

	Codice Etico 231 Unika Group	Codice Etico Rev 01 15/10/2024
---	---	-----------------------------------

Codice di Condotta Unika Group^(*)

Orientamento al cliente. Collaborazione. Innovazione. Successo.

Questi sono i valori cardine che guidano Unika Group.

Come gruppo industriale leader, il nostro impegno è costruire un ambiente di lavoro fondato su questi principi, consolidando il nostro successo e rafforzando la fiducia dei nostri clienti e partner. Riconosciamo che il nostro successo è il risultato di un impegno condiviso e del lavoro di squadra che valorizza la collaborazione interna e i rapporti con i nostri partner commerciali.

Questo Codice di Condotta è una guida pratica per garantire che agiamo con integrità e rispetto in ogni aspetto del nostro lavoro. Rappresenta un impegno collettivo verso l'etica professionale e la crescita sostenibile.

1. Conformità alle leggi

In Unika Group, tutte le attività devono rispettare pienamente le leggi e le normative vigenti. Siamo convinti che la conformità legale sia una condizione imprescindibile, indipendentemente dai risultati economici che ne derivano. Ogni dipendente è responsabile di agire nel rispetto delle normative che regolano il proprio settore di competenza. Non è consentito incoraggiare terzi a commettere atti illeciti. Le violazioni possono portare a conseguenze legali, danni reputazionali o perdite economiche.

2. Relazioni e rapporti di lavoro

Unika Group opera in conformità ai diritti umani internazionali, ai principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e alle normative locali, promuovendo relazioni basate su integrità e rispetto reciproco.

a. Rispetto e dignità

La nostra cultura aziendale si basa sul rispetto reciproco. Trattiamo tutti i dipendenti con equità, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro inclusivo e privo di discriminazioni. Non tolleriamo molestie, intimidazioni o denigrazioni di alcun tipo.

b. Lavoro minorile e forzato

Il lavoro minorile e forzato è proibito in qualsiasi forma. Qualora identificato all'interno della nostra catena di fornitura, devono essere prese immediate azioni correttive.

c. Selezione e crescita

Promuoviamo un ambiente lavorativo meritocratico, in cui la selezione e la promozione sono basate esclusivamente sulle qualifiche e competenze individuali. Offriamo opportunità di formazione e sviluppo continuo per consentire la crescita professionale dei nostri dipendenti.

3. Gestione dei conflitti di interesse

Gli interessi personali devono essere distinti da quelli aziendali. In caso di conflitto di interessi, ogni dipendente deve gestirlo con trasparenza e consultare il proprio superiore diretto per garantire la correttezza delle decisioni aziendali.

a. Attività esterne

Ogni attività secondaria deve essere preventivamente autorizzata per iscritto. In particolare, non è consentito collaborare con aziende concorrenti, clienti o fornitori senza il consenso dell'azienda.

b. Relazioni commerciali

Le relazioni commerciali con aziende in cui i dipendenti o i loro familiari hanno interessi personali devono essere dichiarate e approvate dall'azienda.

4. Protezione e gestione delle informazioni

Una gestione corretta e trasparente delle informazioni aziendali è essenziale per il successo di Unika Group. Ogni informazione deve essere trattata con rigore, rispetto per la riservatezza e conformità alle leggi vigenti.

a. Accuratezza delle informazioni

Tutte le nostre dichiarazioni e registrazioni devono essere precise, basate su principi contabili riconosciuti e conformi alle normative applicabili. Le informazioni devono essere utilizzate esclusivamente per scopi aziendali legittimi.

	Codice Etico 231 Unika Group	Codice Etico Rev 01 15/10/2024
---	---	-----------------------------------

b. Confidenzialità

Le informazioni riservate devono essere gestite con massima cautela e mantenute riservate, tranne nei casi previsti dalla legge o con l'esplicito consenso dell'azienda.

c. Protezione dei dati personali

Gestiamo i dati personali nel pieno rispetto delle normative vigenti, incluse le regolamentazioni europee (GDPR). Assicuriamo la massima protezione dei dati di clienti, dipendenti e partner.

5. Relazioni con partner commerciali e terzi

Le nostre relazioni commerciali si basano su etica e trasparenza. Rispettiamo le normative sulla concorrenza e ci impegniamo a promuovere un mercato libero e competitivo.

a. Concorrenza leale

Unika Group rifiuta qualsiasi comportamento anticoncorrenziale, come accordi sui prezzi o divisione dei mercati, che violi le normative di concorrenza.

b. Corruzione e pratiche scorrette

La corruzione, sotto qualsiasi forma, è vietata. Scambi di regali, inviti o favori con partner commerciali devono essere sempre trasparenti e mantenuti nei limiti della ragionevolezza.

c. Donazioni e sponsorizzazioni

Le donazioni e le sponsorizzazioni devono essere gestite in maniera trasparente e autorizzata, evitando qualsiasi conflitto di interesse o beneficio personale.

6. Qualità, Sicurezza sul lavoro, ambiente e sostenibilità

L'eccellenza operativa, la sicurezza dei dipendenti e il rispetto per l'ambiente sono pilastri fondamentali per Unika Group.

a. Qualità

Ci impegniamo a migliorare continuamente i nostri standard di qualità e ad assicurare che i nostri prodotti e servizi soddisfino le aspettative dei nostri clienti.

b. Sicurezza sul lavoro

Garantiamo un ambiente di lavoro sicuro per tutti i dipendenti, minimizzando i rischi per la salute e la sicurezza e rispettando tutte le normative di sicurezza applicabili.

c. Ambiente e sostenibilità

Unika Group opera in modo sostenibile, minimizzando l'impatto ambientale delle nostre attività e rispettando le normative ambientali vigenti.

7. Responsabilità e conformità

Ogni dipendente di Unika Group è responsabile del rispetto di questo Codice di Condotta.

Il management ha il compito di assicurarsi che questi principi siano diffusi e rispettati all'interno dei propri team.

Nei successivi paragrafi vengono dettagliate le azioni ed i comportamenti che tutti gli individui, gruppi o organizzazioni che hanno un interesse, diretto o indiretto, nelle attività, nelle decisioni e nei risultati dell'azienda devono attuare per dare concreto seguito al codice di condotte.

Il fine è di definire una serie di regole, procedure, principi e strumenti di controllo funzionali a dotare la Società di un modello gestionale onde evitare il rischio di comportamenti penalmente e civilmente rilevanti.

La società fa obbligo a chiunque abbia rapporti con la stessa di attenersi all'osservanza delle leggi vigenti nei paesi in cui la società svolge la propria attività. Ogni violazione del Codice deve essere segnalata e gestita con la massima serietà.

(*) Nel codice di condotta viene menzionata la società "Unika Group", la quale in realtà non è una persona giuridica. Ogni qualvolta Unika Group è menzionata nel presente documento, con questo nome ci si riferisce alle due seguenti società:

- **Unika S.p.A.**, con sede in Via Lombardia, 13/15, 37044 Cologna Veneta VR, P.I. e C.F. 02840160234
- **KU Distribution Srl**, con sede in Via dell'Euro, 2, 46031 Bagnolo San Vito MN, P.I. e C.F. 03206790234

	Codice Etico 231 Unika Group	Codice Etico Rev 01 15/10/2024
---	---	-----------------------------------

A. Introduzione

Unika Group, in linea di principio e in conformità alla policy societaria ha adottato un Codice di condotta e di gestionale appropriato ai requisiti del D.Lgs. 231/2001.

Questo si applica ai seguenti soggetti:

- Organi Sociali, Dipendenti, Personale parasubordinato;
- Società Controllante, controllate, professionisti esterni, Partner commerciali, Fornitori (di seguito soggetti terzi) e coloro che intrattengono rapporti con Unika Group (in seguito anche Società) nello svolgere attività in nome e per conto di Unika Group stessa.

B. Applicazione del Codice di Condotta

Le regole e i principi del Codice di Condotta dovranno essere recepite e rispettate dai seguenti soggetti: Dipendenti, Funzionari, Consulenti, Collaboratori, Amministratori, Sindaci, Membri dell'Organismo di Vigilanza, Agenti, Procuratori, Terzi in genere, che operano per conto della Società in Italia e eventualmente all'estero.

Nei confronti dei Soggetti terzi il personale della Società, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice di Condotta ;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice di Condotta . In ogni caso, nell'ipotesi in cui i Soggetti terzi, nello svolgimento della propria attività in nome e/o per conto della Società (o comunque, nello svolgimento della propria attività per la Società), violino il Codice di Condotta , la Società è legittimata ad adottare ogni provvedimento previsto dalla legge vigente, ivi compresa la risoluzione del contratto. A tal fine, la Società adotterà nei propri contratti con i suddetti soggetti apposita clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c. (cd. Clausola di salvaguardia).

C. Valore contrattuale del Codice di Condotta

Il Codice costituisce parte integrante del rapporto di lavoro.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi dei dipendenti delle Società del Gruppo, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

La violazione delle norme 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 potrà comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati.

Per i Destinatari non dipendenti l'osservanza del Codice costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con la Società.

D. Diffusione del Codice di Condotta

Unika Group si impegna a:

- garantire la diffusione del Codice di Condotta presso Dipendenti, Funzionari, Consulenti, Collaboratori, Amministratori, Sindaci, Membri dell'Organismo di Vigilanza, Agenti, Procuratori, Terzi in genere; attraverso le seguenti procedure:
 - affissione in bacheca del Codice;
 - apposito piano di informazione e formazione
 - garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti ed assumendo – in caso di accertata violazione – adeguate misure sanzionatorie.

E. Regolare funzionamento della società

Per assicurare il controllo sulla gestione societaria da parte degli organi preposti vengono diffusi i principi di coordinamento in materia previsti nel Modello nell'intera organizzazione aziendale, in modo che gli amministratori, il management e tutti i dipendenti possano fornire agli organi di controllo la massima collaborazione, trasparenza e correttezza professionale.

F. Attività soggette a vigilanza

Con riferimento alle attività della Società soggette alla vigilanza di pubbliche autorità in base alla normativa vigente, al fine evitare il rischio di commissione dei reati di false comunicazioni alle autorità e di ostacolo alle funzioni di vigilanza, le attività soggette a vigilanza dovranno essere svolte in base ai seguenti principi fondamentali:

- effettuazione delle segnalazioni periodiche alle autorità previste da leggi e regolamenti;
- trasmissioni dei documenti previsti in leggi e regolamenti (bilanci e verbali delle riunioni degli organi societari);
- trasmissione di dati e documenti specificamente richiesti dalle autorità di vigilanza;
- correttezza, professionalità e trasparenza nella condotta da tenere nel corso degli accertamenti ispettivi, in particolare con la messa a disposizione, con tempestività e completezza, dei documenti che gli incaricati ritengono necessario acquisire;
- qualità e tempestività delle comunicazioni alle autorità di vigilanza;
- attuazione di tutti gli interventi di natura organizzativo-contabile necessari ad estrarre i dati e le informazioni per la corretta compilazione delle segnalazioni e puntuale invio all'autorità di vigilanza, secondo le modalità ed i tempi stabiliti dalla normativa di settore;
- esistenza di un sistema informativo affidabile e controlli interni efficaci, tali da garantire l'attendibilità delle informazioni fornite alle autorità di vigilanza;
- predisposizione di idonei strumenti per la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di detta documentazione, per le verifiche periodiche da effettuarsi da parte di quest'ultimo.

G. Principi generali di comportamento

Una condotta etica assolutamente corretta è uno degli obiettivi primari di Unika Group quindi Le norme in esso contenute intendono fornire alla società, e ai suoi collaboratori, siano essi amministratori, liberi professionisti, consulenti e/o business partner, dipendenti, e ancora eventuali soci, i principi generali e le linee di comportamento da seguire nei rapporti interni ed esterni nonché nella conduzione degli affari.

Si tratta di principi e di condotta che, in quanto tali, non potranno essere interpretati e derogati o limitativi delle norme che disciplinano eventualmente i singoli rapporti e le singole materie specialistiche.

Ogni Dipendente/Lavoratore parasubordinato deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste.

Il Dipendente/Lavoratore parasubordinato è tenuto a rispettare:

- il divieto di comunicare, divulgare a terzi, usare o sfruttare, o permettere di far usare da terzi, per qualsiasi motivo non inerente all'esercizio dell'attività lavorativa, qualsiasi informazione, dato, notizia di cui si sia venuti a conoscenza in occasione o in conseguenza del rapporto di lavoro con la Società.
- le specifiche politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, redatte al fine di garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni stesse.
- il divieto di ricevere la dazione o la promessa, per sé stessi o per altri, di denaro, doni o altra utilità, compreso a titolo esemplificativo e non esaustivo, forme di intrattenimento, regali, viaggi e altri beni di valore, in cambio del compimento o dell'omissione di atti anche potenziali in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o gli obblighi di fedeltà nei confronti di Unika Group.

Al fine di tutelare i beni aziendali, ogni Dipendente/Lavoratore parasubordinato è tenuto ad operare con diligenza e attraverso comportamenti responsabili.

In particolare, ogni Dipendente/Lavoratore parasubordinato deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o essere comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro, specie se di pregiudizio per l'immagine e il decoro della Società. Ogni dipendente/Lavoratore parasubordinato è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio Responsabile di eventuali eventi dannosi per la Società.

In aggiunta, ogni Dipendente/Lavoratore parasubordinato deve:

- rivolgersi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme del Codice di Condotta

- riferire tempestivamente al proprio superiore notizia, appresa direttamente o da altri, in merito a possibili violazioni nonché qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle.

H. Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nell'esercizio di ogni attività aziendale devono sempre essere evitate situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse, ossia situazioni in cui un Collaboratore, un membro degli Organi Sociali, persegua un interesse diverso da quello proprio di Unika Group. o tragga personale vantaggio da opportunità d'affari dell'impresa.

I. Correttezza nell'uso degli strumenti informatici

Unika Group invita ad attenersi a quanto previsto dal "regolamento aziendale per l'utilizzo degli strumenti informatici" in quanto l'uso non corretto può portare problemi di sicurezza dati.

Pertanto agli utilizzatori dei sistemi informatici è fatto divieto di:

- intercettare fraudolentemente comunicazioni o informazioni di terzi mediante Sistemi Informatici;
- danneggiare in qualsiasi modo informazioni, dati e programmi informatici, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- danneggiare in qualsiasi modo informazioni, dati e programmi informatici e di sistemi informatici o telematici, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato, da altro ente pubblico ;
- accedere abusivamente ad un sistema informatico o telematico;
- diffondere abusivamente codici di accesso a sistemi informatici o telematici.

La Società vieta la detenzione, riproduzione, commercializzazione, distribuzione o vendita di copie di software tutelato dalla legge sulla proprietà intellettuale senza avere l'autorizzazione dal titolare di questi diritti.

J. Correttezza nell'uso dei beni aziendali

Ogni Destinatario è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la Società. In particolare ogni destinatario deve:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- ottenere le autorizzazioni necessarie nell'eventualità di un utilizzo del bene fuori dall'ambito aziendale

K. Trasparenza, completezza e verità dell'informazione

I Collaboratori interni / esterni della società sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, reali, chiari ed diligenti, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con Unika Group, l'azienda, e chiunque altro entri in contatto con l'azienda siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle implicazioni rilevanti.

L. Sistema gestionale della salute e sicurezza sul lavoro:

Unika Group applica la legislazione vigente in merito alla sicurezza sugli ambienti di lavoro e rispetto degli standard delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.

Il trattamento dei dati personali e sensibili da parte di Unika Group è garantito in conformità al Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e al D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 24/2023. Unika Group è titolare del trattamento e fornisce informative chiare agli interessati.

Il trattamento dei dati personali e sensibili da parte di Unika Group srl sono garantiti dal rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali e pertanto nel pieno rispetto del D.lgs. n. 196/2003 coordinato ed aggiornato, da ultimo, con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 24/2023. Unika Group. è titolare del trattamento dei dati.

Al riguardo sono state redatte da Unika Group apposite clausole contrattuali standard, volte ad informare l'Interessato circa le modalità di trattamento dei dati personali raccolti da parte di Unika Group e/o, ove prescritto dalle vigenti normative, ad ottenerne l'autorizzazione al trattamento.

	Codice Etico 231 Unika Group	Codice Etico Rev 01 15/10/2024
---	---	-----------------------------------

Unika Group garantisce pari opportunità senza alcuna discriminazione, in conformità al D.Lgs. 198/2006. Il rapporto di lavoro è fondato su competenze e merito, senza considerare sesso, età, o altre caratteristiche personali.

Unika Group offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione del Personale.

Il rapporto di lavoro sarà pertanto improntato al criterio di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, inabilità personali, nel pieno rispetto dei diritti della persona e delle leggi e dei regolamenti in vigore.

L'accesso ai ruoli ed agli incarichi è stabilito esclusivamente in considerazione delle competenze e delle capacità.

M. Diritti dei bambini

Unika Group non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita dalla legge italiana per l'avviamento al lavoro. La società si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

N. Tutela della concorrenza

Ferma l'applicazione delle regole generali poste nel presente Codice di Condotta, la scelta dei fornitori deve avvenire in modo tale da non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula dei contratti, (con l'adozione nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili) e di assicurare una concorrenza sufficiente.

La società si riserva in ogni caso il diritto di instaurare rapporti privilegiati con tutti i soggetti che adottino degli impegni e delle responsabilità etiche in sintonia con quelli oggetto del presente Codice di Condotta.

O. Rapporti con fornitori e soggetti terzi

Nella selezione dei fornitori e nel conferimento di incarichi professionali devono essere adottati meccanismi oggettivi e trasparenti di selezione ispirati a principi di competenza economicità trasparenza e correttezza.

Tutte le fasi inerenti l'instaurazione, la gestione e la cessazione dei rapporti devono essere documentate.

E' fatto divieto di:

- riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere alle prassi vigenti in ambito locale;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire contributi o finanziamenti agevolati o tali da indurre in errore o da arrecare danno allo Stato o ad altro Ente pubblico;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati

P. Condotta in materia ambientale

Unika è certificata ISO 14001

Ogni dipendente deve contribuire al rispetto dell'ambiente operando secondo la normativa vigente in particolare non deve commettere azioni tali da provocare danni o mettere a repentaglio l'incolumità di se stesso e i colleghi.

E' fatto divieto di:

- abbandono del rifiuto, o di stoccaggio temporaneo per periodi superiori rispetto a quelli previsti dalla normativa
- immettere rifiuti liquidi o solidi nelle acque superficiali o sotterranee
- utilizzo di un falso certificato durante il trasporto di rifiuti.
- dichiarazioni false circa la natura, la composizione e le caratteristiche chimico fisiche nel
- predisporre un certificato di analisi rifiuti.

Al verificarsi di un evento che può causare inquinamento viene fatto obbligo di segnalarlo al responsabile di produzione che informerà gli organi pubblici competenti in materia.

Q. Tutela del capitale sociale

Tutte le operazioni che, anche indirettamente, possono influire sul capitale sociale di Unika Group quali la distribuzione di utili e riserve, l'acquisto o la cessione di partecipazioni, di fusione, scissione o scorporo, devono essere svolte nel rispetto della legge.

È fatto divieto di:

- porre in essere condotte simulate o fraudolente.
- ripartire utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva in base alle disposizioni di legge.
- aumentare in maniera fittizia il Capitale Sociale, sopravvalutando in maniera rilevante i conferimenti di beni in natura o di crediti; o attribuendo quote per somme inferiori al loro valore nominale.
- Operare in modo da arrecare danno ai Soci o ai creditori.

R. Registrazioni contabili

Tutte le azioni e le operazioni contabili della società devono essere adeguatamente registrate e i relativi supporti cartacei archiviati in maniera accurata secondo le disposizioni di legge.

Le operazioni contabili della società devono essere adeguatamente registrate, devono essere provviste di un adeguato supporto documentale al fine di individuare i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, verificato la registrazione medesima.

La trasmissione dei dati per via informatica, deve avvenire in modo che esista traccia del loro percorso e sia sempre possibile l'identificazione dei soggetti che hanno immesso i dati nel sistema.

La redazione del bilancio annuale, così come la relazione sulla gestione, deve avvenire in base alle procedure interne e nel rispetto delle norme legislative e devono rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione contabile e finanziaria della società.

Devono essere attuate misure idonee a garantire che qualora siano formulate richieste, da chiunque provenienti, di variazione quantitativa dei dati, rispetto a quelli già contabilizzati, ovvero di variazione dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile, ne sia informato l'organismo competente.

S. Prevenzione della corruzione

Non è ammessa alcuna forma di regali, omaggio o beneficio che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla società.

In particolare è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici italiani o stranieri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Le norme comportamentali riportate nel presente paragrafo sono volte a incoraggiare il giusto sviluppo delle attività imprenditoriali della Società facendo in modo che i Funzionari si adoperino per prevenire la corruzione legata all'attività della Società.

T. Prevenzione corruzione con Istituzioni e pubblica amministrazione

I rapporti con Istituzioni, con la Pubblica Amministrazione e con Enti da essa partecipati di qualsiasi natura devono essere trasparenti e coerenti con la politica della Società e devono essere intrattenuti dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate. In particolare, i Funzionari dovranno rispettare – oltre alle altre norme, anche straniere, che disciplinano i reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01 – la legislazione anti-corruzione vigente in Italia (articoli da 318 a 322 del codice penale e legge n.190/2012), considerando che, ai sensi del Foreign Corrupt Practices Act [Legge sulle pratiche di corruzione all'estero] degli Stati Uniti, del Bribery Act [Legge anti-corruzione] del Regno Unito e della legislazione anti-corruzione di altri Paesi esteri, l'atto di corruzione di un pubblico ufficiale straniero in un Paese estero, ad opera di un soggetto attivo in un Paese estero, compresa una società che abbia la propria sede operativa in Europa, è ampiamente soggetto a pena, e che esistono norme che prevedono severe sanzioni.

La Società si adopererà per raccogliere informazioni sulle norme in materia di prevenzione della corruzione dei Paesi interessati, nonché se necessario per adeguare a tali norme e ai relativi regolamenti le policy interne.

Le presenti Norme si applicheranno a ogni e qualsivoglia attività aziendale dei Funzionari della Società.

Ai fini di una migliore comprensione vengono qui di seguito presentate una serie di definizioni:

- per "Tangente a fini di corruzione" si intende un Beneficio elargito a titolo di corrispettivo illecito per l'adempimento di una mansione ufficiale da parte di pubblici ufficiali, ecc.

- per “Beneficio” si intende ogni e qualsivoglia beneficio, tangibile o immateriale, non soltanto patrimoniale, che soddisfi la richiesta o il desiderio di un soggetto, compreso a titolo esemplificativo e non esaustivo, soldi, proprietà e benefici finanziari, il prestito di case ed edifici, forme di intrattenimento, doni, viaggi, rimborsi di debiti, la fornitura di cauzioni, garanzie, grado professionale in ufficio e altri beni di valore.
- per “Pubblico ufficiale” si intende un membro di un’assemblea o di un comitato, ovvero un altro funzionario che eserciti funzioni pubbliche ai sensi di qualsivoglia legge e normativa, compreso a titolo esemplificativo e non esaustivo, i funzionari governativi e i funzionari dell’Amministrazione locale; l’espressione include altresì un soggetto responsabile di un servizio pubblico
- per “Pubblico ufficiale straniero” si intende non soltanto un soggetto che eserciti funzioni pubbliche per un governo, o ente pubblico locale, straniero, un soggetto che eserciti funzioni per qualsivoglia ministero, agenzia o ente semi-pubblico degli stessi, un soggetto che adempia alle mansioni di ufficio di entità pubbliche e a cui siano conferiti appositi poteri, soggetti che esercitino funzioni pubbliche per l’organizzazione internazionale e soggetti a cui sono stati delegati poteri da parte di un governo straniero, ma altresì lo staff di partiti politici, candidati a cariche elettive pubbliche, nonché qualsiasi altro soggetto che venga considerato un pubblico ufficiale straniero ai sensi della legislazione anti-corruzione del Paese in questione

Considerando che in alcuni casi, per esempio nel caso dei dipendenti di imprese statali, è difficile stabilire se un soggetto rientra o meno nella categoria di “Pubblico ufficiale straniero”, l’ambito di applicazione dell’espressione “Pubblico ufficiale straniero” dovrà essere scrupolosamente determinato in conformità alla legislazione anti-corruzione del Paese in questione.

- per “Pubblico ufficiale, ecc.” si intende Pubblico ufficiale e Pubblico ufficiale straniero.

La Società considera, inoltre, atti di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da Soggetti e/o Enti italiani o da loro Dipendenti, sia quelli effettuati tramite Soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all’estero (a titolo esemplificativo società partecipate, subappaltatori, appaltatori, consulenti, partner commerciali o altre parti terze).

U. Modalità concrete di corruzione

In particolare, è fatto espresso divieto di:

- effettuare (compreso autorizzare, offrire, promettere o dare; lo stesso vale nel prosieguo del presente) elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.
- offrire denaro o doni, salvo che si tratti di doni od utilità d’uso di modico valore, ed in ogni caso tali da non pregiudicare l’integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come promesse di assunzioni dirette o di prossimi congiunti, attribuire incarichi a soggetti segnalati, etc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente.

I comportamenti sopradescritti sono vietati anche nel caso in cui derivino da costrizione o induzione operata dal Pubblico Ufficiale o dall’incaricato di Pubblico Servizio; in tali ipotesi, il Dipendente ha il dovere di segnalare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, il quale dovrà a sua volta riferirlo all’Organismo di Vigilanza.

Quando è in corso una trattativa d’affari, richiesta e/o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato (a qualsiasi livello) non dovrà cercare di influenzare le decisioni della Controparte, in ciò ricomprendendo i Funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell’effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della Legge e della corretta pratica commerciale.

V. Prevenzione di corruzione privata

La corruzione privata (prevista dall’art. 2635 c.c.) si configura allorché viene consegnato o promesso denaro o di altra utilità a favore di un soggetto appartenente ad un ente privato, affinché, in violazione

	Codice Etico 231 Unika Group	Codice Etico Rev 01 15/10/2024
---	---	-----------------------------------

dei doveri di fedeltà nei confronti di tale ente, ometta o compia un atto connesso al ruolo svolto all'interno dell'ente stesso.

Nella fattispecie prevista dall'ordinamento italiano, è necessario che la condotta del soggetto corrotto danneggi l'ente a cui lo stesso appartiene.

E' fatto espresso divieto di:

- effettuare o promettere a chicchessia, per lui stesso o per altri, denaro a fronte del compimento o dell'omissione, da parte dei destinatari, di atti in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o i loro obblighi di fedeltà nei confronti dell'ente per cui operano e con documento, anche potenziale, per tale ente;
- accordare o promettere a chicchessia altri vantaggi, compreso a titolo esemplificativo e non esaustivo, forme di intrattenimento, doni, viaggi e altri beni di valore, in presenza dei medesimi presupposti di cui sopra.

Unika Group considera atti di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da Soggetti e/o Enti italiani o da loro Dipendenti, sia quelli effettuati tramite Soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Al fine di assicurare la migliore comprensione di quanto sopra, si riporta la definizione di dovere di fedeltà, la cui violazione costituisce elemento costitutivo della fattispecie penale prevista dall'art. 2365 c.c., denominata corruzione privata, è disciplinato dall'art. 2105 c.c.:

"Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

Anche la violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio costituisce elemento costitutivo della fattispecie penale di corruzione privata. Tali devono intendersi tutti gli obblighi previsti, in capo al soggetto corrotto, dalla legge o da ogni altro atto normativo, regolamentare o di natura deontologica.

W. Violazione del Codice di Condotta

Al fine di rendere precettive tutte le regole contenute nel Codice di Condotta, nei protocolli procedurali e organizzativi, è stato altresì predisposto un Sistema Disciplinare contenente le sanzioni prestabilite per la violazione di ogni singola norma del codice che comporti la possibilità per la società di essere riconosciuta responsabile dei reati di cui al Decreto Legislativo 231/01.

Al Sistema Disciplinare sono soggetti i Consulenti, i Collaboratori, i Dipendenti, gli Amministratori, e quanti in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società.

Al riguardo va premesso che le violazioni del Codice di Condotta nonché le violazioni delle procedure aziendali differiscono e restano distinte dalle violazioni di legge che la commissione di un reato comporta.

La valutazione del datore di lavoro non dovrà pertanto coincidere con la valutazione del giudice penale, né tantomeno il datore di lavoro dovrà attendere – prima di irrogare la sanzione disciplinare prevista – l'esito del procedimento penale eventualmente in corso.

Si precisano qui di seguito le principali violazioni alle norme contenute nel Codice di Condotta :

- Violazione dei divieti e degli obblighi indicati nel Codice di Condotta
- commissione, anche se non andate a buon fine, di azioni previste come reati che possano determinare la responsabilità della Società in base a quanto stabilito dal Decreto 231/2001
- commissione di azioni che esponano la società al rischio di commettere i reati previsti dal Decreto 231/2001 e successive integrazioni
- ritorsioni nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni
- di possibili violazioni al Codice di Condotta
- fornire informazioni false ed infondate accusando ingiustamente altri dipendenti di violare il Codice

X. Sanzioni per i dipendenti

Le sanzioni verranno irrogate nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle stesse in relazione alla gravità del comportamento, considerando le seguenti circostanze:

- mansioni del lavoratore
- tempi e modalità di realizzazione dell'infrazione,
- circostanze nelle quali essa è avvenuta;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale,

	Codice Etico 231 Unika Group	Codice Etico Rev 01 15/10/2024
---	---	-----------------------------------

- il grado di negligenza, imprudenza ed imperizia dimostrate, tenendo conto della prevedibilità dell'evento
- eventuali attenuanti;
- la rilevanza degli obblighi violati e l'entità del danno o del pericolo

Le sanzioni disciplinari adottate saranno, a seconda della tipologia del reato e della gravità dello stesso:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa;
- sospensione della retribuzione;
- licenziamento.

Il sistema sanzionatorio relativamente ai lavoratori dipendenti il sistema disciplinare è stato formulato nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e pertanto caratterizzato dal principio di tipicità delle sanzioni accanto al sistema di tipicità delle violazioni.

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL si precisa che incorre in un illecito disciplinare il lavoratore che, anche attraverso comportamenti omissivi:

- violi le procedure previste dal presente Codice di Condotta per mancata osservanza di doveri e obblighi
- violi le procedure previste dal presente Codice di Condotta adottando un comportamento negligente e trascurando l'osservanza di leggi regolamenti tali da determinare un pregiudizio alla sicurezza e alla regolarità del servizio con gravi danni ai beni della società o di terzi.
- adotti un comportamento palesemente in violazione del presente Codice tali da determinare l'applicazione, a carico della società, di misure previste dal Decreto 231/2001 che estende alle persone giuridiche la responsabilità per reati commessi in Italia ed all'estero da persone fisiche che operano per la società.
- abbia posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un reato o che si configura come un reato, in base al D.Lgs 231/2001.

Y. Sanzioni nei confronti di partner commerciali consulenti e collaboratori esterni

La Società esige che chiunque abbia rapporti con la stessa si attenga all'osservanza, sia delle leggi vigenti nei paesi in cui Unika Group svolge la propria attività sia alle norme contenute nel presente codice ed invita ad adottare per quanto di propria competenza, procedure aziendali e/o tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione di reati.

L'inadempimento di tale obbligo rappresenta una violazione che darà diritto a Unika Group di sospendere l'esecuzione del contratto nonché di recedere unilateralmente dallo stesso, fermo restando l'obbligo da parte del terzo, di risarcire il danno.

Chiunque sia a conoscenza di una violazione da parte dei collaboratori consulenti o altri soggetti terzi deve darne segnalazione all'organismo preposto.

Il Codice di Condotta è emanato dall'organo dirigente della Società e sarà aggiornato e modificato anche in base alle sopravvenute esigenze aziendali ovvero alle modifiche normative intervenute.

Sarà possibile all'Amministratore pro-tempore apportare modifiche o integrazioni di carattere formale.

Il presente Codice di Condotta è stato redatto in prima edizione nell'Agosto 2023