda actividad profesional.



2) ¿Qué se debe hacer?

¿Ser ‘Subsidiarios’! ¿Qué significa este término?

Los documentos éticos del Grupo definen normas y principios generales. Las empresas han de aplicarlas y desarrollarlas según el ‘principio de subsidiariedad’, en función de las normas locales y de la política determinada por la dirección de la empresa. Por ejemplo, el Grupo acepta el principio de los regalos corporativos o promocionales en la medida en que éstos sean razonables. No debe haber nunca la más mínima duda sobre la honradez, independencia y objetividad de los que efectúan los regalos y de los que los reciben. Esto se complementa con el establecimiento de límites de valor de los regalos establecidos por la Dirección del Grupo que deben ser comunicados a todos y de manera oportuna.



Los líderes con personal a su cargo deben transmitir a sus colaboradores indicaciones claras sobre los límites de valor de los regalos.

Discernir los actos éticos y evitar los errores son preocupaciones que van en la dirección de la búsqueda de la excelencia. Implican el compromiso personal, así como el compromiso de los equipos.



Debido a las responsabilidades que ejerce, el director debe transmitir los principios éticos a los colaboradores que dirige. También es responsable del despliegue y la implementación de la política de Ética y de la política de Cumplimiento en las formas de organización operativas y funcionales de las empresas del Grupo.

Así, debe informar a sus colaboradores de manera práctica y concreta sobre las normas que deben observar y asegurarse de que las han entendido correctamente.

Asimismo, ha de aconsejar a sus colaboradores y animarlos a que le planteen sus preguntas sobre ética y sobre la aplicación de las normativas. No debe dudar en informar a sus jefes o al Oficial de Cumplimiento sobre cualquier dificultad que pueda encontrar en la

aplicación de la política. Finalmente, compete al Director General verificar que sus colaboradores respetan adecuadamente las reglas que deben aplicar.

Sin embargo, es mediante el ejemplo que el director transmite el mensaje de la práctica ética, y el significado del cumplimiento a sus empleados.



Cada cual, sea cual sea su puesto, es responsable de su propio comportamiento y asume las consecuencias de sus actos. Si comete un acto contrario a la ética, se expone, según los casos, a sanciones disciplinarias, administrativas, civiles o penales; la aplicación de estas sanciones se inscribe en el marco de las normativas en vigor del Grupo.



Ejecutar una orden no ética compromete la responsabilidad de quien la ejecuta y de quien la ordena. Si alguien recibe presiones para que actúe contra los principios o contra su conciencia, deberá hablar de ello con una persona susceptible de ayudarlo.

En el Código de Ética figuran los principios generales de ética que cada cual debe cumplir en su práctica profesional y en sus comportamientos frente a todos los interlocutores de nuestro Grupo.



Estos principios se organizan alrededor de tres ejes:

A. El Eje del Grupo: El primer campo de aplicación de los principios de ética es el eje formado por colaboradores, empresas del Grupo y accionistas.

Los colaboradores

En todos los niveles, Omni establece estándares exigentes para mantener en armonía las relaciones humanas. En este sentido, es responsabilidad de cada uno de los colaboradores llevar a cabo su trabajo en buenas condiciones físicas e intelectuales. Así en el ejercicio de las responsabilidades y de las relaciones jerárquicas, la persona ha de ser siempre respetada.

El Grupo favorece, en efecto, las relaciones entre colegas basadas en la cortesía, la consideración, el reconocimiento y la discreción. Omni condena el acoso moral o sexual.



Respetuoso con la diversidad y la vida privada, el Grupo considera, ante todo, la competencia de sus colaboradores. La exigencia de un alto grado de profesionalidad que persigue favorecer el desarrollo de los individuos, tanto desde el punto de vista profesional como personal.

El espíritu de equipo, al que se concede especial valor, se basa

en un diálogo abierto y constructivo que refuerza la integración. El Grupo pone todo su empeño en informar a sus colaboradores sobre sus objetivos y sus retos, a fin de facilitar su implicación en la vida de la empresa.



Asimismo, se esfuerza para que los salarios permitan disfrutar de una existencia digna de acuerdo con el nivel de vida local. Finalmente, el Grupo se preocupa de implementar los medios adecuados para la preservación de la salud y la seguridad de sus colaboradores en el lugar de trabajo.

Aplicar o Explicar

Todos debemos actuar de conformidad con las leyes y normativas. En caso de que se necesite adaptar su forma de aplicación con el fin de respetar determinados aspectos de la cultura local, dichos ajustes necesitan ser acordados por el Grupo antes de que se aplique una política específica. La regla que gobierna dichos ajustes se denomina la regla de ‘Aplicar o Explicar’. En caso de adaptación, su motivo debe ser explicado y ha de ser aceptado previamente y de manera formal por parte del líder. En ningún caso esta adaptación podrá infringir la ley. Toda adaptación descubierta después de su implementación sin acuerdo de la dirección será considerada como una infracción de la presente norma. La explicación debe ser clara y estar debidamente motivada y documentada por escrito y tiene que ser conforme al Derecho y a los principios éticos del Grupo.



Las empresas del Grupo

Le preocupa que las relaciones dentro de sus empresas se desarrollen con transparencia y equilibrio. En particular, el Grupo se asegura de que las informaciones que se transmiten sean exactas y sinceras. Cuando las circunstancias requieran que las empresas mantengan relaciones comerciales entre ellas deben aplicar los mismos estándares de justicia que se aplican con clientes, proveedores y socios externos.

Las empresas que desarrollan su actividad en un contexto regulado deben velar por el respeto de los procedimientos establecidos, en especial en lo referente a las informaciones comercialmente sensibles.

Finalmente, en su afán de desarrollar la coherencia y la lealtad, las empresas implementan localmente, mecanismos que permiten desarrollar el Código de Ética y satisfacer sus exigencias.



Los accionistas

El desarrollo de nuestro Grupo depende de su capacidad para encontrar los capitales necesarios para sus inversiones. Los accionistas confían, no sólo en la recta gestión de la empresa, sino también en la consecución de nuevos resultados.

En este sentido, aplicamos estándares de alto nivel en materia de «gobierno de la empresa», teniendo como objetivo garantizar a nuestros accionistas el crecimiento y la remuneración óptimos del capital invertido.

Más allá de la necesaria aplicación de las normas definidas por las autoridades, el Grupo vela también por el respeto de la igualdad de los accionistas y otorga una importancia primordial a dar una información financiera exacta, transparente, sincera y auditable a su debido tiempo.



B. El Eje del Mercado: Más allá del Grupo, la ética se aplica también a las relaciones que mantiene con el círculo del mercado, formado por sus clientes, sus proveedores y sus competidores.

Los clientes

La satisfacción de nuestros clientes y, por consiguiente, la viabilidad de nuestro Grupo, dependen de factores claramente identificados: la disponibilidad, la imaginación, el espíritu de innovación, la mejora constante de la calidad y de la trazabilidad, especialmente en materia de salud y seguridad, así como la consideración de la dimensión social en las actividades de servicio público.

Estas exigencias suponen un diálogo abierto basado en una información precisa y sincera, el respeto de las normas ligadas a las informaciones comercialmente sensibles, la transparencia de los procedimientos puestos en práctica por el Grupo y, por supuesto, el respeto de los compromisos y las reglas de la competencia.



Los proveedores

La calidad de los productos y servicios suministrados por sus clientes depende también de su capacidad para obtener prestaciones excelentes por parte de sus proveedores y socios. Por consiguiente, la elección de nuestros proveedores debe ser transparente y meticulosa. El Grupo los selecciona por su profesionalidad y su competitividad en la perspectiva de una relación de confianza.

Toda negociación debe respetar la política de calidad definidos por el Grupo. En ese sentido, la dimensión colectiva de la decisión de compra asocia a todos los interlocutores a los que atañe. La equidad y la imparcialidad deben presidir las relaciones con los proveedores, a fin de mantener con éstos una relación equilibrada y objetiva. Los compradores han de demostrar una ética irreprochable y cumplir las normativas, en especial las que atañen a las reglas de la competencia.



Los principios éticos se expresan también a través de la incorporación de la preocupación por el medio ambiente y la sociedad a los criterios de selección de los proveedores.

Omni requiere a sus socios comerciales, subcontratistas y proveedores que se doten, si no las poseen, de normas éticas, medioambientales y sociales y que respeten prácticas compatibles con los valores del Grupo.

Los competidores

Nuestro Grupo respeta las reglas de funcionamiento del mercado. En este sentido, cumple las reglas de la competencia y las de los mercados regulados, adoptando un comportamiento leal y prohibiéndose, en particular, difamar o denigrar a sus competidores. Utiliza únicamente medios legales y honrados para obtener información sobre sus competidores.

Finalmente, protege sus informaciones confidenciales y sus secretos de fabricación, así como los que le han sido confiados por sus proveedores o socios.



C. EL Eje de la Sociedad: Omni afronta los retos mediante el respeto de los compromisos en favor del desarrollo sostenible definidos en el Grupo.

La Comunidad

El Grupo reconoce la integridad como uno de los principios básicos de su ética. Desaprueba la corrupción bajo todas sus formas y pone todo su empeño en que los colaboradores que se implican para hacer respetar este principio no sufran ningún perjuicio por ello.

Además, el Grupo prohíbe toda incursión en actividades políticas a nombre de este, pero fomenta los compromisos cívicos y asociativos personales de sus colaboradores.

Omni se adhiere a los más altos estándares éticos. Los principios de acción se sitúan en el marco de los textos de referencia internacionales, en particular: La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Pactos adicionales, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios directores de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.



El medio ambiente, su preservación y el desarrollo sostenible son particularmente importantes. La política de desarrollo sostenible del Grupo se pone claramente en evidencia con la afirmación de que el respeto del ser humano y el respeto del medio ambiente son la base de la identidad y los valores.

[El Medio Ambiente](#)

Respeto la normativa legal y las normativas locales. Asimismo, está atento a las demandas de sus clientes, colaboradores de la comunidad y vecinos.

Escrupuloso en cuanto a las emisiones y los impactos de sus actividades, se preocupa también de que sus socios, sus proveedores y, en su caso, los propietarios de las instalaciones que gestiona compartan sus objetivos medioambientales.

El Grupo utiliza los métodos y las técnicas más aptas para la promoción del desarrollo sostenible.



Fomenta la investigación y la innovación para desarrollar los know-how relativos a la calidad y a la seguridad, a la valorización y al reciclaje de los materiales, al ahorro de recursos naturales, así como la reducción del daño ambiental.

En ese sentido, compete a cada uno de nosotros asumir nuestras responsabilidades profesionales tras haberlas definido y haberlas evaluado con nuestros líderes.

¿Cómo comunicar sobre un problema de ética?

Existen documentos a disposición de los colaboradores del Grupo que explican el objetivo y el contenido de su política de ética y cumplimiento y dan ejemplos concretos.



¿Qué se entiende por cumplimiento?

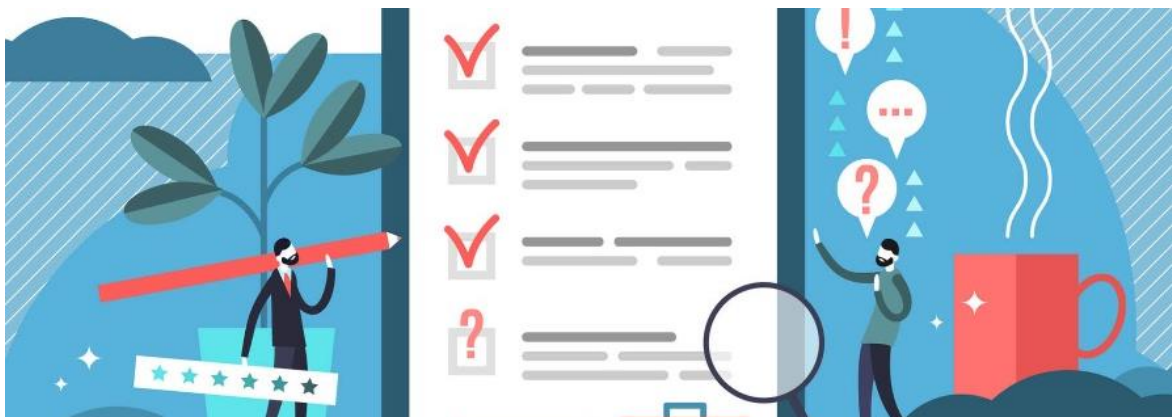
Es un conjunto de dispositivos que deben implementarse para alcanzar el objetivo de conformidad. El cumplimiento es la dinámica, la conformidad es un estado.

Pese a la variedad y diversidad de situaciones contempladas, no es posible prever todos los casos posibles. Para encontrar una respuesta que esté en conformidad con nuestra ética, a veces hemos de hablar del tema a nuestro alrededor. Según la naturaleza de las preguntas, podemos dirigirnos a un colega de trabajo, a la línea directiva, empezando por el superior directo, a otro directivo que tenga unas competencias determinadas relacionadas con la pregunta (recursos humanos, seguridad, ámbito jurídico, etc.) a un representante del personal y, por supuesto, al Oficial de ética.

En la medida en que el tema puede concernir a los comportamientos de personas que conocemos, a menudo, plantear una pregunta en materia de ética es un asunto delicado.

Se requiere valor, incluso audacia para tratar estos temas y exponer el dilema que hemos de resolver. Sin embargo, Omni pone a disposición de sus colaboradores una dirección electrónica que permite plantear preguntas al Oficial de Ética del Grupo en caso de tener dudas sobre el comportamiento que se debe mantener o de haber constatado inobservancias de las normas de la ética y del cumplimiento.

Este procedimiento no substituye a otros canales de notificación existentes (líderes, representantes del personal, autoridad, etc.), sino que es complementario.



Debe ser utilizado de conformidad con las obligaciones reglamentarias locales, algunas de las cuales definen casos de recursos obligatorios.

El e-Mail de Ética (etica@omnilubes.com):

Toda utilización abusiva del procedimiento puede ser perseguida e, inversamente, no podrá perseguirse en ningún caso al que lo haya utilizado de buena fe. La identidad de quien utiliza el procedimiento, así como la de las eventuales personas cuyo comportamiento se cuestione deben tratarse de manera confidencial. La ruptura de la confidencialidad puede dar lugar a sanciones.

Todos los documentos complementarios al Código de Ética y a la presente guía están a disposición de los colaboradores del Grupo en la web del Grupo (www.omni-incorporated.com).



El procedimiento está pensado sobre todo para las disfunciones en los ámbitos de la contabilidad y la auditoría financiera, la lucha contra la corrupción y otras faltas graves susceptibles de poner en peligro el interés vital de la empresa o la integridad física o moral de sus empleados.

Se podrán tomar en consideración otras disfunciones, siempre respetando las leyes. Las comunicaciones pueden dirigirse a los responsables de las empresas y/o al Oficial de Ética del Grupo por cualquier medio.

Las referencias clave de la Ética en el día a día

Frente a un problema de orden ético nunca hemos de perder de vista los puntos de referencia expuestos en el presente documento, ni dudar en solicitar la ayuda de nuestros líderes.

Fraude

El fraude en la empresa es un tema sensible y su impacto es minimizado. Sin embargo, los fraudes generan costos financieros que pueden ser elevados y difíciles de recuperar y, de modo más amplio, representan un riesgo para cualquier persona y para cualquier empresa.

Para el fraude, en todas sus formas, es inaceptable. Todo acto fraudulento está expuesto a las sanciones previstas por la ley internacional o local y por la normativa interna del Grupo.

Se considera fraude toda acción u omisión voluntaria y ocultada, cometida con intención de engañar o de esquivar las leyes en vigor o las normas de la empresa, con el objetivo de obtener una ventaja material o inmaterial indebida, para el que comete el fraude o para un tercero.

El fraude puede tomar múltiples formas: el robo de dinero, de bienes, de datos, la alteración deliberada, ocultación o la destrucción de documentos, declaraciones falsas, la manipulación de cuentas, la falsificación, lavado de dinero, estafa, corrupción, etc.



Lucha contra la Corrupción

Reveladora de un mal profundo, la corrupción constituye un obstáculo para el buen funcionamiento de una empresa. Genera costos, reduciendo la eficiencia económica, traduce una falta de solidaridad y puede atentar contra la dignidad y la integridad de los que involuntariamente sufren sus consecuencias. Por ello, Omni prohíbe totalmente la corrupción, en todas sus formas, sean cuales sean el momento, el lugar o la circunstancia. La corrupción es un pacto ilegal entre dos o más personas. Es una de las formas del fraude.

En términos generales, se puede distinguir entre dos tipos de corrupción: la corrupción activa, que consiste en proporcionar una ventaja a alguien para desviar un mecanismo de decisiones (autorización, derecho, suministro, mercado, contrato, etc.), la corrupción pasiva, que consiste en recibir una ventaja en contrapartida de la influencia ejercida para desviar una decisión. La corrupción pasiva no es forzosamente solicitada, pero, en cambio, puede llegar hasta la extorsión.



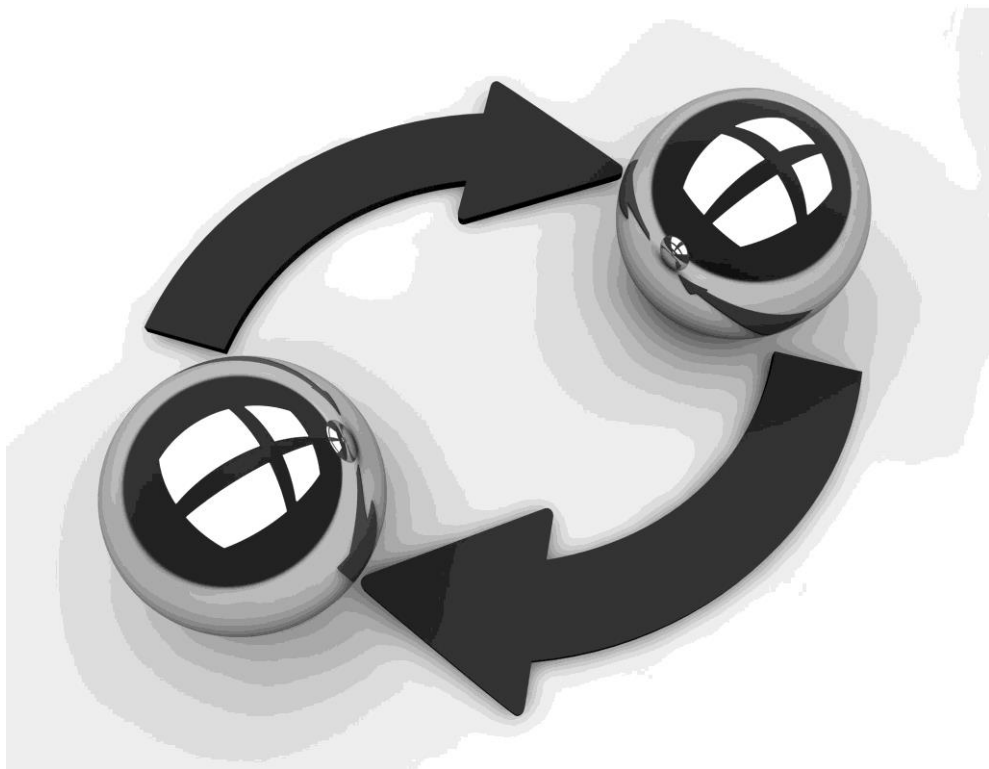
Principio de Reciprocidad

Un ejemplo de buena práctica en materia de invitaciones consiste en nunca invitar a un cliente a un lugar en el que él no podría devolverle la invitación.

La corrupción se concreta a través de acciones de diferente naturaleza como la gratificación, la comisión, la malversación, el pago indebido por un servicio público, etc. En este último caso, la corrupción toma la forma de una extorsión.

La extorsión consiste en condicionar la concesión de un mercado (o de un contrato, o de una autorización) al otorgamiento de una contrapartida indebida, ejerciendo presiones que pueden ir de las solicitudes de dinero puntuales o cotidianas, al hostigamiento administrativo e incluso a la amenaza física a las personas o su entorno familiar.

Se prohíbe toda práctica desleal como proceder a realizar ofertas concertadas, “acordar” un precio de compra o de venta, limitar la producción, repartir o segmentar mercados o fuentes de aprovisionamiento, sea por territorios, tipos de clientes o cualquier otro criterio, eliminar un competidor, un cliente, un proveedor o un nuevo actor del mercado.



Competencia

El Grupo concede la mayor importancia al respeto de las reglas de la competencia y rechaza toda práctica anticompetitiva. Sus colaboradores deben adoptar un comportamiento irreprochable frente a sus competidores, clientes, clientes potenciales y proveedores. Quedan específicamente prohibidos: el acuerdo ilícito, el abuso de posición dominante, los actos de corrupción, el intercambio de información privilegiada, los precios discriminatorios, excesivos o predatorios, etc. Los colaboradores del Grupo deben utilizar exclusivamente los medios legales y éticos para la búsqueda de informaciones sobre sus competidores; a título de ejemplo la intrusión y la ocultación de identidad son ilícitas. No deben incurrir en la difamación ni la denigración de sus competidores y deben abstenerse de sacar provecho de documentos inexactos, falsificados o deformados.



Regalos

Antes de aceptar u ofrecer un regalo, plantéese estas tres preguntas:

- ¿Este regalo es de naturaleza tal que puede llegar a modificar mi actitud frente a la persona o la empresa?
- ¿Mi superior jerárquico está de acuerdo en que yo ofrezca (o reciba) este regalo?
- ¿Puedo hablar, sin embarazo, de este regalo con mis colaboradores y con mis familiares? Y no olvide verificar las normas específicas de la empresa.

De manera general, el Grupo limita los regalos e invitaciones a un monto máximo muy bajo y/o a artículos promocionales, tanto efectuados como recibidos por los colaboradores del Grupo.

Las invitaciones son signos de cortesía y, por consiguiente, deben corresponder a los gustos y usos locales. Nunca acepte ofrecer o recibir un regalo o una invitación que, por una u otra razón, le haga sentir incómodo o pueda hacer sentir incómodo a su interlocutor o a su entorno.

Finalmente, toda propuesta de viaje, efectuada o recibida en el ámbito profesional, debe ser objeto de una autorización previa del director.

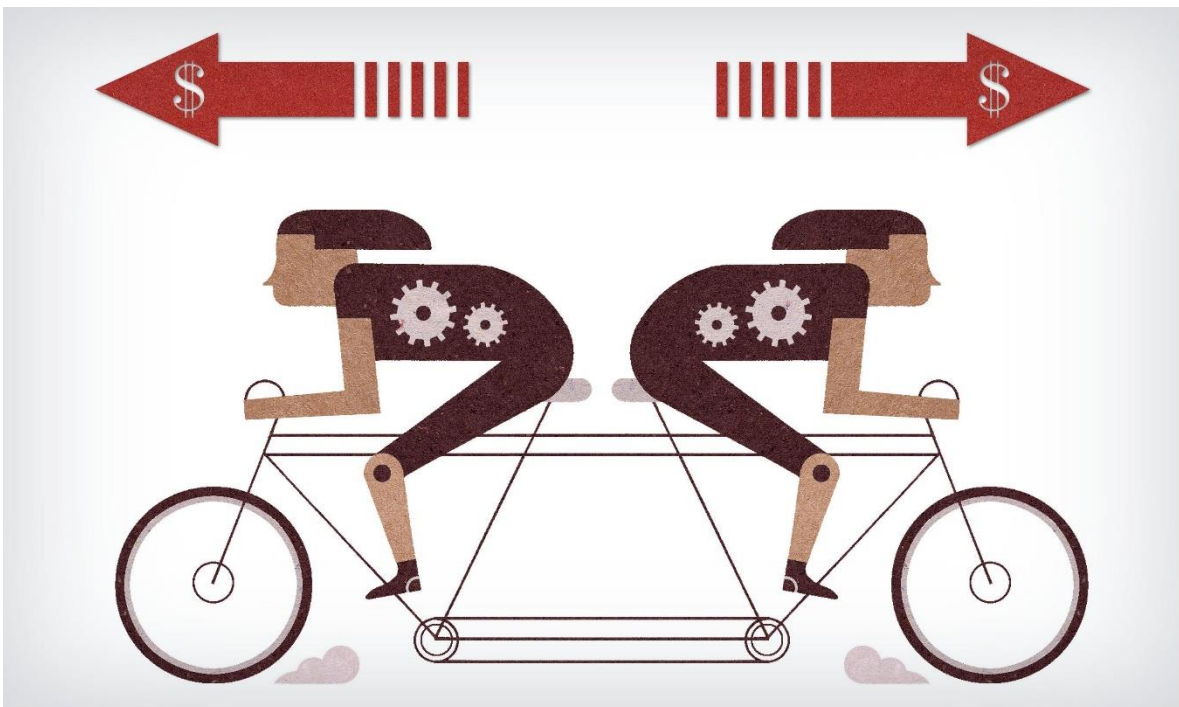


Conflictos de Intereses

Se entiende por conflicto de intereses una situación en la cual el juicio de una persona que actúa a título profesional puede estar influenciado de manera excesiva por un interés secundario y diferente del de la empresa. Por ejemplo, cuando un colaborador se encuentra en una situación en la que podría tomar una decisión, no en función de los intereses de su empresa, sino de sus propios intereses o de los de un familiar o amigo.

En caso de duda, es prudente para un colaborador verificar con su líder si se encuentra o no en situación de conflicto de intereses. Ese consejo es especialmente apropiado si usted o uno de sus familiares tiene intereses en una empresa o un cliente, competidor o proveedor de la empresa. Lo es también si usted ejerce una actividad profesional fuera de la empresa.

En caso de tener responsabilidades en asociaciones o colectividades clientes, se recomienda que se abstenga de votar cuando se trate de adjudicar un contrato o tomar una decisión relativa a una sociedad del Grupo.



Financiación de actividades políticas

El Grupo **prohíbe toda financiación de actividades políticas**. Cualquier colaborador puede, sin embargo, expresarse libremente con la condición de que previamente especifique que habla o escribe a título personal y no en nombre de su empresa. Deberá poner todo su empeño en no implicarla en una posición partidista, ni valerse de sus funciones en ella para apoyar su opinión.

Buenas prácticas para aumentar la seguridad de los sistemas de información:

No dejes documentos sensibles en las impresoras o en las salas de reunión y apliques la política del despacho limpio guardándolos bajo llave, soy responsable de los visitantes que recibo y no los dejes nunca solos en los despachos o instalaciones de la empresa, activo el salvapantallas de seguridad cuando salgo de mi despacho, incluso si es sólo por un momento, no abro los documentos adjuntos de los correos electrónicos sospechosos o no solicitados y no respondo a los mismos.



Confidencialidad

En el marco de sus funciones profesionales, cada colaborador posee y gestiona grandes cantidades de información. Éstas pueden referirse a los clientes, el personal, la empresa o, de modo más general, al entorno económico, comercial o jurídico de la compañía (socios comerciales o financieros, proveedores, administraciones, otras sociedades del Grupo, etc.).

Como norma general, toda información que no se haya hecho pública debe ser considerada como confidencial. Las informaciones objeto de una reglamentación particular en algunos de nuestros ámbitos de actividad, como por ejemplo las informaciones comercialmente sensibles, deben ser tratadas con especial cuidado.

Sinceridad y veracidad de los documentos, trazabilidad

De manera general, es prudente conservar una traza de las principales etapas de una decisión o acción susceptible de implicar la responsabilidad de una empresa o de un colaborador. Puede tratarse de documentos que hayan servido para establecer resultados científicos, técnicos, administrativos, contables o financieros. Estos documentos deben ser conservados de conformidad con las normativas correspondientes.

Los documentos que emitimos y los que archivamos deben ser el reflejo exacto de los hechos, lugares y fechas de los que rinden cuenta. Todos los colaboradores se prohíben realizar una falsificación o falsificar un documento. Quien sospeche de la existencia de un documento falsificado debe indicarlo de inmediato a su líder u Oficial de ética. Finalmente, estos documentos y otros registros deben ser conservados durante el tiempo y en la forma que establecen las leyes y reglamentos en vigor.



Delegación de poder

Director General o colaborador, cada uno contribuye al resultado global de la empresa y posee una parte de responsabilidad correspondiente a su perímetro de actividades. En este sentido, a fin de garantizar una buena distribución de las competencias, de las obligaciones y de las responsabilidades, la dirección debe realizar, de modo efectivo y operativo, delegaciones de poderes, según los principios definidos por el Grupo.



Propiedad intelectual

Los colaboradores tienen la obligación de proteger los activos e inmateriales del Grupo, así como de respetar la propiedad intelectual del Grupo o de otros. Deben evitar, por ejemplo, utilizar sin autorización patentes y derechos de autor y deben abstenerse de efectuar copias o plagios de marcas, estudios, proyectos o publicaciones de otros.



Protección de los activos de la empresa

Los activos de las empresas del Grupo deben ser utilizados únicamente con fines profesionales en condiciones y con autorizaciones legítimas.

Cada uno de los colaboradores debe asegurar, en la medida de sus posibilidades, la protección y valorización de este patrimonio y evitar su deterioro, preocupándose también de que no se haga un uso fraudulento del mismo. Esta norma se aplica a los bienes materiales (propiedades, locales, equipamientos, suministros, etc.) y a los bienes intangibles (patentes, información, imagen, programas informáticos, marcas, reputación, secretos de fabricación, etc.).

Un colaborador que vea que las medidas de protección son insuficientes o que constate un robo o tentativa de robo, piratería, espionaje, sabotaje o deterioro debe avisar a su superior jerárquico de inmediato.



Medio ambiente, seguridad y salud

Omni se preocupa del impacto de sus actividades en el conjunto de actores con los que está, de uno u otro modo, vinculado y en el medio ambiente.

El compromiso y la vigilancia de todos son necesarias para hacer progresar esta política hacia compromisos y duraderos, cada vez más ambiciosos y seguros, respetuosos con los individuos, la sociedad y el planeta.



Relaciones con los proveedores

Cumplir las leyes, reglamentos, normas externas, valores del Grupo y procedimientos internos, tratar a los proveedores con equidad, transparencia e imparcialidad, asegurarse del cumplimiento de los compromisos mutuos, conservar la confidencialidad de todas las informaciones intercambiadas, dar a conocer y respetar los compromisos del Grupo en materia de ética, de desarrollo sostenible y de responsabilidad social, resistirse a todo conflicto de intereses que pueda alterar la objetividad y la independencia de la toma de decisiones y proceder a avisar cuando se produzcan situaciones contrarias a las presentes normas.



Derechos humanos:

Los colaboradores que tienen relaciones profesionales con terceros deben estar particularmente atentos al respeto de un comportamiento ético. Esto incluye a los colaboradores que trabajan con suministradores, proveedores de servicios, y subcontratistas: consejeros de productos, compradores, abastecedores, directores y, en general, toda persona relacionada con el acto de la compra.

Éstos deben seguir los principios éticos expuestos en el presente documento y, asimismo, cumplir las normas de la política de compras del Grupo que les atañen en el ejercicio cotidiano de sus actividades profesionales.

El Grupo ha identificado el respeto al prójimo como uno de sus principios éticos fundamentales. En este sentido, otorga una importancia especial al respeto, en el marco de cada una de sus actividades, del espíritu y la letra de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.



Los colaboradores deben evaluar el impacto de sus acciones y decisiones sobre las personas, de manera que éstas no puedan ser perjudicadas, ni en su integridad, ni en su dignidad, por causa de la actuación de una empresa del Grupo o de uno de sus colaboradores.

En ese sentido, cada uno de los colaboradores debe poner todo su empeño en no practicar ninguna discriminación de ningún tipo, sea de palabra o de acto; vinculada en particular, con la edad, sexo, orígenes étnicos, sociales o culturales, religión, opiniones políticas o sindicales, opciones personales de forma de vida, características físicas particulares o minusvalía.

La ética es un ámbito en evolución. Los documentos de ética podrán ser utilizados a fin de incorporar las mejores prácticas, en un espíritu de mejora continua.





www.omni-incorporated.com