

SOMMARIO

1 Premesse	2
1.1 Profilo	2
1.2 Storia	2
2 Finalità	2
3 Diffusione e relative verifiche	3
4 Principi	3
5 Utilizzo delle informazioni	3
6 Conflitto di interessi	3
7 Condizioni di lavoro	4
8 Dipendenti	4
9 Fornitori e intermediari	4
10 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni	4
11 Politica anticorruzione	4
11.1 Come segnalare una preoccupazione	5
12 Utilizzo mezzi informatici	5
13 Violazioni	6
14 Sanzioni	6



1 PREMESSE

1.1 PROFILO

Qualità, competenza, rispetto dell'uomo e dell'ambiente, sono i valori che guidano la gestione di UNUS International.

Nata come piccola impresa più di 30 anni fa, raccogliendo l'eredità della vecchia UNUS S.p.a., da allora l'azienda si è evoluta, non solo incrementando il proprio know-how, ma anche perfezionando la qualità del prodotto e del servizio reso, per far fronte ad una richiesta sempre più esigente proveniente dal mercato automotive.

1.2 STORIA

UNUS S.p.A. nasce a Padova negli anni '50 per produrre campanelli per biciclette, che 20 anni più tardi si trasformeranno in avvisatori acustici elettropneumatici.

Tra il 1975 e il 1980 progetta e produce una gamma di accessori auto, comprendenti piccoli motoriduttori per tergilunotto e per l'elettificazione dei meccanismi alzacetro manuali.

Il target si sposta quindi dall'aftermarket ai prodotti per l'O.E.M. e nel 1986, dopo aver cambiato nome in UNUS International S.p.A., l'azienda inizia la produzione di motori e motoriduttori in c.c., per il primo equipaggiamento dell'industria automobilistica.

Nel 1995 la sede viene spostata a Pianiga, in provincia di Venezia, dove oggi sono occupate circa 60 persone.

La produzione attuale è orientata principalmente al settore automotive, con motori e motoriduttori a vite senza fine destinati all'elettificazione di alzacrystalli, di tetti apribili, della regolazione colonna sterzo, di sedili, eccetera.

Parallelamente è stata sviluppata anche una linea di prodotti dello stesso genere destinati all'aftermarket degli alzavetri elettrici e all'automazione civile-industriale in genere.

Nel 2007 è stata fondata UNUS Engineering & Services, un'organizzazione autonoma interna ad UNUS International che funge da fornitore di servizi a tutte le unità/processi aziendali, incluso le attività di R&D.

L'attenzione prestata alle esigenze della propria Clientela, per la quale vengono sviluppati prodotti "taylor made", la ricerca tecnologica per il miglioramento continuo del prodotto, l'adozione di tecnologie innovative e l'investimento in personale altamente qualificato sono le strategie che hanno determinato l'affermazione della UNUS in campo nazionale ed internazionale. I progressi continui sono stati confermati dalle diverse certificazioni ottenute negli ultimi anni, quali ISO 9001; OHSAS 18001, IATF 16949, che hanno contraddistinto i processi produttivi e l'organizzazione.

2 FINALITÀ

Il Codice Etico costituisce l'insieme dei principi e delle regole la cui osservanza, da parte dei dipendenti e collaboratori, è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e la reputazione della Società stessa.

La sua finalità è di diffondere i valori di correttezza, lealtà, integrità e trasparenza, che devono guidare le azioni e i comportamenti dei soggetti che operano per la Società.

Alle disposizioni del Codice Etico devono uniformarsi tutti i rapporti e tutte le attività eseguite nel suo nome o nel suo interesse o comunque ad esso in ogni modo riferibili, sia al suo interno che verso l'esterno.

Le disposizioni del Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli **obblighi generali di diligenza e fedeltà**, il cui adempimento è richiesto dalla legge ai prestatori di lavoro (artt.2104 1e 2105 2Codice Civile) e a quelli di **correttezza e buona fede**, richiesti ai collaboratori a qualsiasi titolo (artt. 11753 e 1375 4Codice Civile).

1 Art. 2104 Codice Civile: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale [1176] (1). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

2 Art. 2105. Obbligo di fedeltà: "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".

3 Art. 1175 Codice Civile: "Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza".

4 Art. 1375 Codice Civile: "Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede".

3 DIFFUSIONE E RELATIVE VERIFICHE

Gli amministratori, i revisori contabili, i dirigenti, tutti i dipendenti e i collaboratori anche esterni sono messi a conoscenza delle previsioni contenute nel Codice.

La Società provvede alla **diffusione del Codice** presso i soggetti interessati interni ed esterni, nonché:

- a) all'interpretazione e al chiarimento delle sue disposizioni
- b) alla verifica della sua effettiva osservanza;
- c) all'adozione dei provvedimenti connessi alla rimozione delle infrazioni delle sue norme, le quali costituiscono infrazioni disciplinari.

4 PRINCIPI

Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria alle norme di legge dello Stato italiano, alle disposizioni del Codice e alle clausole della contrattazione collettiva di lavoro.

I soggetti che agiscono per perseguire gli obiettivi della Società operano nel rispetto dei seguenti principi:

- a) **legalità, onestà e correttezza**: la Società opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale, dei regolamenti interni e delle procedure/istruzioni di lavoro del Sistema di Gestione Integrato;
- b) **trasparenza e completezza dell'informazione**: è impegno della Società informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori circa la propria situazione e il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

I soggetti di cui al comma 1 dell'art. 5 del D.lgs. 231/2001 5 sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni della Società, loro affidati nell'espletamento dei rispettivi compiti, nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme stabilite in tema di conservazione e tutela dei beni e delle altre norme di legge.

Art. 5 Responsabilità dell'ente.

1 L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

5 UTILIZZO DELLE INFORMAZIONI

È vietato a chiunque utilizzare le informazioni acquisite in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni per scopi non connessi all'esercizio medesimo.

Le informazioni che siano legittimamente diffuse devono essere complete, trasparenti, comprensibili e accurate.

6 CONFLITTO DI INTERESSI

Nello svolgimento di ogni attività, la Società opera per **evitare** di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale e a tale modo è fatto obbligo di conformarsi a tutti i soggetti di cui al comma 1 dell'art.5.

Fra le ipotesi di conflitto di interesse rientrano i casi in cui uno dei soggetti di cui al comma 1 dell'art.5 operi anche per il soddisfacimento di interesse diverso da quello della Società e dei destinatari delle sue opere, per trarne vantaggio personale.

7 CONDIZIONI DI LAVORO

La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario da parte della Società, che è tenuta ad adottare nell'esercizio delle sue attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro e dei collaboratori.

La Società deve garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e del principio dell'equa retribuzione.

Tutti i preposti alle attività della Società sono responsabili della vigilanza delle misure di cui ai due commi precedenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze.

La Società non farà mai uso di lavoro forzato, né in altro modo vincolato.

La Società non impiegherà mai lavoratori di età inferiore a quella prevista dalle norme di legge, poste a tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.

Ogni dipendente sarà trattato con **rispetto e dignità**; nessun dipendente verrà sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

La Società riconosce e rispetta il **diritto dei lavoratori** di associarsi liberamente e di contrattare collettivamente.

Il personale è assunto con **regolare contratto di lavoro**, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e previdenziale.

8 DIPENDENTI

Ogni dipendente è tenuto a ottemperare, con diligenza e lealtà, agli obblighi concernenti il proprio incarico ed è altresì tenuto al rispetto e alla tutela dei beni della Società attraverso **comportamenti responsabili** e conformi alla normativa interna, al Codice, alla legge e alla contrattazione collettiva.

9 FORNITORI ED INTERMEDIARI

La Società procede all'individuazione dei fornitori e intermediari attraverso apposite procedure, che debbono essere trasparenti, certe e non discriminatorie, utilizzando criteri riferiti alla competitività dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro qualità.

Il personale, che a qualsiasi titolo lavora o collabora con la Società, deve astenersi dal praticare, suggerire, attuare, consentire o tollerare nelle attività della Società stessa violazioni delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei regolamenti interni.

I titolari delle persone giuridiche che, in qualità di fornitori di beni o servizi svolgono attività rilevanti, riconoscono il Codice Etico quale elemento integrante ed essenziale del contratto di appalto o della diversa tipologia contrattuale utilizzata. Si impegnano quindi a garantire che il personale inviato presso le sedi della Società sia a conoscenza del contenuto del Codice Etico e si astenga dal realizzare comportamenti che si pongano in contrasto con il suo contenuto.

10 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I rapporti della Società con le istituzioni pubbliche e di vigilanza sono orientati a criteri di trasparenza, professionalità e massima collaborazione nel rispetto della regolamentazione vigente.

Nei rapporti con dipendenti e funzionari di istituzioni pubbliche e di vigilanza, è fatto divieto assoluto di offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali di qualsiasi entità.

11 POLITICA ANTICORRUZIONE

UNUS International S.p.A. proibisce la corruzione senza alcuna eccezione.

In particolare UNUS International S.p.A. vieta di:

- offrire, promettere, dare, o, sia direttamente che indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità a un Pubblico Ufficiale o a un privato o autorizzare qualcuno a farlo in sua vece
- accettare, un vantaggio economico o altra utilità da un Pubblico Ufficiale o da un privato, sia direttamente che indirettamente o tramite interposta persona, qualora l'intenzione sia quella di:
- indurre un Pubblico Ufficiale o un privato a svolgere in maniera impropria qualsiasi funzione di natura pubblica o qualsiasi attività associata a un business o ricompensarlo per averla svolta;

- influenzare un atto ufficiale (o un'omissione) da parte di un Pubblico Ufficiale o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio;
- ottenere, assicurarsi o mantenere un business o un ingiusto vantaggio in relazione all'attività di impresa;
- in ogni caso violare le leggi applicabili.

Il presente divieto non è limitato ai soli pagamenti in contanti e include a fini corruttivi:

- omaggi;
- spese di attenzione verso terzi;
- offerta di posti di lavoro o opportunità di investimento;
- assistenza o supporto ai familiari;
- altri vantaggi o altre utilità.

Omaggi, pagamenti, spese, ospitalità o altre utilità possono essere effettuati o ricevuti qualora rientrino nel contesto di atti di cortesia commerciale e siano tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti e tali, in ogni caso, da non poter essere interpretati come finalizzati a creare un obbligo di gratitudine o ad acquisire vantaggi in modo improprio.

I **contributi politici** possono costituire reato di corruzione e perciò presentano il rischio di poter generare conseguenti responsabilità (se volti a ottenere un permesso o una licenza, aggiudicarsi un contratto, ecc).

A causa di questi rischi, UNUS International S.p.A. non permette alcun contributo diretto o indiretto e in qualunque forma, a partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni sindacali, né ai loro rappresentanti e candidati, ad eccezione di quelli considerati obbligatori dalle leggi e norme applicabili.

In caso di dubbio sulla natura del contributo, dovrà essere consultato un consulente legale esterno specializzato.

Tutti i contributi devono comunque essere sottoposti ad autorizzazione del vertice aziendale, che potrà essere supportato da eventuale parere legale

Nessuna **pratica discutibile o illegale** può essere in alcun modo giustificata o tollerata per il fatto che essa sia "consuetudinaria" nel settore o nei paesi in cui UNUS International S.p.A. opera.

Nessuna prestazione dovrà essere imposta o accettata se la stessa può essere raggiunta solo compromettendo gli standard etici di UNUS International S.p.A.

Il Personale di UNUS International S.p.A. non sarà licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per essersi rifiutato di effettuare un pagamento proibito, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare o ad altra conseguenza pregiudizievole per il business.

Il personale di UNUS International S.p.A. che viola la presente policy aziendale potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari e a ogni altra azione risulti necessaria per la tutela degli interessi della società.

Qualsivoglia scostamento dai protocolli di comportamento descritti e violazione della policy dovrà essere comunicato alla Direzione.

11.1 COME SEGNALARE UNA PREOCCUPAZIONE

Segnalate subito eventuali dubbi o sospetti in relazione ad atti corruttivi.

Parlate immediatamente con il vostro responsabile se vi viene richiesto un pagamento illecito, ovvero se ritenete o sospettate che si siano verificati o possano verificarsi fatti corruttivi.

Se non siete sicuri su come interpretare un determinato comportamento, illustrate i vostri dubbi al vostro responsabile.

12 UTILIZZO MEZZI INFORMATICI

La connessione Internet eventualmente resa disponibile, il telefono, il fax, la posta elettronica e gli apparecchi di videoregistrazione devono essere utilizzati soltanto per scopi lavorativi.

I dipendenti non possono procedere all'installazione diretta sul personal computer di programmi, né alla duplicazione o asportazione di programmi installati, salvo espressa autorizzazione della direzione.

	CODICE ETICO	All 06 Rev. 0 del 04/04/2018 <hr/> Pag. 6 di 6
---	---------------------	--

Ai dipendenti è vietato l'uso per esigenze personali dei computer, dei fax, delle stampanti e delle fotocopiatrici della Società.

Ai dipendenti ammessi all'accesso alla rete interna o ad Internet ovvero al sistema di posta elettronica non è consentito:

- a) il download di software o di files musicali, né il salvataggio di files nella rete interna che non abbiano stretta attinenza con lo svolgimento delle mansioni cui sono adibiti;
- b) utilizzare per ragioni personali, tranne espressa autorizzazione scritta, servizi di posta elettronica o di rete;
- c) compiere atti diretti a sottrarsi ai controlli sull'utilizzo della posta elettronica e di Internet che la Società possa effettuare in conformità alla legge, anche saltuari od occasionali, sia in modalità collettiva che su nominativi o singoli dispositivi e postazioni.

13 VIOLAZIONI

La società non potrà consentire violazioni delle previsioni contenute nel presente Codice.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni, da parte dei soggetti di cui al comma 1 dell'art. 5, dovrà essere segnalata prontamente da chi ne venisse a conoscenza al preposto/superiore gerarchico.

In caso di violazione del Codice Etico da parte del personale di fornitori, la Società provvederà a notificare l'accaduto in forma scritta al legale rappresentante della persona giuridica cui è affidato il servizio, che dovrà adottare le opportune azioni correttive.

Le segnalazioni delle violazioni saranno prese in considerazione soltanto se contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione e a consentire alla Società di effettuare una verifica appropriata.

La Società non tollererà alcun tipo di ritorsione per segnalazioni effettuate in buona fede.

I soggetti di cui al comma 1 dell'art. 5 sono tenuti a cooperare nelle indagini interne relative alle violazioni ed ai comportamenti contrari alle norme dettate dal Codice.

14 SANZIONI

Ogni violazione da parte dei dipendenti costituisce infrazione disciplinare e comporta le conseguenze sanzionatorie di cui all'art.7 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), agli artt. 2119 e 2106 del Codice Civile, al D.Lgs. n. 231/2001, e alla normativa collettiva e regolamentare applicata.

Ogni violazione da parte dei collaboratori coordinati e continuativi, dei lavoratori autonomi e in genere dei collaboratori esterni è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali.