

## CODICE ETICO

Prima che essere un Gruppo di Aziende, siamo un team che condivide un sistema valoriale che si rispecchia nei rapporti interni ed esterni, dai collaboratori ai clienti.  
Crediamo che l'etica rappresenti un fattore competitivo che deve essere declinato con l'innovazione nel rispetto delle persone e dell'ambiente.



Lavorare in modo etico è una priorità che deve sempre orientare qualsiasi nostro comportamento all'interno dell'azienda. Una condotta corretta è essenziale per lo sviluppo e il progresso aziendale. Per questo motivo è nata l'esigenza di condividere, attraverso questo documento, le buone pratiche e i principi ai quali ispirarsi durante il nostro lavoro. È anche grazie a questi principi che siamo riusciti a crescere fino ad oggi ed è su questi principi che dobbiamo puntare per continuare a crescere in futuro.

Un'attenzione speciale è dedicata al nostro impegno a **operare nel pieno rispetto dell'ambiente e in armonia con il territorio e le sue istituzioni.**

Il Codice Etico consentirà a tutti i portatori di interesse di conoscere, comprendere e condividere i valori cardine e le norme di comportamento di United e sono sicuro che aiuterà ciascuno di noi ad agire sempre nel pieno rispetto dei contesti sociali e ambientali nei quali operiamo.

Il codice si rivolge agli amministratori, ai dipendenti e a tutti coloro che collaborano e operano in nome e per conto di United o che in qualsiasi modo contribuiscano a creare valore per il gruppo. I suoi contenuti sono promossi a livello aziendale, anche attraverso attività di formazione specifica.

CODICE ETICO AZIENDALE  
ai sensi del D.Lgs. 231/2001

## Sommario

1	INTRODUZIONE.....	4
1.1	Presentazione .....	4
1.2	Finalità del codice etico .....	4
1.3	Ambito di applicazione e validità.....	5
1.4	Struttura .....	5
2	“MISSIONE” E “VISIONE ETICA” .....	5
3	DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE .....	6
4	PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO .....	6
4.1	Principio di Legalità.....	6
4.2	Principi di Onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività .....	7
4.3	Principio di buona gestione .....	7
4.4	Principio del rispetto .....	7
4.5	Principio di equità.....	8
5	LEALTÀ VERSO L’AZIENDA .....	8
5.1	Conflitto di interessi .....	8
5.2	Comportamento dei dipendenti.....	9
5.3	Rapporto con i soci .....	9
5.4	Rapporti con organi di controllo interno .....	10
5.5	Controllo e rintracciabilità di operazioni e transazioni .....	10
5.6	Risorse Umane.....	10
5.6.1	Valore delle risorse umane e politica dell’occupazione .....	10
5.6.2	Integrità e tutela della persona .....	10
5.6.3	Dignità della persona e rifiuto di ogni discriminazione .....	11
5.6.4	Salute e sicurezza.....	11
5.7	Gestione delle informazioni e privacy .....	11
5.7.1	Riservatezza e trattamento delle informazioni .....	12
5.7.2	Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico .....	12
5.7.3	Proprietà intellettuale e plagio.....	12
5.7.4	Antiriciclaggio e antiterrorismo.....	13
5.7.5	Anticorruzione .....	13
5.7.6	Condotta negli affari.....	13
5.7.7	Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni .....	13
6	CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LE ALTRE SOCIETA’ DEL GRUPPO UNITED .....	13
7	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON FORNITORI E CLIENTI .....	13
7.1	Scelta del fornitore .....	13
7.2	Rapporti con i clienti.....	14

7.3	Garanzia del servizio.....	15
8	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON ASSOCIAZIONI O ENTI PUBBLICI O PRIVATI .....	15
9	AMBIENTE E SICUREZZA .....	15
10	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....	16
10.1	Ambito di riferimento.....	16
10.2	Gestione finanziamenti e appalti pubblici.....	16
10.3	Utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti .....	16
10.4	Partecipazione a procedure di gara indette dalla Pubblica Amministrazione o licitazione .....	17
10.5	Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni.....	17
10.6	Rapporti con l’Autorità Giudiziaria e le Autorità con poteri ispettivi e di ordine pubblico.....	17
11	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE RELATIVA AL CODICE ETICO .....	17
11.1	Comunicazione e formazione .....	17
11.2	Segnalazione dei soggetti interessati .....	17
12	SISTEMA DISCIPLINARE.....	18

## 1 INTRODUZIONE

### 1.1 Presentazione

**United S.p.A.**, è la Holding operativa del Gruppo United. Il capitale sociale è detenuto al 100% da United Group SPV S.p.A.

United è una realtà italiana con esperienza internazionale che si occupa di programmi di pianificazione, realizzazione e rigenerazione di spazi urbani. Si identifica come “integrity builder”, è general contractor per iniziative volte all’efficientamento energetico di edilizia residenziale coperte da Ecobonus e Sismabonus.

Sicurezza, legalità e compliance sono i cardini di ogni attività imprenditoriale: snodi fondamentali che oggi devono essere declinati assieme alle sfide della transizione ecologica e dell’efficienza energetica.

I settori nei quali questo metodo è oramai collaudato sono legati alla rigenerazione urbana, ai grandi interventi di bonifica, alle infrastrutture critiche (ad esempio: riqualificazione delle periferie, qualità dell’abitare, rinascita dei borghi, efficientamento energetico e tutela del territorio).

Le sei Società del Gruppo (United Risk Management SpA; Flyted Srl, United Consulting Srl; U.lab Srl; PasaLabs Srl, United Africa Sa e United ME Ltd) operano in maniera coordinata assicurando il successo di ogni fase progettuale, tanto sul territorio italiano, quanto sul versante internazionale: dall’ideazione alla progettazione, dall’analisi dei rischi propri di un cantiere alla sua gestione, dal monitoraggio in remoto alla vigilanza in situ, dal controllo del rispetto delle norme ambientali fino alla gestione della sicurezza del realizzato.

**United Risk Management S.p.A.** (anche United Risk), è leader in Italia nella *security, safety e compliance delle attività di riqualificazione e rigenerazione urbana, gestione e sviluppo immobiliare*. Il suo sistema integrato di sicurezza e di risk management dei cantieri è basato su una metodologia proprietaria che integra servizi di consulenza, attività investigative e utilizzo delle più moderne tecnologie con l’obiettivo di prevenire il rischio reato in ogni sua manifestazione. Offre qualificati servizi di audit per l’analisi dei processi e l’ottenimento delle certificazioni. Opera con Autorizzazione della Prefettura di Milano per la Vigilanza Privata ex art. 134 del T.U.L.P.S. (Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza) e per le investigazioni civili e penali - private, aziendali, commerciali, assicurative, patrimoniali; ed è dotata di una Centrale Operativa attiva 24 ore su 24, certificata secondo la norma UNI 10891:2000.

Progettazione, implementazione e monitoraggio con team specializzati in Tutela Ambientale D.lgs. 152/06; Sicurezza sul Lavoro nei Cantieri D.lgs. 81/08; Privacy D.lgs. 196/03; Responsabilità Amministrativa degli Enti conseguente da reato D.lgs. 231/01; Security e Protocolli di Legalità (Criminalità Organizzata; Ambiente; Sicurezza; Correttezza nei Rapporti di lavoro; Verifiche di legalità attraverso il software proprietario URKA – *United Risk Analysis system for corporate crime prevention*; Ricerca di sistemi di intercettazioni audio/video/dati; Analisi delle criticità a danno della riservatezza personale e aziendale - bonifica ambientale, telefonica, elettronica, etc).

La *mission* di United Risk è quella di tutelare i propri clienti attraverso soluzioni che affermino i valori di etica e legalità. United Risk ha di recente ottenuto la certificazione per la Qualità in ossequio alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

**IL SISTEMA DI INTEGRITY MANAGEMENT SI FONDA SU PRINCIPI DI ETICA E DI LEGALITÀ NEL RISPETTO DELLE PERSONE E DELL’AMBIENTE.**

### 1.2 Finalità del codice etico

Il Codice etico è uno strumento utile a preservare il valore e l’integrità dell’azienda nel tempo. È un insieme di principi positivi e di regole di comportamento che United ha scelto volontariamente di adottare e rendere pubblico come concreta espressione dei suoi propositi verso i soggetti con cui entra in contatto (una scelta “etica”).

Il Codice è un punto di riferimento per il lavoro di ogni giorno. Tutte le azioni, infatti, o le relazioni tra le persone e verso il mondo esterno, hanno degli effetti sull’azienda, sia in positivo sia anche in negativo. L’integrità professionale, l’onestà, il rispetto degli impegni sono comportamenti che portano fiducia verso l’azienda. La violazione di questi valori, riconosciuti dalla comunità e dal mercato, eventuali azioni non corrette o contro la Legge, possono causare danni anche difficili da riparare.

Danni di diverso tipo: di immagine, per esempio, ma soprattutto di reputazione e di credibilità, che possono avere risvolti tali da mettere in pericolo la fiducia da parte dei mercati e la fiducia degli azionisti o degli investitori, ma anche dei clienti, dei fornitori e delle persone stesse che lavorano o che vorrebbero lavorare in United.

Il rispetto del Codice etico e l’applicazione costante dei suoi principi possono evitare tutto questo.

Il Codice etico ha anche l’obiettivo di aiutare le persone a individuare le situazioni ambigue o potenzialmente rischiose che possono presentarsi nello svolgimento delle attività, ma anche relazioni o comportamenti non perfettamente chiari che possono danneggiare United.

Conoscere a fondo il Codice etico è quindi un dovere, così come è un dovere applicarlo. La reputazione e il successo dell'azienda sono il frutto dell'attenzione di tutti e di ciascuno, insieme.

### 1.3 Ambito di applicazione e validità

Questo Codice etico si applica a United S.p.A. e a United Risk Management S.p.A. (anche solo "United" o "le Società"). È vincolante per i comportamenti degli amministratori, dei dipendenti e di tutti coloro che operano in nome e per conto di United in quanto rientra nell'insieme delle disposizioni aziendali, e anche, ove espressamente previsto, è vincolante per alcuni interlocutori esterni, nei loro rapporti contrattuali con United. In linea generale, però, United auspica che i propri stakeholder si riconoscano spontaneamente nei principi su cui il Codice si fonda, che lo condividano e lo applichino come base di un rapporto di fiducia reciproca<sup>1</sup>.

Nei suoi Principi etici, per le parti relative alla lealtà verso l'azienda, al conflitto di interesse e all'integrità dei beni aziendali e nelle Linee guida generali che riguardano il rapporto con gli stakeholder, il Codice si applica all'intero Gruppo, quindi anche alle società controllate, direttamente o indirettamente, sia in Italia sia all'estero.

In considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui United opera, le singole società controllate potranno adottare propri documenti di indirizzo che, rispettandone lo spirito e, ove possibile, ispirandosi ai contenuti, integrino il presente Codice etico con criteri di condotta specifici delle loro attività e del loro contesto operativo. United richiede alle sue controllate che i criteri di condotta siano coerenti con gli standard locali più elevati, sia in tema di protezione ambientale, sia di sicurezza, di diritti umani e dei lavoratori.

### 1.4 Struttura

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, di Gestione e controllo adottato da United per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, unitamente al Sistema Sanzionatorio che prevede le sanzioni disciplinari e contrattuali, anche nei confronti dei Terzi Destinatari, nella ipotesi di violazioni e/o compimento dei reati.

United conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore, ove applicabile, al rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01, oltre che ai principi ed alle norme di comportamento risultanti dalla policy e dalle procedure da considerarsi, ove disponibile, parti integranti del presente documento.

United riconosce l'importanza della responsabilità etico sociale nella conduzione degli affari e delle attività e, a tal fine, promuove una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi degli *stakeholder* e della collettività in cui opera.

La verifica dello stato di adeguatezza del Codice Etico, la sua attuazione e la sua applicazione è di competenza del Head of Consulting Services, in coordinamento con il Head of Legal & Compliance e i responsabili dei diversi uffici e con l'Amministratore delegato il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

Allo scopo di garantire l'effettività del presente Codice Etico, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, tutti coloro che vengono a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti e/o violazioni a leggi, codici, policy, circolari e procedure aziendali messi in atto in ambito societario, sono tenuti a riferire, in maniera riservata, direttamente al proprio responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza, tramite i canali di informazione in essere. L'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti, mantenendone riservata l'identità (fatti salvi gli obblighi di legge).

## 2 "MISSIONE" E "VISIONE ETICA"

La filosofia di United è quella di uno sviluppo aziendale sostenibile in termini economici-sociali-ambientali. Ciò implica essere competitivi, innovativi, creare valore, non solo attraverso l'efficienza della produzione, ma anche attraverso il continuo sviluppo di nuovi prodotti, l'impegno sociale, il rispetto etico verso ogni interlocutore interno ed esterno e la salvaguardia dell'ambiente.

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per United, essa favorisce l'approvazione sociale, l'attrazione delle migliori risorse umane, la soddisfazione del mercato e degli enti con i quali opera, l'equilibrio con i fornitori e l'affidabilità verso i terzi in genere.

---

<sup>1</sup> Per stakeholder, o "portatore di interesse", si intendono tutti coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con United, come gli azionisti, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner d'affari, ma anche le autorità cui United fa riferimento nel suo operare. Più in generale, gli stakeholder di un'azienda sono tutti quei soggetti i cui interessi influenzano o vengono influenzati dagli effetti delle sue attività.

Il Codice è improntato ad un ideale di cooperazione orientato alla tutela del reciproco rispetto e vantaggio delle parti coinvolte.

United, ispirata dai principi fondamentali risultanti dalla “Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo” approvata dall’assemblea delle Nazioni Unite il 10 dicembre del 1948, richiede ai dipendenti, al personale tecnico-amministrativo, all’Alta direzione e ad ogni altro membro dell’azienda nell’adempimento dei rispettivi doveri, e in relazione ai ruoli e alle responsabilità, di rispettare, proteggere e promuovere con coraggio, i valori cardine della Società, fra i quali:

- dignità umana;
- rifiuto di ogni discriminazione ingiusta e valorizzazione sia del merito sia delle diversità individuali e culturali;
- avanzamento della libertà e dei diritti fondamentali;
- responsabilità, riconoscimento e adempimento dei doveri nei confronti della comunità;
- onestà, integrità e professionalità;
- conoscenza, eccellenza, propensione alla crescita professionale;
- equità, imparzialità, leale collaborazione e trasparenza, nonché di proteggere e promuovere i valori e responsabilità aziendali risultanti dalla United, tra cui:
  - fiducia;
  - determinazione;
  - eccellenza;
  - rispetto;
  - sostenibilità.

United condivide un sistema valoriale che si rispecchia nei rapporti interni ed esterni, dai collaboratori ai clienti:

- contribuire alla crescita della Società;
- lavorare con passione;
- crescere professionalmente;
- migliorare l’efficienza;
- considerare il punto di vista degli altri;
- rispettare i fatti;
- tutelare la sicurezza della persona;
- esercitare una concorrenza commerciale leale basata su principi di impegno, positività, conoscenza, ordine, dialogo, ponderazione, rispetto e lealtà.

Crediamo che l’etica rappresenti un fattore competitivo che deve essere declinato con l’innovazione nel rispetto delle persone e dell’ambiente.

### 3 DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

I destinatari del Codice Etico sono i soci, gli azionisti, gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e in generale tutti coloro che operano in Italia e all’estero per conto o in favore di United, o che con la stessa intrattengono relazioni di affari. I destinatari sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e a adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi ivi espressi.

L’Organo di vertice promuove la più ampia diffusione del Codice nei confronti di tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti e fornisce gli strumenti più adeguati a favorirne l’applicazione.

### 4 PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

Il codice etico trova fondamento in alcuni principi etici generali, che hanno un valore così ampio e trasversale da dover essere considerati basilari per ogni comportamento e per ogni momento della vita dell’azienda, e che United riconosce come particolarmente significativi per la sua attività e natura.

#### 4.1 Principio di Legalità

United, durante lo svolgimento delle proprie attività, intende rispettare le leggi e le normative vigenti in Italia e nei vari Paesi in cui la stessa è presente ed opera, orientando le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni richiamati nel Codice Etico e, in nessun caso, il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per l’azienda potrà giustificare un comportamento non corretto.

A tal fine, l’Organo di vertice esige dai propri collaboratori, amministratori e dipendenti, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo formalizzate, nonché comportamenti eticamente corretti tali da non pregiudicare l’integrità morale e professionale dell’azienda.

Tra le principali norme di riferimento si evidenziano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

	ITALIA	ALTRI STATI DOVE UNITED OPERA
RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ E DEGLI ENTI	D. Lgs 231/2001	Leggi e norme locali di riferimento
SICUREZZA SUL LAVORO	D. Lgs 81/2008 e ss.mm.	
TUTELA AMBIENTALE	D. Lgs 152/2006 e ss.mm.	
TUTELA PRIVACY	D. Lgs 196/2003 e ss.mm.	
NORME RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI GENERALI IN MATERIA DI LAVORO	Leggi e norme locali di riferimento	
PRINCIPI CONTABILI NAZIONALI E INTERNAZIONALI		
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO		

In particolare, riconosce e si impegna a rispettare i **dieci principi della United Nations Global Compact**, i valori più alti che le Nazioni Unite raccomandano alle imprese, come sintesi dei più importanti documenti condivisi a livello internazionale **in tema di diritti umani e dei lavoratori, di rispetto dell'ambiente e lotta alla corruzione**<sup>2</sup>. Rifiuta, inoltre, il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.

Il presente Codice Etico dovrà essere applicato sempre nel rispetto della legge e delle normative vigenti. In ogni caso, la mancanza di leggi e/o norme di riferimento, non costituiscono in alcun modo esimente dal rispetto dello stesso.

#### 4.2 Principi di Onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per United devono avere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'azienda può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Nell'agire, nel comunicare e nell'informare, la trasparenza è un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli stakeholder interni ed esterni. Riguarda la sfera della gestione aziendale, che deve essere corretta, chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno. La comunicazione, in particolare, oltre a dover seguire sempre le procedure stabilite, deve essere semplice, comprensibile tempestiva e veritiera e - se resa pubblica - facilmente accessibile a tutti.

#### 4.3 Principio di buona gestione

Capacità di guidare e governare l'azienda in modo equilibrato e proficuo, ma anche l'impegno di ciascuno a svolgere in modo efficace ed efficiente il proprio lavoro, fornendo sempre e pretendendo standard di qualità elevati. Come premessa indispensabile della fiducia nei confronti dell'azienda e dell'azienda verso gli stakeholder, questo principio include:

- elementi di risultato: qualità del servizio, rendimenti finanziari, valorizzazione dell'infrastruttura nel tempo;
- elementi di processo: diffusione di una cultura comune della sicurezza e della consapevolezza dei rischi, sia individuali sia generali; sviluppo di sistemi di gestione del rischio; identificazione di criteri di riferimento per le decisioni aziendali e la definizione di standard procedurali;
- elementi strategici: evoluzione e posizionamento futuro dell'impresa all'interno del proprio settore e di più ampi scenari.

#### 4.4 Principio del rispetto

Un tema molto ampio e molto sentito, perché tocca l'individuo, sia nella sua sfera personale e privata sia nella sua sfera professionale, e anche, più in generale, l'atteggiamento dell'azienda nei confronti degli impegni presi con i propri interlocutori. In termini di relazioni all'interno dell'azienda, il rispetto significa in primo luogo la protezione dell'integrità

<sup>2</sup> Il Global Compact è un'iniziativa internazionale in supporto di dieci principi universali relativi ai diritti umani, al lavoro e all'ambiente, alla lotta contro la corruzione, che ha unito imprese, agenzie delle Nazioni Unite, organizzazioni sindacali e della società civile. Sono condivisi universalmente in quanto derivati da: La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo; la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro; la Dichiarazione di Rio sull'Ambiente e lo Sviluppo; la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. I dieci principi UN Global Compact.

fisica e morale del personale e la sua valorizzazione in quanto risorsa chiave di competitività e di successo. Verso l'esterno, significa invece mantenere rapporti professionali con clienti e fornitori, ma anche ascoltare gli altri stakeholder - quali le Istituzioni territoriali, per esempio, o i media - come interlocutori da considerare, informare e coinvolgere. Significa infine operare in modo compatibile con l'ambiente circostante, nell'interesse di tutti.

#### 4.5 Principio di equità

È il principio alla base del comportamento leale e imparziale. Rappresenta la capacità di mantenere un bilanciamento costante tra gli interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda, di tutti gli azionisti, della clientela e di ogni fornitore.

### 5 LEALTÀ VERSO L'AZIENDA

Le prescrizioni che United fornisce ai propri dipendenti per evitare il conflitto di interessi, per lavorare con diligenza, e preservare l'integrità dei beni aziendali, stanno a indicare quanto la lealtà, la correttezza e la trasparenza dei comportamenti siano valori indispensabili per l'azienda.

Lealtà professionale significa riconoscere, in ambito lavorativo, i casi di conflitto tra interesse personale e aziendale e risolverli nell'interesse dell'azienda. Significa, per esempio, non adottare comportamenti volti a influenzare illecitamente funzionari pubblici o dipendenti di altre aziende per ottenere trattamenti di favore per United, ma anche comunicare all'esterno che il rifiuto di certi atteggiamenti non è solo un'affermazione formale, ma sostanziale. Lo stesso vale per il principio di preservare l'integrità dei beni aziendali: l'azienda appartiene a tutti, e l'integrità del suo valore è una garanzia per coloro che vi lavorano.

I comportamenti non ispirati all'osservazione di questi principi sono un costo per ciascuno.

#### 5.1 Conflitto di interessi

Il conflitto tra l'interesse personale e quello dell'azienda si manifesta quando un comportamento o una decisione nell'ambito della propria attività lavorativa possono generare un vantaggio immediato o differito per sé stessi, i propri familiari o conoscenti, a discapito dell'interesse aziendale. Pertanto, ogni dipendente, collaboratore e amministratore di United è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare concretamente un conflitto con gli interessi aziendali o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto del Codice Etico. Inoltre, deve astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni<sup>3</sup>.

Il conflitto di interessi ha un effetto diretto sulla persona che ne è coinvolta, limitando o influenzando la sua obiettività di giudizio. Chiunque si accorga o pensi di essere coinvolto in un conflitto di interessi, oppure si senta in imbarazzo a gestire una situazione professionale a causa di influenze esterne o infine non si senta libero nelle sue decisioni e nello svolgimento della propria attività, deve segnalarlo al proprio responsabile o alle altre funzioni individuate dalle procedure aziendali affinché la situazione venga chiarita e per avere indicazioni su come comportarsi. Tutto questo, indipendentemente dall'entità di omaggi o benefici ricevuti o prospettati, dai gradi di parentela e familiarità o da altre variabili.

Al di là poi dalla personale percezione di conflitto di interesse, occorre seguire comunque le seguenti regole generali:

- Per quanto riguarda gli omaggi o altre forme di regalo, ve ne sono alcuni che fanno parte delle normali pratiche commerciali o di cortesia, mentre altri superano questo limite e possono essere rivolti ad acquisire trattamenti di favore nei rapporti di affari. United chiede ai propri dipendenti di rifiutare gli omaggi che superino un modico valore o siano fonte di dubbi sulla loro adeguatezza.
- Devono essere segnalati i casi di familiari di primo grado dipendenti di fornitori, clienti, concorrenti di United o autorità di settore, quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso su United. Gli amministratori provvedono invece a segnalare l'aggiornamento delle loro cariche.

---

<sup>3</sup> A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni: • svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.); • curare gli acquisti di United, o il controllo sull'esecuzione delle forniture e svolgere attività lavorativa presso fornitori; • approfittare personalmente - o tramite famigliari - di opportunità di affari di cui si viene portati a conoscenza in quanto rappresentanti di United; • accettare denaro, regali (oggetti di valore, viaggi, omaggi di diversa natura) o favori (ad esempio assunzione o avanzamenti di carriera per i famigliari) da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con United; assumere, promuovere o essere superiore diretto di un famigliare o di una persona con cui si abbia una stretta relazione personale.

In linea con i principi del Codice etico, per prevenire comportamenti volti alla corruzione o interpretabili come tali, United stabilisce una condotta uniforme per quanto riguarda i propri omaggi verso l'esterno. In linea generale, gli omaggi devono essere rivolti esclusivamente a promuovere l'immagine dell'azienda e il suo marchio. Per questa ragione, United:

- non ammette alcuna forma di regalo 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 sua attività. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo che possa influenzare l'indipendenza di giudizio - o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio - rivolta a funzionari pubblici, revisori, consiglieri di United e controllate, a sindaci o loro familiari;
- non ammette regali di valore nemmeno nei Paesi in cui questo tipo di scambio sia una consuetudine, tra partner commerciali. Questa norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti.

In ogni caso, United si astiene da ogni pratica contraria alla Legge e ai normali usi commerciali o non consentita dai Codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

## 5.2 Comportamento dei dipendenti

A tutti i dipendenti United richiede un comportamento leale, diligente e rispettoso del contratto di lavoro e delle disposizioni aziendali; la collaborazione di tutti è infatti fondamentale per il buon andamento dell'azienda.

Ciò significa in primo luogo perseguire con impegno, tempestività e diligenza gli obiettivi indicati dall'azienda e dai responsabili diretti, lavorando nel rispetto delle procedure. Implica il rispetto del Codice etico e, per chi ha responsabilità di gestione di persone, l'impegno a farlo rispettare dai propri collaboratori e a fornire loro assistenza nell'applicazione. Significa anche farsi carico dell'interesse dell'azienda in ogni circostanza lavorativa, ad esempio dell'adempimento degli obblighi contrattuali verso United da parte di fornitori.

Il comportamento corretto e leale verso l'azienda implica anche l'impegno a garantire l'integrità dei beni aziendali, che è richiesto a tutti i dipendenti e a tutti coloro che hanno accesso alle sue strutture.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore di United è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego. Ognuno è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le funzioni preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società o per i suoi beni.

In particolare, ognuno è tenuto a:

- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, anche non formalizzate, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti di United;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- utilizzare i beni di proprietà di United, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge, delle normative interne e dei principi del presente Codice Etico;
- utilizzare i beni della Società esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

Le medesime modalità nella cura, protezione e diligenza devono essere adottati anche per tutelare i beni di proprietà di terzi, in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo e l'impiego.

## 5.3 Rapporto con i soci

United, consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dal socio, si impegna a fornire allo stesso informazioni accurate, veritiere e tempestive, e a migliorarne le condizioni di partecipazione, nell'ambito delle sue prerogative e alle decisioni societarie.

Costituisce obiettivo della Società tutelare e accrescere il valore della propria attività a fronte dell'impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard e la solidità del patrimonio.

#### 5.4 Rapporti con organi di controllo interno

United impronta i propri rapporti con l'Organo di controllo societario alla massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni ed agli eventuali adempimenti richiesti.

I dati ed i documenti sono resi disponibili in un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo in modo da fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere evitando, e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse. È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai Sindaci.

#### 5.5 Controllo e rintracciabilità di operazioni e transazioni

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente eseguita, registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Ciò significa che ciascuna azione ed operazione deve avere una registrazione adeguata e deve essere supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

#### 5.6 Risorse Umane

United riconosce la centralità delle "Risorse Umane" e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto possibile le capacità del singolo.

Tutti i dipendenti, collaboratori e amministratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

##### 5.6.1 Valore delle risorse umane e politica dell'occupazione

United considera i dipendenti e i collaboratori un fattore critico di successo e, conseguentemente, tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di incrementare e migliorare il patrimonio e la competitività delle conoscenze di ogni dipendente e/o collaboratore. Sono trattati con equità e rispetto dei loro diritti, in tutte le fasi della vita lavorativa.

L'amministrazione del personale è condotta con accuratezza, riservatezza dei dati personali e tempestività degli adempimenti.

Le politiche e i criteri di scelta adottati sono resi disponibili con trasparenza, nei limiti di considerazioni di riservatezza, agli interessati.

United non tollera alcuna forma di rapporto di lavoro in contrasto con le norme di legge e di contratto e dichiara il proprio impegno al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale. United non impiega né favorisce l'utilizzo del lavoro infantile.

La scelta del personale è effettuata in base alla corrispondenza delle competenze e capacità dei candidati rispetto alle esigenze aziendali e alle politiche per le pari opportunità. Le informazioni richieste in fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve informazioni chiare e accurate sulla funzione o le mansioni da svolgere, sul trattamento normativo e retributivo, sulle norme e procedure da adottare per prevenire ed evitare rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

##### 5.6.2 Integrità e tutela della persona

United si impegna a tutelare l'integrità morale dei suoi dipendenti e collaboratori esterni garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da qualsiasi atto di violenza e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Nella gestione del personale, le decisioni prese sono basate su considerazioni di professionalità, competenze e capacità dimostrate dai collaboratori e su considerazioni di merito, coerente con i criteri espressi nelle politiche del personale.

La formazione è destinata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifici obiettivi di sviluppo professionale, nel quadro delle esigenze aziendali di rinnovamento delle conoscenze, di mantenimento e sviluppo di competenze tecniche adeguate e di riqualificazione del personale.

I responsabili richiedono ai propri dipendenti prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Pianificano il lavoro secondo le necessità aziendali, assecondando - fatte salve le esigenze tecnico-produttive - la partecipazione del personale alle iniziative di formazione e la fruizione dei periodi di ferie, secondo le norme e le regole vigenti. Stimolano e ascoltano i punti di vista dei collaboratori rispetto ai programmi di lavoro e agli obiettivi della funzione. Contestano l'eventuale mancata osservanza delle disposizioni aziendali, nel rispetto della dignità individuale e dell'equità di trattamento del personale, con esplicito riferimento alle fonti normative vigenti. Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quella flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e la cura dei figli.

Rispetta il diritto dei lavoratori a costituire rappresentanze, riconosce il ruolo delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed è disponibile al confronto sulle principali tematiche di reciproco interesse.

### 5.6.3 Dignità della persona e rifiuto di ogni discriminazione

Tutto il personale di United ha diritto ad essere trattato con spirito di comprensione ed eguale rispetto e considerazione, a non essere ingiustamente discriminato, direttamente o indirettamente, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età.

United rigetta ogni forma di pregiudizio sociale o molestia arrecati per motivi di discriminazione, ogni prassi degradante, umiliante, o l'idea di supremazia o superiorità morale di un gruppo rispetto ad un altro.

### 5.6.4 Salute e sicurezza

United promuove e diffonde in tutte le sue sedi la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, anche attraverso formazione specifica, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti i dipendenti, collaboratori e amministratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle disposizioni e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure previste in materia dalle leggi, dalle procedure e dai regolamenti interni.

Le funzioni aziendali responsabili mantengono aggiornate le politiche di prevenzione, sia attraverso il confronto con le migliori pratiche adottate in attività comparabili sia attraverso l'adozione delle migliori tecnologie disponibili. Stabiliscono procedure, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare, coerenti e comprensibili a tutti i livelli. Favoriscono la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure preventive con adeguate iniziative di formazione e con la massima accessibilità della documentazione.

I responsabili delle attività vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività di servizio. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi.

I dipendenti seguono con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzano i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalano ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

### 5.7 Gestione delle informazioni e privacy

Nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, United fornisce in modo tempestivo e completo le informazioni, i chiarimenti, la documentazione e i dati richiesti da soci, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti e altri *stakeholder* nell'ambito delle rispettive funzioni.

La privacy dei dipendenti, collaboratori, amministratori e la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e conservazione. È obbligo di ogni dipendente, collaboratore e amministratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna informazione appresa in ragione della propria funzione lavorativa. A tale riguardo si ribadisce quanto detto in precedenza, ovvero che il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, deve mantenere l'informazione

riservata e in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato.

#### 5.7.1 Riservatezza e trattamento delle informazioni

Sono definite “*Informazioni*” tutti i dati, i documenti, le conoscenze e gli elaborati di qualsiasi natura e su qualsiasi supporto, riferiti o riferibili a United o alle sue attività a qualunque titolo ed in qualsiasi ambito, oltre che a soci, amministratori, dirigenti e dipendenti. Sono definite “*Informazioni Riservate*” quelle informazioni che, oltre a corrispondere alla definizione sopra precisata, non possono oggettivamente ritenersi di pubblico dominio. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si considerano *Informazioni Riservate* le informazioni riguardanti:

- il know how;
- i processi tecnologici;
- i piani commerciali, industriali e strategici;
- le operazioni finanziarie e strategiche;
- l’elenco dei clienti, dei fornitori, dei collaboratori e le relative condizioni economico commerciali;
- i dati personali di dipendenti e collaboratori.

Quale regola generale, tutte le *informazioni* e le *informazioni riservate* devono essere accessibili esclusivamente a dipendenti o ad altri soggetti specificatamente abilitati, nei limiti strettamente necessari allo svolgimento delle mansioni e delle funzioni ad essi affidate. Tutti i dipendenti hanno l’obbligo di tenere come assolutamente confidenziali e di non utilizzare se non per gli usi aziendali consentiti, tutte le *informazioni* e le *informazioni riservate* di cui sono a conoscenza o a cui hanno accesso. Essi devono mantenere il più stretto riserbo sulle informazioni, anche se non espressamente qualificate come riservate, e segnalare immediatamente l’eventuale fuga di informazioni al diretto superiore e, in ogni caso, attuare ogni attività tesa ad evitare l’ulteriore divulgazione a terzi.

Nessuna informazione può essere rivelata a terzi, ovvero utilizzata per svolgere operazioni a carattere personale.

I collaboratori di United sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l’esercizio della propria attività, e a non trattare le stesse informazioni in modo difforme a quanto previsto dalle autorizzazioni ricevute e dalle procedure aziendali stabilite. Le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate sia all’interno che all’esterno della Società, se non nel rispetto della normativa e della prassi aziendale.

Qualsiasi violazione dei principi sopra richiamati si configura come grave inadempienza verso la Società.

#### 5.7.2 Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, o fornitore è tenuto a conoscere il contenuto del Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l’attività svolta nell’ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

I dipendenti, collaboratori, amministratori e fornitori hanno l’obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle disposizioni del Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o al proprio responsabile, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all’Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni o semplice supposizione di violazioni del presente Codice;
- collaborare con le funzioni deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell’ambito dell’attività lavorativa circa l’esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell’obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

#### 5.7.3 Proprietà intellettuale e plagio

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, o fornitore è tenuto al rispetto sostanziale e non meramente formale delle norme in materia di proprietà intellettuale e plagio. L’autore di un’opera dell’ingegno appartenente a United è tenuto a non servirsene per fini privati e a mantenere la riservatezza sui risultati raggiunti dalla stessa.

Il plagio è definito come la parziale o totale attribuzione di parole, idee, ricerche o scoperte altrui a sé stessi o ad un altro autore, a prescindere dalla lingua in cui queste sono ufficialmente presentate o divulgate, o nell'omissione della citazione delle fonti. Il plagio può essere intenzionale o l'effetto di una condotta non diligente o derivare dall'abuso, nel caso di opere collettive, della propria posizione gerarchicamente superiore.

#### 5.7.4 Antiriciclaggio e antiterrorismo

United si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio e di contrasto al terrorismo. I destinatari del presente documento sono tenuti a non ricevere o accettare, in alcun modo e in alcuna circostanza, la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori ed altri partner in relazioni d'affari, la Società si assicurerà dell'integrità morale, della reputazione e del buon nome della controparte e nella selezione applicherà le procedure di cui al Modello Organizzativo di Gestione e Controllo.

#### 5.7.5 Anticorruzione

United promuove il rispetto dei principi in materia di contrasto alla corruzione e si impegna costantemente a mettere in atto tutte le misure necessarie ad ostacolarla in ogni sua forma. In particolare, è espressamente vietata qualsiasi tipologia di comportamento volto a favorire pratiche di corruzione e/o atteggiamenti collusivi, perpetrati anche attraverso terzi, finalizzati all'ottenimento di vantaggi personali o a favore della Società.

#### 5.7.6 Condotta negli affari

United si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo.

Le condotte proibite in ambito corruttivo includono l'offerta, la promessa e/o la ricezione, da parte dei destinatari, di denaro, di un vantaggio economico, altra utilità o beneficio in relazione all'attività svolta.

#### 5.7.7 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con i mezzi di comunicazione di massa sono tenuti dall'Amministratore delegato della Società o da soggetti espressamente a ciò delegati dallo stesso, in conformità alle politiche adottate da United. Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e prudenza.

### 6 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LE ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO UNITED

I rapporti con le altre Società del Gruppo United sono gestiti nel pieno rispetto dei principi di correttezza, effettività e tutela dei rispettivi interessi. Inoltre, United pone particolare attenzione alla gestione delle risorse finanziarie e alle transazioni con le varie società del Gruppo.

La circolazione delle informazioni avviene conformemente ai principi di veridicità, completezza, chiarezza e congruità, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

### 7 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON FORNITORI E CLIENTI

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei fornitori e dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Nel suo rapporto con i fornitori e i clienti, United presta attenzione in primo luogo alla trasparenza e alla correttezza dei rapporti, improntati alla reciproca convenienza ed economicità. Li mette in condizione, infatti, di competere con pari opportunità sulla base delle condizioni qualitative ed economiche delle offerte, delle garanzie di professionalità e di non coinvolgimento in attività illecite, degli standard di sicurezza, e infine, qualora sia necessario, anche delle certificazioni di qualità, di responsabilità sociale e ambientale.

#### 7.1 Scelta del fornitore

Il rapporto corretto, trasparente e di uniformità di trattamento con i fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo di United. In ogni caso la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono

sulla base di parametri obiettivi, quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, la responsabilità sociale e ambientale e il rispetto della legge.

Nella formulazione dei contratti, United si impegna a specificare in modo chiaro e comprensibile al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste. Rispetta i patti e gli impegni contrattuali, inclusi i termini di pagamento, a fronte dell'esecuzione degli incarichi e dei lavori nei modi stabiliti dalle parti.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi, United:

- adotta, nella selezione del fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti per la selezione dei fornitori in modo oggettivo e trasparente;
- non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi;
- mantiene un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- osserva e pretende l'adempimento di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente, in materia di sicurezza, appalti, versamenti contributivi e fiscali, nell'ambito dei rapporti di appalto, fornitura, e approvvigionamento;
- alla ricerca del massimo vantaggio competitivo.

United adotta anche un albo fornitori i cui criteri di qualificazione sono basati su requisiti tecnici e finanziari specifici e non costituiscono pertanto barriera di accesso. Requisiti di riferimento sono, ad esempio, disponibilità di mezzi - anche finanziari -, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, eventuali certificazioni di qualità (ad esempio ISO 9001) o di sicurezza, requisiti di tipo sociale e ambientale (ad esempio la presenza di un Sistema di Gestione Ambientale) o specifiche certificazioni esterne.

Nei singoli contratti con i fornitori, sono predisposte apposite clausole che rappresentano l'adozione da parte di United del Codice etico e del Modello di Organizzazione e di gestione in ottemperanza dell'articolo 6 del Decreto Legislativo 231/2001.

Con i fornitori di Paesi definiti a "rischio" da organizzazioni riconosciute, vengono introdotte clausole contrattuali che prevedono: un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile) e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice.

United vuole intrattenere rapporti d'affari solo con soggetti che esercitano attività lecite, finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine effettua, per quanto possibile, un controllo preventivo attraverso la richiesta - anche al di là degli obblighi di legge - apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio.

## 7.2 Rapporti con i clienti

La professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto, la riservatezza e la correttezza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti. Per tutelare l'immagine e la reputazione di United è indispensabile che i propri dipendenti, collaboratori ed amministratori, improntino i rapporti con i clienti:

- alla piena trasparenza e correttezza;
- al rispetto della legge;
- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

United ha due principali tipologie di clienti: i clienti in senso stretto, vale a dire i destinatari dei servizi erogati da United, sulla scorta di un rapporto contrattuale non predeterminato e; i business partner, cioè i soggetti commerciali che richiedono a United l'erogazione di una serie di servizi nei confronti di un destinatario finale.

In entrambi i casi, il comportamento di United è improntato al rispetto per il cliente, all'attenzione per le sue esigenze, all'eccellenza nella qualità e professionalità del servizio. Con le controparti di business, sia nelle alleanze sia nelle situazioni di concorrenza, United garantisce un comportamento corretto e leale, un servizio di elevata qualità, teso al miglioramento costante.

I rapporti di United con i partner sono regolamentati da appositi contratti e/o accordi quadro, ed è improntato alla massima professionalità, alla cooperazione e al dialogo costruttivo. È disponibile alla considerazione delle loro esigenze operative, nei limiti posti dalla sicurezza del sistema, dei suoi interessi gestionali e del principio di imparzialità.

United manifesta una grande attenzione al cliente finale, con l'impegno a mantenere un'elevata efficienza del servizio e un'attenta considerazione delle ricadute economiche delle scelte gestionali. United applica la massima professionalità nel rapporto tecnico e commerciale e garantisce un'elevata applicazione alle richieste del cliente, nella prospettiva di rapporti commerciali continui e duraturi.

I contratti e le comunicazioni ai clienti sono improntati alla chiarezza e alla semplicità; sono conformi alle normative vigenti e non contengono pratiche elusive o comunque scorrette.

Informazioni di qualsiasi genere, relative ai rapporti con i clienti acquisite a diverso titolo, direttamente o indirettamente, nello svolgimento delle proprie mansioni sono trattate con il massimo della riservatezza e in nessuna maniera possono essere diffuse o utilizzate al di fuori degli scopi previsti per lo svolgimento della propria attività, così come non devono essere riportate a terzi né al personale dipendente del cliente stesso non coinvolto nella gestione di tali informazioni.

### 7.3 Garanzia del servizio

United si impegna ad offrire una gamma di servizi garantita in termini di qualità e professionalità. Il controllo sistematico e globale di tutte le procedure e le fasi di erogazione delle prestazioni è teso all'offerta di servizi che diano sicurezza e valore al cliente.

United persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza. È fatto obbligo ai dipendenti, collaboratori, e amministratori, in quanto rappresentanti l'azienda stessa nelle relazioni con clienti di:

- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti di quanto previsto contrattualmente, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire, ove necessario, nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi forniti da United, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- soddisfare le attese dei clienti in termini di onestà, trasparenza e pieno rispetto della legge e degli accordi contrattuali.

## 8 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON ASSOCIAZIONI O ENTI PUBBLICI O PRIVATI

Nella gestione dei rapporti con Associazioni o Enti pubblici o privati, United rispetta i criteri precedentemente elencati al capitolo 7 "CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON CLIENTI E FORNITORI". Tuttavia, stante la particolare natura dell'interlocutore, United si impegna ad adottare ulteriori comportamenti precauzionali. In particolare:

- è vietato qualsivoglia comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque atto a pregiudicare i principi cardine del presente codice;
- è vietata qualsiasi promessa, richiesta, offerta a/da Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione o di altre Associazioni/Enti di natura pubblica o privata, finalizzata ad eludere la normativa sulle trattative contrattuali con la Pubblica Amministrazione/ Pubblici Uffici /Associazioni pubbliche o private.

## 9 AMBIENTE E SICUREZZA

United considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza dei lavoratori. A tal fine nella gestione delle attività aziendali, l'Organo di vertice tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica.

In linea con l'obiettivo di uno "sviluppo durevole e sostenibile" che caratterizza sempre più la politica ambientale globale, United ritiene indispensabile gestire le risorse in maniera oculata e lungimirante, al fine di preservare l'ambiente. In campo ambientale non si rileva particolare incidenza nelle attività aziendali, ciò-nonostante la Società ha inteso definire i seguenti principi d'azione:

- valutare, controllare e, ove possibile, prevenire o minimizzare l'impatto dei processi e dei servizi sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- rispettare con tempestività i requisiti di legge in materia ambientale;

- definire piani di comunicazione, ascolto e dialogo con i dipendenti ed i terzi con cui l'azienda opera, nonché le istituzioni e le organizzazioni impegnate nella salvaguardia dell'ambiente, fornendo informazioni sui risultati ambientali.

I dipendenti, collaboratori, amministratori e fornitori di servizi esterni, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di valutazione e prevenzione dei rischi, di tutela della salute e della sicurezza nei confronti dei colleghi, dei terzi e di sé stessi.

Le problematiche di igiene e sicurezza vengono discusse e condivise; ciò favorisce un atteggiamento costruttivo per la formulazione di proposte operative concrete volte a migliorare la prevenzione degli infortuni in azienda. In particolare, United anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti, collaboratori, amministratori e fornitori di servizi esterni:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone, escludendo qualsiasi forma di eccezione o deroga alle procedure interne a tale scopo adottate;
- collabora con i propri portatori d'interesse, sia interni (es. dipendenti), sia esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla Salute, Sicurezza e Ambiente;
- mantiene elevati standard di sicurezza e tutela dell'ambiente nel rispetto della normativa vigente;
- adotta una politica di utilizzo di prodotti compatibili con la tutela dell'Ambiente e della Sicurezza dei lavoratori.

## 10 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

### 10.1 Ambito di riferimento

Ai fini del presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì, qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero. Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico/economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

### 10.2 Gestione finanziamenti e appalti pubblici

Si precisa che ai dipendenti di United nonché ai consulenti, collaboratori esterni e partner, ai consulenti o soggetti "terzi" eventualmente utilizzati come rappresentanti nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, è vietato:

- offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia in Italia che all'estero;
- offrire qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore;
- esercitare illecite pressioni al fine di ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- 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.

È altresì fatto divieto, nel corso di una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, di cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

### 10.3 Utilizzo di contributi e finanziamenti ricevuti

Nella richiesta e nella gestione di agevolazioni, contributi e finanziamenti di qualsiasi natura ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dall'Unione Europea, United pretende dai suoi dipendenti, collaboratori e amministratori il rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza.

È fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla Società dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

#### 10.4 Partecipazione a procedure di gara indette dalla Pubblica Amministrazione o licitazione

Nella partecipazione a gare di appalto, United adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti. In caso di partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione o a licitazioni, United si impegna a procedere nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, delle linee guida del presente Codice e delle procedure interne, anche al fine di evitare possibili lesioni dell'immagine aziendale.

È pertanto vietato ai Dipendenti e collaboratori:

- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale/Soggetto di diritto privato, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta, in denaro/altra utilità, in cambio di un atto del suo ufficio necessario per l'avanzamento nella procedura di gara;
- promettere/dare ad un Pubblico Ufficiale/Soggetto di diritto privato, per lui o per un terzo, una somma di denaro/altra utilità al fine di fargli omettere/ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- indurre, con artifici o raggiri, lo Stato/altro ente pubblico/privato in errore;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

In ogni caso i dipendenti, collaboratori e amministratori della Società si impegnano a riferire qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui essi vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti e/o partner.

#### 10.5 Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

United non finanzia partiti né in Italia né all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (es. accettazione di segnalazioni ai fini delle assunzioni, contratti di consulenza).

#### 10.6 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e le Autorità con poteri ispettivi e di ordine pubblico

United agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia. Nello svolgimento della propria attività, opera in modo lecito e corretto, collaborando con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi.

Tutti i destinatari del presente documento coinvolti in procedimenti giudiziari devono prestare una fattiva collaborazione e rendere dichiarazioni veritiere, trasparenti e rappresentative dei fatti. In occasione di verifiche o ispezioni, le funzioni competenti adottano un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione. È vietato esporre fatti non rispondenti al vero ovvero occultare, con mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti da comunicare alle autorità ed è severamente vietato ostacolare consapevolmente, in qualsiasi forma le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza e organi di controllo.

Al fine di garantire la massima trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività ispettive, i rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza e controllo devono essere gestiti solo dalle funzioni aziendali competenti nei diversi ambiti di indagine.

### 11 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE RELATIVA AL CODICE ETICO

#### 11.1 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Alta Direzione predispose e realizza sessioni di comunicazione/formazione volte a favorire la conoscenza e la diffusione dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

#### 11.2 Segnalazione dei soggetti interessati

I soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni, per posta elettronica, all'indirizzo [odv@unitedrisk.eu](mailto:odv@unitedrisk.eu) ovvero, per posta ordinaria, all'indirizzo: United Risk Management S.p.A., Viale Italia, 230 - 20099 Sesto San Giovanni (MI) – indirizzate all'OdVv.

In caso di soggetti interni all'Azienda le segnalazioni possono essere indirizzate anche al proprio responsabile, che si impegnerà a trasmetterle all'Organismo di Vigilanza.

## 12 SISTEMA DISCIPLINARE

L'osservanza delle norme del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di United, ai sensi e per gli effetti del Codice civile.

La grave e persistente violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza della stessa quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti persistenti di violazione dai quali derivino azioni sanzionatorie da parte di United.

I provvedimenti disciplinari, irrogabili nei riguardi dei lavoratori (nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili), sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui ai diversi CCNL applicabili ai dipendenti della Società e riportati nel Sistema Disciplinare aziendale.

## 13 PRINCIPI UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

I dieci principi del Global Compact sono condivisi universalmente in quanto derivati da:

- la dichiarazione universale dei diritti dell'uomo;
- la dichiarazione dell'organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro;
- la dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo;
- la convenzione delle nazioni unite contro la corruzione;

riguardano essenzialmente i diritti umani, il lavoro, l'ambiente e alla lotta alla corruzione.

### DIRITTI UMANI

#### Principio I

- alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e

#### Principio II

- di assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

### LAVORO

#### Principio III

- alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;

#### Principio IV

- l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;

#### Principio V

- l'effettiva eliminazione del lavoro minorile; e

#### Principio VI

- l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;

### AMBIENTE

#### Principio VII

- alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;

#### Principio VIII

- di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e

#### Principio IX

- di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente. lotta alla corruzione

#### Principio X

- le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.