



CODICE ETICO

Approvato da Unigrà S.p.A.
In data 21 Ottobre 2025

Indice:

Finalità e ambito di applicazione

Principi di condotta

Attuazione e controllo

1. FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Unigrà (di seguito anche "Unigrà" o la "Società") riunitosi in data 21 Ottobre 2025 ha approvato il Codice Etico (di seguito anche "Codice"), le cui disposizioni si applicano ai dipendenti, ai collaboratori e agli esponenti della Società.

Con il presente Codice, la Società intende esplicitare l'insieme dei valori e dei principi generali di comportamento riconosciuti e condivisi dalla stessa che devono sempre informarne l'azione.

Il Codice Etico conforma i comportamenti dei membri degli organi statuari, dipendenti, enti terzi (collaboratori, fornitori, beneficiari, intermediari finanziari) e più in generale tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Unigrà a qualunque titolo senza distinzioni ed eccezioni (Destinatari del Codice).

A tutti i Destinatari è richiesto di improntare la propria condotta ad elevati standard di correttezza e integrità e di astenersi dal tenere condotte non compatibili con gli incarichi svolti nella Società o che possano compromettere la reputazione e l'immagine della Società medesima.

Tutte le disposizioni e le procedure interne devono essere coerenti e compatibili con i principi espressi nel presente documento.

L'osservanza da parte di tutti i Destinatari delle indicazioni del Codice, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità e funzioni, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi della Società ed è fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della stessa. È dovere di tutti i Destinatari conoscere il contenuto del Codice, comprenderne il significato, contribuire alla sua attuazione ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso (vedi sezione conclusiva del Codice).

Sono inoltre "destinatari per conoscenza" tutti coloro che a vario titolo sono interessati potenzialmente al rispetto del Codice o che la Società ritiene siano informati dei contenuti.

La Società si impegna ad utilizzare gli strumenti adeguati per divulgare il presente Codice e a porre in essere le opportune iniziative volte a esplicarne il contenuto.

A tal fine, la Società raccomanda che ciascun dipendente, in occasione di rapporti con terzi, informi tali terzi degli obblighi imposti dal presente Codice e ne esiga il rispetto, nonché informi il proprio responsabile o l'Organismo di qualsiasi condotta di terzi contraria al presente Codice o comunque idonea ad indurre dipendenti in violazioni del presente Codice.

Il Codice costituisce, inoltre, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche".

L'osservanza del presente Codice costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile. La violazione del presente Codice può costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Società da tale violazione, in conformità alla vigente normativa ed ai contratti collettivi come di volta in volta applicabili.

Il Presente Codice Etico si affianca al Codice Etico Informatico di Unigrà realizzato specificatamente per l'utilizzo corretto delle risorse informatiche in dotazione per prevenire utilizzi scorretti o finalità illecite.

2. PRINCIPI DI CONDOTTA

Il presente Codice Etico è stato elaborato per garantire che i principi etici fondamentali di Unigrà siano esplicitamente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento per tutte le parti interessate.

1. Rispetto e conformità alle leggi

Il rispetto della legge e dei regolamenti vigenti è un principio imprescindibile per Unigrà. La Società non tiene rapporti con chi non intenda adottare e rispettare tale principio. La violazione non può in nessun caso essere giustificata dalla realizzazione di un interesse della Società o dal conseguimento di un vantaggio per la stessa.

A tal fine, la Società adotta una struttura organizzativa interna idonea a prevenire condotte non corrette e/o non professionali e/o contrarie o non conformi alla legge.

Nell'ambito delle proprie funzioni, i dipendenti sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui essi operano e devono in ogni caso astenersi dal commettere violazioni di legge, soprattutto (ma non solo) nei casi in cui tali violazioni siano soggette a pene detentive, pecuniarie o sanzioni amministrative. Inoltre, i dipendenti devono osservare, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà, anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi a loro applicabili.

2. Onestà

Unigrà pretende che i propri dipendenti e collaboratori non perseguano l'utile personale, o aziendale, a scapito del rispetto delle leggi vigenti e dei principi etici previsti dal presente documento. In particolare, si impegna al fine di non consentire comportamenti che possano portare vantaggi illeciti a clienti o fornitori, pubblici e privati.

3. Solidarietà

Unigrà considera la solidarietà un principio fondante e un segno distintivo di tutte le proprie attività. La base di ogni relazione o transazione tra soggetti economici è costituita sempre da rapporti umani.

4. Imparzialità

Unigrà garantisce pari opportunità per tutti i lavoratori e vieta ogni forma di discriminazione al momento dell'assunzione, della formazione, della retribuzione e della promozione per ragioni di provenienza geografica, sesso, religione, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale, affiliazione politica e per qualunque altra ragione potenzialmente discriminatoria.

5. Salute e Sicurezza

Unigrà si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale.

La gestione e valorizzazione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse nel contesto generale della Società. Quest'ultima si impegna ad offrire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri; non sono pertanto in alcun modo tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Unigrà si impegna inoltre a far sì che anche le attività svolte per suo conto si fondino sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza dei prestatori di lavoro e dei terzi.

Inoltre, la Società predilige:

- attuare azioni preventive volte a preservare la salute e sicurezza dei lavori;
- procedure operative per valutare i rischi, identificare le misure preventive più idonee e attivare le azioni correttive necessarie;
- attivare programmi formativi dedicati alle risorse umane sia sui temi specifici di salute e sicurezza sia sulle competenze tecniche per il corretto utilizzo dei macchinari;

- coinvolgere e sensibilizzare tutti i soggetti della Società, a tutti i livelli, nella gestione delle problematiche inerenti alla sicurezza sul lavoro;
- assicurare la comprensione, applicazione e mantenimento a tutti i livelli dell'organizzazione delle corrette procedure operative, delle norme di sicurezza vigenti, delle disposizioni della direzione, nella consapevolezza che una corretta formazione e informazione dei lavoratori costituisce uno strumento fondamentale per migliorare le prestazioni erogate e la sicurezza nel lavoro.

6. Risorse Umane

Unigrà considera le risorse umane un valore da tutelare e promuovere come strumento per raggiungere conoscenza, gestire efficacemente il cambiamento e acquisire nuove idee, migliorare la produttività e la qualità, maturare una crescita individuale e complessiva della Società.

Ciascun soggetto deve svolgere la propria attività lavorativa ed eseguire le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo messo a sua disposizione, al contempo assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti richiesti.

7. Riservatezza e tutela della Privacy

Unigrà garantisce la riservatezza delle informazioni relative ai dipendenti, fornitori e clienti, a meno che ciò non sia espressamente previsto da un contratto e conforme alle norme giuridiche vigenti. In particolare, Unigrà si impegna a trattare i dati e le informazioni relative a dipendenti, fornitori e clienti in conformità alla normativa applicabile, ivi compreso il Regolamento UE 2016/679 ("GDPR"). Ciascun dipendente o collaboratore, nell'ambito delle rispettive funzioni, è tenuto a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne un uso improprio e non autorizzato.

8. Tutela ambientale

Unigrà, nello svolgimento della propria attività, si impegna a rispettare e a far rispettare le vigenti normative in materia di tutela e protezione dell'ambiente e ad adempiere puntualmente a tutti gli obblighi previsti. In tale contesto la Società promuove un razionale utilizzo delle risorse ponendo particolare attenzione alla prevenzione di ogni forma di inquinamento e si impegna nell'adozione di strategie volte al miglioramento continuo dei risultati nel campo dell'ambiente; in particolare opera in linea con i seguenti principi:

- gestire in modo sostenibile le risorse naturali e l'energia prestando particolare attenzione alla riduzione degli sprechi e all'uso razionale delle risorse;
- progettare e implementare le attività aziendali con criteri atti a prevenire l'inquinamento, ridurre gli impatti ambientali, salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti e della popolazione;
- promuovere attività di sensibilizzazione e formazione al proprio interno, perseguendo la crescita e la diffusione della consapevolezza ecologica e dell'importanza di tenere comportamenti in linea con i principi di sostenibilità.

9. Qualità dei prodotti alimentari e dei servizi

Unigrà si impegna a realizzare prodotti e servizi, garantendo la massima sicurezza igienica dei prodotti alimentari realizzati, mantenendone la massima qualità; Unigrà orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti e distributori, dando ascolto alle richieste che possano favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

La sicurezza e la qualità dei prodotti sono di importanza assoluta.

È fondamentale, in tale contesto, che siano sempre osservate tutte le politiche e le procedure in materia di qualità e sicurezza dei prodotti.

Eventuali dubbi – di qualsiasi natura – sulla sicurezza e qualità dei prodotti alimentari ed eventuali eventi avversi devono essere segnalati il prima possibile, così da poter essere prontamente affrontati e risolti.

10. Trasparenza e correttezza delle informazioni

L'efficienza delle relazioni interpersonali esige la trasmissione di rapporti informativi veritieri ed accurati. Ciò vale indistintamente per le relazioni interne (con colleghi, collaboratori, responsabili o Organi statutari) e per le relazioni esterne, siano esse commerciali (con enti beneficiari, fornitori o partner) o istituzionali (pubblica amministrazione o autorità giudiziaria). La Società si impegna a far sì che ogni operazione e transazione sia legittima, autorizzata, correttamente registrata e sia possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Tutti i Destinatari devono assicurare la massima veridicità, trasparenza e completezza delle informazioni, sia verbali che documentali (cartacee e digitali), prodotte nell'ambito dello svolgimento delle attività, ciascuno per la parte di propria competenza e responsabilità.

In particolare, a tutti i soggetti che partecipano alla formazione dei dati contenuti nei bilanci, nelle relazioni e in tutte le comunicazioni sociali viene richiesto di mantenere una condotta improntata ai principi di correttezza, trasparenza, collaborazione e rispetto delle norme di legge nonché dei regolamenti vigenti al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta in merito alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

11. Tracciabilità e correttezza dei flussi finanziari

È tassativamente vietata qualsiasi operazione che possa comportare la benché minima possibilità di coinvolgimento della Società in vicende di ricettazione, riciclaggio, impiego di beni o denaro di provenienza illecita, nonché di evasione fiscale.

I flussi finanziari devono essere gestiti garantendo la completa chiarezza, correttezza, tracciabilità e trasparenza delle operazioni, conservando l'adeguata documentazione e sempre nei limiti delle responsabilità assegnate a ciascuno. In particolare, tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore della Società devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei sistemi contabili e devono essere effettuati solo ai soggetti e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dalla Società e/o funzionali alla realizzazione dell'oggetto sociale.

12. Concorrenza leale

Unigrà, nei rapporti con le imprese concorrenti, adotta comportamenti che tutelino il valore della concorrenza leale, astenendosi da ogni forma di collusione che possa eventualmente comprometterne il rispetto.

13. Autonomia e pluralismo

Unigrà considera il pluralismo sempre un valore e nei rapporti che intrattiene con le altre organizzazioni, forze politiche e sociali ne rispetta la natura, opinione e cultura, pur agendo secondo la propria originalità, autonomia e capacità di proposta.

14. Razzismo e xenofobia

La Società condanna in modo fermo e deciso ogni forma di razzismo e xenofobia.

Tutti i Destinatari del Codice Etico, pertanto, ciascuno in ragione del proprio ruolo, devono impedire fenomeni di propaganda ovvero di istigazione ed incitamento alla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra ed

informare immediatamente la Società di fenomeni di propaganda, istigazione ed incitamento alla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, dei quali si sia venuti a conoscenza in ambito lavorativo.

15. Ripudio delle organizzazioni criminali

Unigrà ripudia ogni forma di organizzazione criminale (in particolare le associazioni di tipo mafioso), di carattere nazionale e transnazionale.

La Società adotta le misure più idonee atte a prevenire il pericolo di un proprio coinvolgimento o dei suoi dipendenti in relazioni e attività intrattenute a qualsiasi titolo e con qualsivoglia modalità, anche sotto forma di mera assistenza e aiuto, con tali organizzazioni. A tal fine, la Società non instaura alcun rapporto di natura lavorativa, di collaborazione o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti direttamente o indirettamente in organizzazioni criminali o, comunque, legati da vincoli di parentela e/o di affinità con esponenti di note organizzazioni criminali, così come non finanzia o, comunque, agevola alcuna attività riferibile a tali organizzazioni.

16. Ripudio di ogni forma di terrorismo

Unigrà ripudia ogni forma di terrorismo e adotta, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

NORME DI COMPORTAMENTO E DISPOSIZIONI ATTUATIVE

La presente sezione del Codice Etico illustra le regole di comportamento, che devono essere adottate da tutti i soggetti che, nel rispetto dei principi etici sopra esposti, operano con Unigrà.

I. Organi societari

Responsabilità

Gli organi societari, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente devono ispirare il proprio operato ai principi del presente Codice Etico.

Il Presidente e gli Amministratori, nell'esercizio delle loro funzioni, devono tenere una condotta corretta e trasparente onde evitare la lesione dell'integrità del patrimonio della società.

Informazione e partecipazione

Il Consiglio d'Amministrazione deve operare secondo criteri e procedure, che garantiscano la massima informazione e partecipazione di tutti i soggetti interessati, in particolare per quanto riguarda le operazioni che comportino un impatto significativo sulla situazione economico-patrimoniale e sugli assetti societari.

Autonomia

Il comportamento degli organi della società deve essere improntato all'autonomia e indipendenza da istituzioni pubbliche, soggetti privati, associazioni economiche e forze politiche.

II. Dipendenti

Selezione

Unigrà dedica particolare attenzione alla selezione ed assunzione del personale dipendente, assicurando il rispetto dei principi di pari opportunità ed eguaglianza, in linea con le prescrizioni di legge in materia (incluse quelle in tema di lavoratori stranieri e di permesso di soggiorno), con lo Statuto dei Lavoratori ed il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

La Società non tollera alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento.

Nel rispetto delle esigenze aziendali, seleziona il proprio personale esclusivamente sulla base dei profili dei candidati e delle specifiche competenze, senza adottare pertanto alcuna modalità discriminatoria. In linea con quanto previsto dal presente documento, la Società definisce le competenze di cui necessita e predispone procedure di ricerca e selezione del personale.

Assunzione

I dipendenti devono essere assunti con regolare contratto di lavoro nel rispetto della normativa vigente e del CCNL dell'Industria Alimentare. All'atto dell'assunzione Unigrà fornisce le informazioni più complete e trasparenti sulla struttura della Società e sul Contratto Collettivo che regola il rapporto di lavoro, nonché sulla Politica aziendale relativa alla Qualità e alla Sicurezza igienica, salvaguardia dell'Ambiente, Salute e Sicurezza dei lavoratori e Responsabilità Sociale.

Formazione e percorsi di carriera

Unigrà favorisce la formazione e l'aggiornamento dei propri dipendenti e promuove la crescita professionale, sulla base del merito e delle specifiche competenze. A tal fine la Società deve predisporre programmi formativi e di aggiornamento che accrescano le professionalità e le conoscenze delle proprie risorse.

Organizzazione

I rapporti di lavoro che Unigrà instaura sono improntati a principi di reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia; in tal senso, la Società, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare ogni forma di favoritismo, nepotismo, discriminazione o forme di clientelismo sia nelle fasi di selezione ed assunzione che in quella di gestione e sviluppo di carriera del personale.

Tutti i dipendenti devono mantenere in azienda un comportamento volto al rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno, evitando, sempre e comunque, ogni forma di sopruso o intimidazione.

Tutti i dipendenti devono orientare il proprio operato a professionalità, correttezza, lealtà ed onestà, collaborando con colleghi e superiori, al raggiungimento degli obiettivi aziendali, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di generare ipotesi di conflitto di interessi per procurarsi un indebito vantaggio, proprio o di terzi.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di propria competenza.

Ogni dipendente / collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni dipendente / collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- utilizzare beni aziendali e sistemi informativi solo per fini lavorativi;
- rispettare il divieto di installare sui sistemi informatici / telematici aziendali software o hardware non autorizzati;
- rispettare il divieto di introdurre in azienda dispositivi hardware / software non autorizzati.

Ogni dipendente / collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le Direzioni e/o Funzioni preposte di eventuali rischi o eventi dannosi per la Società.

La Società formula procedure documentate, che consentano a tutti i dipendenti di avere riferimenti chiari e certi sui comportamenti corretti da adottare e sulle sanzioni previste in caso di violazione. Nella gestione dei procedimenti disciplinari e nella definizione e applicazione delle eventuali sanzioni Unigrà si atterrà a quanto disposto dalla vigente normativa e dalla contrattazione collettiva, nonché dalle relative procedure interne.

Tutte le funzioni aziendali, in occasione di verifiche o ispezioni, da parte di autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione, senza ostacolare in nessun modo le attività degli organi ispettivi e di controllo.

Salute e sicurezza

Unigrà, avvalendosi del supporto di tutte le parti interessate, definisce le misure più idonee a tutelare la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori e si impegna a renderli consapevoli dei

rischi legati alle varie attività e delle corrette modalità operative, che ciascun lavoratore è tenuto a rispettare. A tal fine prevede procedure operative per valutare i rischi, identificare le misure preventive più idonee e attivare le azioni correttive necessarie, predisponendo programmi di formazione in materia che coinvolgano tutti i lavoratori.

Ambiente

Unigrà definisce le misure più opportune per tutelare l'ambiente.

Il Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001), sulla base di un'analisi volta a valutare gli aspetti ambientali significativi, prevede indicazioni che indirizzano le scelte aziendali e indicano a tutti i lavoratori le corrette prassi operative, che ciascuno è tenuto a rispettare.

Igiene degli alimenti

Unigrà ha individuato tutte le misure necessarie a prevenire possibili problematiche relative alla sicurezza igienica delle preparazioni alimentari, che in tutte le fasi del ciclo produttivo devono essere puntualmente applicate e rispettate dal personale operativo.

A tal fine Unigrà, all'interno del Sistema di Gestione per la Qualità, ha sviluppato un Sistema per la Sicurezza Alimentare conforme allo standard BRC (British Retail Consortium) che per ciascun impianto produttivo prevede un Manuale di Autocontrollo che individui nel dettaglio i punti critici di controllo e le modalità di monitoraggio e gestione.

Responsabilità sociale – Codice di base ETI (Ethical Trading Initiative)

Unigrà ha aderito al SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange – Scambio di dati sull'etica dei fornitori), un'organizzazione no profit impegnata nel far crescere la diffusione dei principi etici lungo le catene di fornitura globali e che costituisce la più ampia piattaforma in Europa che raccoglie ed elabora dati sul comportamento etico delle forniture. Nel tentativo di armonizzare le tecniche applicate agli audit etico/sociali e di agevolare il riconoscimento da parte di più clienti finali, Sedex ha promosso la definizione di SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit).

La politica sulla responsabilità sociale di Unigrà si è tradotta nel presente Codice Etico e nell'implementazione delle Linee Guida SMETA.

In particolare, il presente Codice Etico integra e recepisce il Codice di base ETI (Ethical Trading Initiative) previsto anche dalle Linee Guida SMETA, che riprende le principali convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Di seguito i principali punti relativi al Codice ETI:

1. **LAVORO OBBLIGATO:** l'azienda non deve ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, ma far sì che tutte le persone che prestano la propria attività lo facciano volontariamente e senza alcun tipo di costrizione.
2. **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:** l'azienda deve garantire ai lavoratori libertà di scelta della forma associativa cui aderire, con facoltà di indire libere riunioni, e il diritto al rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.
3. **SALUTE E SICUREZZA:** la Società deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre.
4. **LAVORO INFANTILE O GIOVANILE:** la Società non deve ricorrere al lavoro di persone di età inferiore ai 16 anni e i giovani sotto i 18 anni non devono essere impiegati in ambienti pericolosi.
5. **RETRIBUZIONE:** la Società deve rispettare la legislazione vigente e la contrattazione collettiva di riferimento in materia di retribuzione.
6. **ORARIO DI LAVORO:** la Società deve rispettare la legislazione vigente e la contrattazione collettiva di riferimento in materia di orario di lavoro e garantire che mediamente il lavoro straordinario non superi le 12 ore settimanali per dipendente e

che è necessario garantire 1 giorno di riposo per ciascun periodo di 7 giorni lavorativi consecutivi.

7. **DISCRIMINAZIONE:** la Società deve far sì che i lavoratori non subiscano alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, legata a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.
8. **LAVORO ED OCCUPAZIONE REGOLARE:** la Società deve, nella maniera più estesa possibile, ricorrere ad occupazioni regolari e fisse rispetto ad assunzioni occasionali da utilizzare solo in circostanze straordinarie e per brevi periodi.
9. **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:** la Società, nel caso in cui vi siano gli estremi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro può dare corso ad un'azione disciplinare. In nessun caso sono permessi punizioni corporali, abusi sessuali, coercizioni, mentali o fisiche, o violenza verbale.
10. **NON E' CONSENTITO ALCUN TRATTAMENTO CRUDELE O INUMANO:** è vietato l'abuso o i rimproveri, la minaccia di abusi fisici, molestie sessuali o altre molestie verbali o altre forme di intimidazione.

Riservatezza

Tutti i dipendenti devono mantenere riservate ed opportunamente protette le informazioni acquisite nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Unigrà deve garantire che i dati sensibili dei propri dipendenti siano tutelati e gestiti conformemente ai requisiti legislativi vigenti in materia.

Beni aziendali

Tutti i dipendenti devono operare nel rispetto e nella salvaguardia dei beni aziendali ed impedirne, per quanto nelle loro possibilità, l'uso improprio e/o fraudolento.

A tal fine Unigrà prevede le modalità di comportamento corrette che ciascun lavoratore deve assumere.

Conflitto di interessi e attività collaterali

Fermo quanto previsto nello Statuto della Società, i Destinatari devono evitare ogni possibile situazione di conflitto d'interessi (anche potenziale) e attenersi comunque a quanto stabilito nel merito dalla normativa interna.

Ogni Destinatario è tenuto a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli/ella o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il secondo grado o conviventi di fatto, siano titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di beneficiari, di terzi, o delle relative società partecipate o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali. Una situazione di conflitto può sorgere quando un Destinatario intraprende iniziative o ha interessi che potrebbero rendere difficile svolgere il proprio lavoro nell'interesse della Società con obiettività ed efficacia.

A titolo esemplificativo, l'assunzione di interessi economici e finanziari del dipendente o della sua famiglia in attività di fornitori o enti (quale, a titolo esemplificativo, assunzione di partecipazioni qualificate, dirette o indirette, al capitale sociale di tali soggetti), può determinare conflitto di interesse.

È fatto divieto di avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle mansioni e degli incarichi svolti per la Società.

Nel caso in cui un componente del Consiglio di Amministrazione venga a trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con la Società, deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale, nonché astenersi dal partecipare a deliberazioni in relazione alle quali possa determinarsi il predetto conflitto.

Anticorruzione

Nessun dipendente deve sollecitare né accettare, per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altri benefici da parte di soggetti con i quali entri in relazione in ragione della propria attività lavorativa.

III. Fornitori

Selezione e qualifica

Unigrà si impegna a selezionare i propri fornitori e a qualificarli in base alla loro capacità di soddisfare le necessità aziendali in termini qualitativi ed economici e al loro impegno relativamente all'Ambiente, alla Sicurezza sul lavoro e alla Responsabilità Sociale.

A tal fine l'azienda predispone modalità di qualifica e monitoraggio dei propri fornitori, all'interno dei Sistemi di Gestione per la Qualità, per Ambiente & Sicurezza e per la Responsabilità Sociale, finalizzate a verificarne le performance in tali ambiti.

La formulazione delle condizioni economico-contrattuali è dettata da valori e parametri di concorrenza, obiettività, correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, valutando accuratamente le garanzie di assistenza ed il panorama delle offerte in genere

I processi di selezione sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società ed alla lealtà ed imparzialità nei confronti di ogni Terza Parte.

Contratti

Unigrà determina le condizioni di acquisto sulla base di valutazioni che siano il più possibile obiettive, imparziali e trasparenti e, parallelamente, i fornitori devono fornire i prodotti/servizi richiesti nel rispetto della qualità, dei tempi di consegna e del prezzo convenuto. In tal senso l'azienda prevede procedure per verificare che i fornitori rispettino i requisiti contrattuali e la normativa vigente.

Unigrà richiede ai fornitori l'accettazione del presente Codice, che disciplina i principi e le regole alle quali la Società ispira la propria attività, tramite l'inserimento nei contratti di apposite clausole.

L'inosservanza del presente Codice costituisce presupposto per l'interruzione del rapporto professionale / collaborativo in essere con Unigrà e può comportare azioni legali volte a tutelare gli interessi della Società nonché, ove previsto, garantire il risarcimento dei danni eventualmente patiti.

Conflitto di interessi

Unigrà vieta ai dipendenti di ricevere denaro o altri benefici dai fornitori, a fronte di ordini, contratti di fornitura o di prestazioni professionali.

Riservatezza delle informazioni

Unigrà si impegna a garantire la riservatezza delle informazioni che riguardano i propri fornitori e allo stesso modo pretende da questi, che non trasmettano all'esterno le

informazioni acquisite in ragione della relazione commerciale, conformemente ai requisiti legislativi vigenti in materia.

Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla Società o ai fornitori, di cui un Destinatario sia a conoscenza per ragione delle proprie funzioni o comunque in virtù del rapporto con la Società, devono considerarsi riservate ed essere utilizzate solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa. Pertanto, deve essere posta la massima attenzione per evitare l'utilizzo per promuovere o favorire interessi propri o di altri. È inoltre imposto ai Destinatari l'obbligo di non rivelare a terzi, salvo quando la divulgazione è autorizzata dalla Società o prevista da leggi o disposizioni, le informazioni acquisite o di cui comunque siano venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività.

I Destinatari non possono altresì utilizzare eventuali informazioni privilegiate e di carattere confidenziale per effettuare operazioni personali direttamente o indirettamente, anche per interposta persona, per conto proprio o per conto di terzi. Non è inoltre possibile consigliare o sollecitare qualsiasi terzo, al di fuori del proprio ambito lavorativo, ad effettuare operazioni su strumenti finanziari che se effettuati a titolo personale dai Destinatari, rientrerebbero nella definizione di cui sopra.

IV. Clienti

Aspettative

Unigrà finalizza la propria attività al soddisfacimento dei bisogni e delle aspettative dei clienti, orientando la propria organizzazione verso il miglioramento continuo delle prestazioni.

In azienda sono previste procedure per l'identificazione dei requisiti del cliente e le modalità per il rispetto dei Capitolati d'Appalto, al fine di comprendere le caratteristiche di dettaglio del prodotto e del servizio da fornire e la capacità di soddisfare le attese del cliente.

Unigrà auspica che i propri Clienti adottino una politica etica interna allineata a quella di Unigrà medesima e pienamente conforme al Codice ETI.

Riservatezza

Unigrà predispone procedure per garantire la riservatezza dei dati acquisiti nell'ambito delle relazioni commerciali con i propri clienti, conformemente ai requisiti legislativi vigenti in materia.

Conflitto di interessi e anticorruzione

Nei rapporti con i clienti nessun dipendente può accettare od offrire alcun tipo di compenso o trattamento di favore nell'intento di favorire illecitamente i propri interessi o quelli di Unigrà.

V. Pubblica Amministrazione

Relazioni

Unigrà impone che le funzioni aziendali preposte e/o i soggetti terzi, che rappresentano la Società, abbiano con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione relazioni ispirate alla legalità, trasparenza, correttezza, riservatezza e fattiva collaborazione.

Unigrà conseguentemente vieta qualsiasi pratica di corruzione o comportamenti collusivi di qualsiasi natura e sotto qualsiasi forma, che portino a promuovere o favorire la conclusione di affari a vantaggio proprio, dell'azienda o dei dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Controlli

Unigrà vieta qualsiasi pratica o comportamento, delle funzioni preposte ai rapporti con i funzionari degli Enti di controllo ufficiale (ASL, ARPAE ecc.), che possano condizionarne l'attività o l'esito della stessa.

Più specificamente - fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni, interne e di legge - relativamente all'erogazione dei contributi:

- non è consentito offrire alcuna utilità in denaro, beni o servizi a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti;
- si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente dalla Società o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto della Società;
- si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il Destinatario incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione, né deve assecondare condizionamenti e pressioni volti a determinare decisioni della Società non in linea con i dettami dello Statuto, delle disposizioni normative interne e del presente Codice;
- se la Società utilizza un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere, nel contratto che regola i rapporti tra le parti che tale soggetto "terzo" si attenga alle indicazioni previste dal presente Codice;
- la Società non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da altro soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse;
- nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni: esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale; sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Contributi

Unigrà vieta di destinare, a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea, anche di modico valore.

La Società condanna i comportamenti volti a ottenere, da parte dello Stato, della Comunità Europea o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento o altre erogazioni, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti a tal fine alterati o falsificati.

VI. Organizzazioni politiche e sindacali

Relazioni

Unigrà stabilisce che i rapporti con le Organizzazioni Sindacali siano conformi alla normativa vigente e improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza e allo spirito di collaborazione.

Unigrà non ammette alcuna forma di discriminazione o favoritismo in ragione dell'appartenenza ad Organizzazioni Sindacali, Associazioni o partiti politici.

Unigrà riconosce in capo a tutti i lavoratori il diritto di scegliere, liberamente e senza alcun condizionamento, a quale organizzazione sindacale o politica aderire e conseguentemente non interferisce con l'esercizio del diritto di ciascun lavoratore connesso all'orientamento politico.

VII. Organi di informazione

Comunicazione

Tutte le comunicazioni di Unigrà rivolte all'esterno, e diffuse attraverso qualsiasi mezzo, devono essere veritiere, chiare, accurate e non strumentali.

I rapporti con gli organi di informazione e comunicazione sono riservati alle funzioni aziendali appositamente preposte, o comunque appositamente autorizzate.

3. ATTUAZIONE E CONTROLLO

Diffusione e formazione

La Società si impegna a portare a conoscenza dei Destinatari il Codice mediante apposite attività di comunicazione secondo i mezzi e le procedure ritenuti più idonei. Il Codice è disponibile per tutti gli stakeholder sul sito aziendale <https://www.unigra.it> e può esserne richiesta copia alla Funzione Legale della Società.

La Società adotta, inoltre, programmi per la formazione del personale finalizzati alla migliore conoscenza del presente Codice.

Attuazione

La Società assicura:

- lo svolgimento di verifiche in merito a notizie di violazione del presente Codice, anche a mezzo dell'Organismo di Vigilanza di seguito indicato, e l'applicazione di sanzioni in caso di violazione delle stesse in conformità alla normativa vigente;
- la prevenzione e la repressione di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che contribuiscano all'attuazione del presente Codice;
- l'aggiornamento periodico del presente Codice, sulla base di esigenze che di volta in volta si manifestino anche alla luce delle attività sopra indicate.

L'Organismo di Vigilanza è nominato ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 per l'attuazione del modello di organizzazione e gestione aziendale. Tale organo deve anche vigilare sull'osservanza del Codice, sulla sua efficacia in relazione alla struttura aziendale, sull'opportunità di aggiornamenti.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di assistere la Società nella definizione, monitoraggio e rafforzamento di politiche e procedure volte a prevenire comportamenti non etici, illegali o impropri da parte dei Destinatari del Codice.

Segnalazioni

Le presunte violazioni del Codice possono essere segnalate all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo e-mail odv@unigra.it. Le segnalazioni verranno valutate assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni

presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalla legge o dai contratti collettivi, ciascun dipendente ha comunque facoltà di inoltrare richieste di chiarimenti, di presentare reclami o di riferire notizie di potenziali violazioni del presente Codice al proprio responsabile e/o all'Organismo e/o mediante il canale di Whistleblowing previsto dalla Società. Qualsiasi richiesta di chiarimenti, reclamo o notizia sarà mantenuta strettamente riservata.

Sanzioni

Ferme restando le sanzioni previste da provvedimenti normativi per violazioni di disposizioni in essi contenute, la Società stabilisce le sanzioni che adotterà nei confronti dei Destinatari che abbiano tenuto comportamenti contrari alle indicazioni del Codice, da irrogarsi secondo il criterio di proporzionalità, in base alla gravità ed intenzionalità dell'infrazione commessa, tenendo anche conto dell'eventuale reiterazione, degli inadempimenti e/o violazioni commesse.

Per i dipendenti il rispetto del Codice Etico è parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro nella Società e ogni violazione al presente Codice comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

In caso di violazione delle norme del presente Codice da parte di membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'organo di appartenenza che provvederà ad adottare gli opportuni provvedimenti.

In tema di sanzioni si fa riferimento anche a quanto indicato nel sistema disciplinare del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso, incluso il presente Codice.

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi per giusta causa, ovvero per inadempimento dei soggetti sopra indicati, nonché alla richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.