UNIONBAU

COSTRUIRE È LA NOSTRA VITA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/01
Sezione III
Codice Etico



Approvato dal Consiglio di Amministrazione Unionbau Spa per la 1. volta in data 29/04/2011.
Rev 03 Documento approvato dal CDA in data 03.08.2026

Il presente documento è proprietà intellettuale di Unionbau Spa. È consentita la copia o altro uso solo dopo l'approvazione.
Per una semplificazione ed una migliore leggibilità viene usata solo la forma maschile. Il documento vale ovviamente per persone maschili e femminili nella stessa misura.

INDICE

Premessa 4

1. Principi generali 5
1.1. Finalità 5
1.2 Destinatari 5
1.3 Principi Fondamentali 6
1.4 Controllo Diffuso e Reporting 7
1.5 Compiti di Controllo dell'OdV 8

2. Risorse umane e politica occupazionale 9
2.1 Le risorse umane 9
2.2 Discriminazione e molestie sul luogo di lavoro 9
2.3 Abuso di sostanze alcooliche e stupefacenti, divieto di fumo 10

3. Salute e sicurezza sul lavoro 11
3.1. Il sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGS) 11
3.2 Obblighi dei Destinatari in materia di salute e sicurezza 12

4. politica ambientale ed energetica 14

5. comportamento verso i terzi e negli affari 15
5.1. Principi generali 15
5.1.1 Direttiva anticorruzione" 15
5.1.2 Regali ed altre utilità 17
5.1.3 Donazioni politiche e di utilità sociale 15
5.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione 16
5.3. Divieto di concorrenza 18
5.4. Conflitto d'interessi 17
5.5. Rapporti con consulenti 18
5.6. Rapporti con i clienti 19
5.7 Rapporti con i fornitori e subappaltatori 19
5.8. Rapporti con i concorrenti 19
5.9 Rapporti con i mass media, società di ricerca, ass.di categoria ed altri enti assimilabili 18
6.0. Rapporti con la collettività 20

6. Comportamento nella gestione della Società 21
6.1 Rapporti con i soci 21
6.2 Rapporti con il Collegio Sindacale 21
6.3 Operazioni sul capitale e su partecipazioni 21
6.4. Trasparenza nella contabilità 21

7. La protezione e l'uso dei beni aziendali 22
7.1 I Sistemi informatici aziendali, internet e posta elettronica. Telefonia fissa e mobile 22
7.2 Proprietà industriale 22

8. Tutela della riservatezza e protezione dei dati 24
8.1 Trattamento di notizie riservate 24
8.2 Banche dati e privacy 24

9. Procedimento e sanzioni disciplinari 25

10. Procedura di segnalazione di violazioni, RICHESTA INFORM. 26

11. DISPOSIZIONI FINALI 27

12. STORICO REVISIONI 26

PREMESSA

Unionbau Spa (di seguito Unionbau o la Società) è una società per azioni, con sede legale in Campo Tures (BZ), Zona Industriale Molini di Tures 11, iscritta alla CCIAA di Bolzano con il numero REA BZ – 71562.

La Società nasce nel 1972 e svolge le seguenti attività:

- qualsiasi attività nel settore dell'edilizia pubblica ed in particolare la costruzione sopra e sotto il suolo, con rispettiva progettazione e direzione, nonché anche qualsiasi attività nel settore dell'edilizia privata, sia per conto proprio che per conto di terzi;
- attività di carpenteria metallica (lattoniere) e carpenteria in legno edile;
- il commercio all'ingrosso ed al minuto di materiale edile;
- la costruzione, l'acquisto, la permuta e la vendita di immobili nonché la locazione o l'affitto dei medesimi;
- il trasporto;
- ogni altra attività direttamente o indirettamente connessa con l'oggetto sociale e le attività esercitate.

Unionbau è parte integrante del "Gruppo Siegfried Ausserhofer S.r.l.".

Unionbau si trova a svolgere la propria attività in un contesto istituzionale, economico, politico, sociale e culturale nazionale e internazionale particolarmente articolato ed in continua evoluzione. Per affrontare con successo tali complessità, ritiene di particolare importanza definire con chiarezza l'insieme dei valori ai quali si ispira e che intende vengano applicati. In tale contesto Unionbau in tale contesto si ricollega alle "linee guida Confindustria" che si obbliga ad osservare e rispettare.
Unionbau ispira, invero, da sempre la sua attività e le politiche aziendali ad un insieme di principi e valori etici ed operativi, che alimentano l'efficienza, la buona gestione e lo sviluppo nel tempo dell'attività di impresa, con responsabilità sociale, nel rispetto di tutti gli stakeholders e della collettività, nonché nel rispetto della legislazione vigente negli Stati in cui si trova ad operare.
Il rispetto delle norme di legge, così come evidenziato nel presente codice etico, è alla base del comportamento di Unionbau. Particolare attenzione va data al rispetto della direttiva anticorruzione.

In aderenza a tali principi e valori etici ed operativi è stato, pertanto, predisposto il presente Codice etico (di seguito anche il Codice), parte di un più complesso Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 e successive modificazioni, la cui osservanza riveste un'importanza fondamentale, sia per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, sia per la tutela del prestigio, dell'immagine e del *know how* della stessa, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa.

Il Codice racchiude, quindi, un insieme di valori e linee guida che devono essere rispettati da tutti coloro che entrano in contatto con Unionbau o, più in generale, sono legittimi portatori di interesse nei confronti di Unionbau.

I principi e valori etici fondanti cui Unionbau ispira la propria attività, esplicati dal presente Codice Etico, poggiano sulle seguenti fondamenta

- **IMPEGNO**
- **INNOVAZIONE**
- **ONESTÀ**
- **AFFIDABILITÀ**
- **COESIONE**
- **SICUREZZA**

1. PRINCIPI GENERALI

1.1. Finalità

Il Codice Etico è stilato per assicurare che l'attività di Unionbau Spa continui ad essere gestita in modo etico e duraturo in tutti i suoi aspetti, con senso di responsabilità sociale e secondo i seguenti principi fondamentali:

- rispettare tutte le leggi e normative applicabili nonché le linee guida Confindustria ovunque è presente l'azienda, conducendo gli affari con integrità ed in modo tale da rafforzare la reputazione della società;
- apportare ai soci il massimo valore pur tutelando il loro investimento, assicurando una performance di altissimo livello abbinata ad una governance aziendale ed una gestione del rischio nel rispetto di standard elevati;
- offrire prodotti e servizi eccellenti ai clienti e conseguire sempre nuovi affari sulla base di una concorrenza leale;
- trattare i dipendenti in modo equo e con rispetto, riconoscendo le loro abilità e differenze, premiandoli per quanto conseguito ed offrendo loro un ambiente di lavoro sano e sicuro;
- trattare i fornitori e le imprese che prestano attività in subappalto con onestà ed equità;
- svolgere un ruolo attivo per la tutela dell'ambiente, sia quanto alle operazioni svolte negli stabilimenti del gruppo, sia quanto alla progettazione di prodotti ecosostenibili;
- contribuire in modo positivo al benessere ed allo sviluppo delle collettività nelle quali opera Unionbau.

Tutti coloro che lavorano ed operano in Unionbau, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare ed a far osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari (come meglio definiti al successivo paragrafo 1.2) nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere ispirati dalle norme vigenti ed alle procedure interne.

Il Codice Etico è altresì stilato per garantire che i dipendenti di Unionbau ispirino le proprie attività al conseguimento degli obiettivi principali del Gruppo Siegfried Ausserhofer e della Società e tengano un comportamento corretto nello svolgimento dei propri compiti e mansioni così astenendosi dal tenere condotte illecite e prevenendo la commissione di illeciti considerati dalla normativa di cui al D.Lgs. 231/01.

1.2 Destinatari

Il Codice deve essere osservato da tutti gli Amministratori, i Sindaci, il Management, i Dipendenti, i Collaboratori (da intendersi quali consulenti, mandatari, partners), di seguito collettivamente i Destinatari.
Ciascun Destinatario è obbligato a conoscere il Codice, a contribuire attivamente alla sua attuazione, promozione e a segnalarne eventuali carenze e/o violazioni.

Unionbau, da parte sua, si impegna a promuovere la conoscenza del Codice nei confronti dei Destinatari con adeguate procedure di informazione e formazione.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Unionbau intrattiene relazioni d'affari.
Unionbau condanna qualsiasi comportamento contrastante i valori, i principi e le disposizioni dettate dal Codice anche laddove tale comportamento sia sorretto dalla presunta convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse del Gruppo Ausserhofer o di sue singole società.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari ed in particolare dei Dipendenti e del Management anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile[1].

I principi ed i contenuti del Codice esplicitano, in via esemplificativa, gli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti e la condotta che i Destinatari devono tenere nei confronti della Società.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di collaborazione, di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Per la piena osservanza del Codice, ciascun Destinatario potrà rivolgersi all'organismo di vigilanza ("Organismo di Vigilanza" o "OdV") istituito dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/01, con le modalità di cui al successivo paragrafo 10.

1.3 Principi Fondamentali

Per assicurare il raggiungimento delle finalità enunciate tutto il personale di Unionbau è tenuto ad uniformarsi ai principi fondamentali dettati dalle norme deontologiche della Società:

- Tutte le attività dovranno svolgersi nel rispetto della dignità umana e dei diritti dell'uomo secondo quanto stabilito dalle leggi e dalla normativa in vigore nello Stato italiano.
- La Società condivide la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU e le Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization) e non tollera il ricorso alla manodopera giovanile nei suoi stabilimenti o in quelli dei fornitori e subappaltatori.
- La Società non tollera alcuna forma di corruzione o concussione, ricatti o altri pagamenti simili effettuati o ricevuti da terzi.
- Il patrimonio aziendale sarà protetto anche attraverso la tutela delle informazioni confidenziali.
- Tutti i dipendenti dovranno essere informati in modo da evitare conflitto di interessi o intraprendere affari che possano integrare conflitto di interessi, sia nei rapporti professionali, sia nelle attività personali.
- Tutte le unità operative ed i dipendenti di Unionbau agiranno nel rispetto del presente Codice Etico e delle regole di comportamento aziendale nonché delle regole di comportamento verso i terzi e negli affari (di cui al successivo paragrafo 5).
- Tutte le operazioni commerciali saranno registrate in modo completo ed accurato, nel rispetto della "best practice" in termini di precisione e chiarezza dei report sia a livello esterno che interno; a tale fine tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare le procedure interne di Unionbau in materia di controllo e reporting a tutti i livelli.
- La gestione delle risorse umane dovrà avvenire nel rispetto dei principi dettati dal presente Codice Etico nonché della normativa in vigore nello Stato italiano; in particolare la Società non ammette né

[1] Art. 2104 c.c. – Diligenza del prestatore di lavoro – "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse dell'impresa e di quello superiore della produzione nazionale. 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."

Art.2105 c.c. – Obbligo di fedeltà – "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditorie, né divulgare notizie attintenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da recare ad essa pregiudizio."

tollera forme di discriminazione per sesso, tendenze sessuali, handicap, religione, colore, nazionalità, razza o origine etnica, nei confronti dei dipendenti e tra i dipendenti.

- A tutti i dipendenti dovrà essere impartita una formazione specifica ed idonea allo svolgimento del ruolo o della mansione affidata, nonché una formazione idonea a garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro nonché alla prevenzione degli infortuni sul lavoro.

- Tutti i luoghi di lavoro devono essere predisposti nell'osservanza delle norme, leggi e regolamenti vigenti sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro, devono essere sicuri ed idonei a favorire la prevenzione degli infortuni ed a minimizzare l'esposizione a rischi per la salute dei lavoratori.

- La Società condurrà la sua attività commerciale nel rispetto delle leggi e regolamenti sulla concorrenza nonché sulla tutela della proprietà intellettuale, diritto d'autore, marchi e brevetti.

- La Società si impegna a rispettare le norme e leggi vigenti in materia di tutela dell'ambiente valutando l'impatto ambientale della propria attività, l'uso delle risorse e la produzione di scarti e di inquinamento, quindi studiando ed adottando ogni misura più idonea alla loro riduzione, sia con riguardo all'attività di produzione, sia con riguardo ai singoli prodotti.

- La Società ed i suoi dipendenti sono tenuti al segreto ed alla riservatezza sulle informazioni e sui dati appresi durante lo svolgimento del loro lavoro.

- La Società pretenderà il rispetto e la condivisione delle norme previste nel presente Codice Etico anche dai fornitori e dalle imprese in subappalto, osservando in particolare che queste ultime non sfruttino il lavoro minorile, non tollerino pratiche discriminatorie di qualsiasi natura presso le loro unità produttive, osservino le norme e leggi previste in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché le norme in materia di tutela dell'ambiente.

- La Società offrirà sostegno a progetti ed attività della collettività locale, incoraggiando i propri dipendenti a fare altrettanto.

1.4 Controllo Diffuso e Reporting

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al suo rispetto in ogni sua parte ed al contempo alla vigilanza sul suo rispetto da parte di tutti gli altri Destinatari a qualsiasi livello.
A tale fine Unionbau ha attivato una procedura di reporting e controllo diffuso sul rispetto del Codice Etico, in base alla quale ogni dipendente può svelare in buona fede i casi di violazione del Codice da parte di ogni dipendente di qualunque livello anche sovraordinato al denunciante.
Ogni Destinatario ha così l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza, ogni azione od omissione commessa da altri dipendenti che possa integrare:

- reato;

- mancato rispetto di obblighi di legge;

- pericolo per la salute e sicurezza di altri individui;

- danni ambientali;

- resoconti imprecisi o violazione delle procedure di controllo finanziario interno o di Gruppo;

- qualsiasi violazione importante delle politiche previste nel presente Codice Etico;

- qualsiasi violazione o presunta violazione del Modello organizzativo;

- occultamento o soppressione di informazioni relative a segnalazioni.

Il Destinatario che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice Etico può contattare

in forma scritta od orale i soggetti a ciò preposti ed individuati, che ne daranno notizia all'Organismo di Vigilanza costituito presso Unionbau ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il Destinatario potrà altresì riferire la propria segnalazione direttamente all'OdV, secondo la "Procedura di segnalazione dei dipendenti" indicata al paragrafo 10 del presente Codice Etico.

1.5 Compiti di Controllo dell'OdV

Accanto al controllo diffuso sull'applicazione del Codice Etico di cui è incaricato ogni dipendente, Unionbau ha costituito presso di sé, ai sensi del D.Lgs. 231/01, un Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) nominato dal Consiglio di Amministrazione ed a composizione collegiale, incaricato di curare il controllo, l'esatta osservanza, l'applicazione e l'aggiornamento del Modello organizzativo nel suo complesso e del presente Codice Etico.

I compiti e poteri dell'OdV rispetto al Modello di organizzazione gestione e controllo sono specificati nella Parte Generale del Modello organizzativo.
Con specifico riferimento al controllo ed all'aggiornamento del Codice Etico l'OdV avrà seguenti compiti e poteri:

- curare l'istruzione, la diffusione e la conoscenza del Codice Etico da parte di tutti i destinatari, organizzando a tal fine incontri formativi ed attività esplicative del contenuto e dei principi in esso contenuti;
- vigilare sull'applicazione del Codice Etico da parte di tutti i dipendenti, mediante una procedura costante di reporting interno con tutti i livelli aziendali e con i responsabili delle direzioni aziendali;
- ricevere le segnalazioni dei dipendenti relative a comportamenti non conformi al Codice Etico e, ove necessario, garantirne la riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, nonché tutelare ove necessario il personale segnalante da eventuali intimidazioni, ritorsioni o penalizzazioni;
- provvedere, anche d'iniziativa propria, alle verifiche, accertamenti e controlli sui casi di violazione del Codice Etico comunque segnalati da dipendenti o conosciuti attraverso i reporting periodici o l'acquisizione di altre informative anche formate dalla pubblica autorità giudiziaria, mediante indagini interne;
- informare i responsabili dei vari reparti sugli eventuali comportamenti anomali posti in essere dal personale sottoposto al fine di adottare i provvedimenti più opportuni;
- proporre al Consiglio di Amministrazione di Unionbau la revisione periodica del Codice Etico al fine di adeguarne i contenuti alle diverse realtà aziendali, ovvero alle nuove esigenze organizzative interne;
- verificare la normativa del Codice Etico al fine di proporre le modifiche necessarie a seguito del mutamento delle normative di riferimento;
- promuovere l'adozione di procedure idonee ad evitare nuove violazioni del Codice Etico.

2. RISORSE UMANE E POLITICA OCCUPAZIONALE

2.1 Le risorse umane

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa.
L'impegno, l'onestà ed affidabilità degli Amministratori, del Management, dei Dipendenti e dei Collaboratori sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Unionbau.

La Società offre a tutti le medesime opportunità di lavoro e crescita professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

Unionbau si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Management e dei Dipendenti affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.
La Società provvede a:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un membro del Management, Dipendente o Collaboratore;
- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire il Management, i Dipendenti ed i Collaboratori senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni.

Unionbau tutela l'integrità psico-fisica del lavoratore, il rispetto della sua personalità, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

La Società si attende che il Management, i Dipendenti ed i Collaboratori cooperino reciprocamente per mantenere in azienda un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno ed intervengano per impedire atteggiamenti ingiuriosi o diffamatori.

2.2 Discriminazione e molestie sul luogo di lavoro

Ogni membro del Management, Dipendente, Collaboratore ha diritto di lavorare in un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata sulla razza, ceto, età, origine nazionale, invalidità, lingua, religione, sesso, appartenenza etnica, sindacale o politica o di altra natura.

Unionbau esige che le relazioni di lavoro interne ed esterne siano improntate alla massima correttezza e non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o ragioni discriminatorie.

Unionbau non ammette e non tollera le molestie sessuali, intendendo come tali:

- la subordinazione di attività e comportamenti di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali;
- le proposte di relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del Destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa;

- ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

2.3 Abuso di sostanze alcooliche, droghe ed altri stupefacenti

Unionbau promuove e mantiene un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro ed in tal senso particolare attenzione è riservata alle condizioni di rispetto delle sensibilità delle persone.

Sarà considerata colpevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali l'essere o il trovarsi sotto l'effetto di sostanza alcooliche o stupefacenti o sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa o nei luoghi di lavoro.

E' fatto specifico divieto di: ottenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazioni lavorativa e nei luoghi di lavoro;

3. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute e la sicurezza dei dipendenti e di tutti coloro che possono essere coinvolti dalle attività di Unionbau sono una priorità assoluta della Società.

Unionbau si impegna ad offrire un ambiente di lavoro sicuro che favorisca la prevenzione degli infortuni e minimizzi l'esposizione ai rischi per la salute allo scopo di eliminare malattie ed infortuni sul lavoro, con particolare riferimento ai rischi specifici delle lavorazioni che vengono condotte nei cantieri ove opera la Società.

A tale fine Unionbau ispira la sua politica aziendale al perseguimento dell'obiettivo “zero infortuni” ed a tale fine adotterà strategie di valutazione periodica e sistematica:

- dei rischi sul luogo di lavoro,
- della salubrità degli ambienti di lavoro,
- di amministrazione e gestione dei rischi in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

3.1. Il sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGS)

Attraverso un sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgs), certificato secono la norma ISO 45001, Unionbau si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza stessa in chiave di prevenzione, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, per quanto di propria competenza:

- cui viene assicurata adeguata informazione e formazione a garanzia del pieno e puntuale rispetto delle norme e procedure interne;
- a cui viene chiesto:
  - il pieno e puntuale rispetto delle norme e procedure interne;
  - di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

Obiettivo di Unionbau è quello di proteggere le risorse umane, ricercando costantemente la condivisione dell’obiettivo sopra delineato, sia al proprio interno, che all’esterno, con fornitori, subfornitori, partner commerciali ed imprese coinvolte nelle attività della Società, nell’ottica del miglioramento costante del Sgs.

A tale fine, una struttura interna (QMS), attenta all’evoluzione della normativa applicabile e al mutamento dell’ organizzazione aziendale, in sinergia con consulenti esterni propone interventi in conseguenza:

- di una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- della segnalazione di incidenti e quasi incidenti;
- dell’adozione delle migliori tecnologie;
- del controllo e dell’aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- dello svolgimento di interventi formativi e di comunicazione.

In particolare, in applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, Unionbau :

- implementa il Sgs con l’obiettivo di ridurre sistematicamente i rischi per il personale in materia di infortuni e malattie professionali. Questo obiettivo è considerato strategico per l’organizzazione, che intende perseguirlo nell’ottica del miglioramento continuo della propria gestione operativa al fine di ottimizzare l’attività, ridurre sprechi e diseconomie, migliorare la redditività;

- gestisce le misure previste dal Sgs a tutela della salute e sicurezza sul lavoro come modalità intrinseche all'organizzazione stessa e alla pianificazione del lavoro, con l'obiettivo di creare valore aggiunto alla propria attività attraverso la qualificazione del personale e la formazione permanente;

- utilizza il Sgs come strumento di riferimento per la propria attività di prevenzione, elaborando le procedure di sicurezza, le istruzioni operative, i programmi di addestramento e formazione del personale sulla base di quanto viene stabilito dal Sistema. Unionbau assicura il puntuale aggiornamento e mantenimento del Sgs con l'assistenza ed il supporto di risorse qualificate ed adeguate per competenza, esperienza e capacità;

- assicura al Sgs risorse economiche, finanziarie e di personale adeguate e mantenute nel tempo, ricorrendo a risorse esterne in tutti i casi in cui all'interno di Unionbau non vi siano competenze adeguate.

3.2 Obblighi dei Destinatari in materia di salute e sicurezza

Ciascun Destinatario, in ragione della propria funzione e modalità di collaborazione con Unionbau , nell'ambito dello Sgsl, è tenuto a:

- rispettare e far rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite da Unionbau ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato;

- segnalare le deficienze dei mezzi, dispositivi e apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;

- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

- sottoporsi alle visite mediche ed ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalla normativa vigente.

Ciascun Destinatario deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro di Unionbau , su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

L'attività di Unionbau sarà ispirata all'attuazione dei seguenti principi etici:

- la Società curerà la sicurezza sul lavoro con un sistema integrato tra gestione delle risorse umane e gestione dei rischi aziendali, abbinando ad una corretta istruzione, formazione ed informazione dei lavoratori, una costante valutazione dei rischi per ogni mansione affidata ai lavoratori;

- la Società osserverà ogni norma e legge vigente nello Stato italiano a garanzia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

- la Società adotterà le procedure più adeguate a valutare e contenere i rischi di infortuni sul lavoro ed osserva i più elevati standard qualitativi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

- la Società adotterà una procedura di valutazione dei rischi complessiva al fine di evitare che tutti i rischi inaccettabili concernenti la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro siano prontamente riscontrati e controllati;

- la Società provvederà alla valutazione del rischio connesso ad ogni mansione o attività affidata ai lavoratori, al fine di predisporre e concordare un sistema di lavoro sicuro per assicurare che lo svolgimento della specifica mansione sia sicuro e non leda la salute del lavoratore;

- la Società provvederà alla formazione specifica dei lavoratori e dei neo assunti al fine di garantire la loro sicurezza sul luogo di lavoro fin dal primo impiego;

- la Società curerà, inoltre, l'aggiornamento periodico dei lavoratori durante tutta la loro carriera.

Al fine di permettere un controllo più efficiente sull'attuazione dei principi etici in materia di sicurezza e salute sul lavoro una struttura interna (QMS), attenta alla evoluzione della normativa applicabile ed al mutamento dell'organizzazione aziendale, è competente

- a promuovere presso il Consiglio di Amministrazione l'adozione di ogni misura più adatta alla rimozione di rischi o alla valutazione e prevenzione di rischi sul lavoro ed a garantire la salubrità degli ambienti di lavoro nei reparti produttivi;

- ad adottare una procedura di gestione dei subappalti, con la definizione dei rischi specifici relativi alle mansioni condivisi e l'approntamento di un piano di gestione degli stessi in modo da minimizzare il rischio di infortunio sul lavoro;

- a curare, adeguando la propria azione anche ai principi espressi in materia di risorse umane e di politica occupazionale, la formazione iniziale e continua su salute e sicurezza di tutti i lavoratori, addestrando i dipendenti con una formazione specifica per le mansioni loro affidate ed addestrando altresì un numero idoneo di dipendenti alla vigilanza dell'operato degli altri, al fine di garantire il rispetto delle norme e procedure cautelari valutate ed adottate durante tutto l'orario di lavoro e durante ogni lavorazione;

- a condurre le indagini relative alla performance su salute e sicurezza della Unionbau , mappando gli infortuni occorsi secondo i diversi livelli di valutazione indicati nei principi, così da individuare e comprendere le cause dell'infortunio ed eliminare il rischio di verificazione di incidenti analoghi;

- ricevere segnalazioni su violazioni e riferire all'OdV di eventuali violazioni o presunte violazioni del Modello organizzativo, del presente Codice Etico, ovvero delle procedure di prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro impartite ai dipendenti, al fine adottare i provvedimenti necessari a far cessare le condotte pericolose dei dipendenti.

La verifica del rispetto e della correttezza delle procedure riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro è inoltre affidata:

- ad un Audit periodico esterno da parte di un organismo di certificazione;

- al controllo interno del RSPP;

- al controllo interno da parte dell'ufficio controllo qualità sicurezza ed ambiente;

- al controllo interno dell'OdV.

4. POLITICA AMBIENTALE ED ENERGETICA

Il rispetto dell'ambiente costituisce un valore fondamentale ed un obiettivo primario della Società al fine di minimizzare le conseguenze negative per l'ambiente del proprio operato ed al fine di realizzare una migliore integrazione con la collettività in cui Unionbau si trova ad operare.

Attraverso l'introduzione e l'applicazione di un sistema di certificazione ambientale ISO 14001 Unionbau si obbliga a vivere e rispettare una "cultura ambientale", rafforzando il rispetto per l'ambiente e la consapevolezza dei relativi rischi con contestuale acrescere di un comportamento responsabile di tutti i soggetti coinvolti nell'ambito delle proprie competenze.
A tale scopo tutti i soggetti coinvolti vengono informati e formati in modo adeguato. Essi devono osservare le rispettive norme in materia ambientale e devono comunicare/denunciare ev. violazioni/carenze nell'applicazione delle leggi e delle norme prescritte dal sistema di certificazione stesso.

Per perseguire questo scopo di tutela ambientale ed energetica, Uniobau dovrà ispirare la propria attività alla tutela dell'ambiente ed al risparmio energetico secondo i seguenti principi etici:

- la Società dovrà controllare ed evitare l'inquinamento idrico, le emissioni in atmosfera di sostanze nocive, la creazione di scarti nocivi, nonché di di ogni altra condotta che possa avere conseguenze negative per l'ambiente;

- la Società dovrà controllare il ciclo di smaltimento dei rifiuti adottando procedure conformi alla normativa e legislazione nazionale in materia di ambiente, per lo stoccaggio e l'immagazzinamento, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti che garantiscano di evitare e prevenire ogni tipo di inquinamento ambientale;

- la Società dovrà, in particolare, provvedere alla smaltimento dei rifiuti soltanto ricorrendo a fornitori del servizio autorizzati allo smaltimento dello specifico rifiuto che viene affidato, secondo la normativa vigente nello Stato italiano, di cui al D.lgs. 152/2006 ed alle normative ivi richiamate;

- la Società dovrà identificare e valutare i rischi associati alle proprie operazioni con valutazione del rischio ambientale;

- la Società dovrà collaborare alla tutela dell'ambiente con le altri parti interessate, ovvero con le autorità competenti e le collettività locali.

Il controllo effettivo dell'applicazione dei principi etici in materia ambientale è affidata ad una struttura inerna che osserva in modo accurato le norme di legge di volta in volta applicabili nonché le modifiche della struttura dell'impresa.

La verifica del rispetto e della correttezza delle procedure riguardanti la tutela dell'ambiente è inoltre affidata:

- ad un Audit periodico esterno da parte di un organismo di certificazione;;

- al controllo interno da parte dell'ufficio controllo qualità sicurezza ed ambiente;

- al controllo interno dell'OdV.

5. COMPORTAMENTO VERSO I TERZI E NEGLI AFFARI

5.1. Principi generali

I Destinatari del presente Codice Etico in Unionbau intrattengono rapporti interni all'azienda, nonché rapporti di affari e non con diverse tipologie di soggetti: consulenti, clienti, fornitori, partners, subappaltatori, Pubbliche Amministrazioni ed altri soggetti concorrenti nel medesimo settore in cui la Società opera.

Unionbau, nella gestione del business e dei rapporti di affari, si ispira ai principi di legalità, lealtà, onestà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.
Ogni operazione e transazione commerciale deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili a Unionbau, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della stessa Società e nei rapporti con la pubblica amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato. E' vietato offrire denaro o doni ai dirigenti, funzionari o dipendenti della pubblica amministrazione o a loro parenti, sia italiani, sia stranieri, salvo che si tratti di doni di modico valore.

Le risorse economiche, come anche i beni della Società, non devono essere utilizzati per finalità illecite, scorrette o anche solo di dubbia trasparenza. Nessun vantaggio potrà derivare alla Società da pratiche illegali, illegittimi favori finanziari o di qualunque altro tipo.

5.1.1. Linee guida anticorruzione

Per corruzione si intende l'abuso di una funzione pubblica o di una funzione del settore economico o di un mandato politico a favore di un terzo, commesso per propria iniziativa o per iniziativa del terzo, per ricevere per sé o per terzi un indebito vantaggio. Particolarmente interessanti per tale fenomeno risultano ambiti lavorativi, dove sono presenti informazioni ovvero vengono prese decisioni che possono configurare un vantaggio materiale e/o immateriale per un terzo (p.es. concessione di appalti pubblici) ovvero essere di particolare rilevanza e/o interesse.

Unionbau si è obbligata ad evitare, contrastare e segnalare ogni forma e/o tentativo di corruzione nell'esercizio delle proprie attività.

Il Codice etico non ha solo come oggetto la corruzione sanzionabile secondo le vigenti disposizini di legge in vigore.Le prescrizioni e i divieti di comportamento dell'azienda mirano ad evitare possibili sintomi di corruzione già alla radice. In tale contesto all'interno dell'azienda vige il convincimento di stralciare anche il minimo dubbio che una decisione di una amministrazione pubblica o di un privato possa ovvero debba essere influenzata tramite la concessione di indebiti vantaggi personali.La linea guida anticorruzione si rivolge in primis ai soggetti che a causa della loro attività/funzione potrebbero essere esposti a tentativi di corruzione, come p.es. a collaboratori dell'uffico acquisti, a collaboratori che incaricano professionisti/ditte terzi/e, collaboratori che sono incaricati ad ottenere licenze/concessioni/autorizzazioni amministrative, collaboratori del reparto commerciale, collaboratori incaricati dell'acquisto o della vendita di partecipazioni, quote di imprese, etc..

5.1.2 Regali ed altre utilità

Per regalo si intende ogni cosa con un determinato valore (p.s. denaro, servizi, viaggi, o altri vantaggi personali), che viene concesso ad una persona. Nell'esercizio dell'attività lavorativa o nel rappresentare Unionbau non è consentito, ancorché non al fine di ottenere un profitto o un vantaggio, corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, regali, pagamenti, benefici materiali o altre utilità di qualsiasi entità a clienti, fornitori, pubblici ufficiali o terzi in genere. Tentativi di influenzare le proprie decisioni/attività tramite "regali personali" non vengono accettati. I fornitori sono di da avvisare.
I collaboratori/dipendenti della Unionbau non possono accettare direttamente e/o indirettamente regali, altre utilità o altri ingiusti vantaggi. Questo non vale per sporadici regali o inviti di modesto valore (per valore

modesto si intende un regalo che non supera il valore di una normale cena di lavoro) e che possono essere accettati senza violazione di norme di legge.L'accettazione di denaro è assolutamene vietata. Ogni influsso sulle decisioni deve poter essere escluso a monte.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla funzione aziendale competente e documentato in modo adeguato.

Il divieto di corrompere collaboratori/dipendenti di partner ovvero dell'amministrazone pubblica per ragion di logica non puó essere aggirato tramite agenti/mediatori/consuenti.

I Destinatari che agiscono per conto di Unionbau che ricevano omaggi o trattamenti di favore, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno prontamente informare il proprio superiore gerarchico e l'OdV con le modalità di cui al successivo paragrafo 10.

5.1.3 Donazioni politiche e di utilitá sociale

Unionbau sporadicamente/occasionalmene può fare donazioni politiche o di utilità sociale, sostenere associazioni o persone o fare beneficienza. Le donazioni devono corrispondere agli standard di integrità a livello locale ed essere conformi alle norme di legge. Le donazioni devono sempre essere deliberate dalla direzione. Presupposto per le donazioni è un controllo da parte della direzione che tali donazioni non rappresentino nascosti tentativi di corruzione. Tutte le donazioni devono essere regolarmente protocollate e tutta la relativa corrispondenza deve essere archiviata e rimanere a disposizione dell'ODV per i necessari controlli.

5.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Un comportamento corretto che a monte esclude ogni probabile tentativo di influenzamento tramite regali personali deve essere adotato soprattutto nei rapporti con la pubblica Amministrazione. Sono severamente vietate azioni o attività che possono far credere che vengano posti in essere tentativi di corruzione. In ugual modo tale divieto non può essere eluso facendo regali o concedendo altre utilità simili a persone, società o enti "vicini" al rappresentante di un'amministrazione pubblica.
Nei rapporti con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche italiane o estere, con i loro funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, con cui la Società entra in contatto nell'ambito della propria attività, i Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili a Unionbau , dovranno agire nel pieno rispetto dei principi del presente Codice, della normativa applicabile e comunque con correttezza e trasparenza.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé, per Unionbau o per altri, sono severamente vietati e potranno essere sanzionati in conformità sia a quanto previsto dal Codice stesso, sia dalle disposizioni legislative che dal contratto collettivo applicabile.

Nell'ambito della propria attività Unionbau collabora in modo pieno, trasparente e fattivo con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche italiane o estere, i relativi funzionari ed addetti, con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Unionbau appresta per il personale che in ragione delle sue funzioni o mansioni dovrà o potrà intrattenere rapporti con la P.A., adeguati programmi di formazione ed aggiornamento sulle regole del procedimento amministrativo e dell'attività degli organi pubblici.

Unionbau cura la definizione di programmi di aggiornamento per il personale già addestrato nonchè per il personale neo assunto, valutando l'opportunità di fare ricorso alla consulenza di avvocati locali definendo con essi i programmi di formazione continua e di aggiornamento sull'evoluzione della legislazione in vigore.

Unionbau si atterrà strettamente alla normativa di legge statale, regionale o provinciale, prevista per il rilascio di eventuali provvedimenti autorizzativi.

Nel caso in cui Unionbau faccia richiesta per l'erogazione di finanziamenti pubblici, trattamenti fiscali o contributivi agevolati o altre forme di benefici che richiedano requisiti specifici, è fatto esplicito obbligo di

procedere con verità, correttezza, trasparenza e pieno rispetto delle leggi in vigore. Ugualmente, in caso di assegnazione del beneficio, è fatto esplicito obbligo di destinare erogazioni allo specifico scopo autorizzato,

con immediata e formale comunicazione all'ente erogante nel caso in cui una qualsiasi condizione essenziale per l'erogazione del finanziamento/contributo sia venuta meno.

5.3 Obbligo di "non concorrenza"

Unionbau riconosce e rispetta il diritto dei suoi Amministratori, del Management, dei suoi Dipendenti e Collaboratori a partecipare ad affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Unionbau , a condizione che siano attività consentite dalla legge, non incidenti sull'attività professionale svolta a vantaggio di Unionbau e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Unionbau stessa.
Ai sensi dell'art. 2105 del codice civile[2], a tutti i Dipendenti e Dirigenti è fatto divieto di svolgere alcuna attività che possa risultare, anche solo potenzialmente e/o indirettamente, in concorrenza con quelle della Società medesima.

5.4 Conflitto di interessi

I Destinatari devono perseguire, ciascuno nello svolgimento della propria attività, gli obiettivi e gli interessi generali di Unionbau . Di conseguenza, essi si astengono da svolgere attività rispetto alle quali essi (o i prossimi congiunti) sono o potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di Unionbau o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del Codice.
Nel caso in cui non sia possibile evitare il conflitto di interessi, gli Amministratori, il Management ed i Dipendenti portatori di un interesse in conflitto sono tenuti ad informare senza ritardo gli organi competenti. In particolare, ai sensi degli artt. 2475-ter del codice civile, gli Amministratori devono dare notizia agli altri Amministratori di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della Società; laddove si tratti di Amministratori Delegati, questi devono astenersi dal compiere l'operazione.
Gli Amministratori, il Management e i Dipendenti rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Società.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, danno luogo a conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del Destinatario e/o di terzi cui sia legato da rapporti di parentela, amicizia o cortesia in attività di fornitori, clienti e concorrenti, salvo espressa autorizzazione della Società;
- utilizzo della propria posizione di Amministratore/membro del Management/Dipendente/Collaboratore
- in azienda o delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie competenze e attribuzioni per perseguire interessi propri e/o di terzi cui sia legato da rapporti di parentela, amicizia o cortesia in conflitto con gli interessi di Unionbau;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti; accettazione di denaro, favori o utilità da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Unionbau.

[2] Art.2105 c.c. – Obbligo di fedeltà – "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditorie, né divulgare notizie attintenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da recare ad essa pregiudizio."

5.5. Rapporti con i consulenti

Nell'intrattenere rapporti e nel nominare consulenti Unionbau si attiene ai seguenti principi :

- prima dell'assegnazione di ogni incarico la Società dovrà verificare l'adeguatezza del consulente;
- i termini del rapporto vanno stabiliti e riportati in un apposito accordo scritto, che va conservato per le verifiche dell'OdV;
- le commissioni e/o i pagamenti previsti nell'accordo devono essere ragionevoli e congrui rispetto al servizio che deve essere prestato;
- la nomina e le disposizioni contrattuali con il consulente devono essere validi secondo le norme previste nel Codice Civile e le altre leggi in materia vigenti nello Stato italiano e negli Stati ove le parti sono domiciliate secondo le regole di diritto internazionale privato di cui alla L. 281/1995 e secondo il rinvio ivi contenuto alla Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, ovvero secondo le altre convenzioni internazionali vigenti, ovvero ancora secondo le norme vigenti nello Stato in cui i servizi devono essere resi;
- la convenzione contrattuale deve prevedere termini specifici per l'esecuzione delle prestazioni, nonché i rispettivi diritti delle parti sul termine contrattuale;
- nessun pagamento potrà essere effettuato per il negozio giuridico specifico se non nei modi e nei termini stabiliti dal contratto;
- in ogni caso nessun pagamento potrà essere effettuato in contanti.

5.6. Rapporti con i clienti

Unionbau persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità nel rispetto delle normative vigenti, della tutela del mercato, dei clienti e dei consumatori.Il soddisfacimento delle esigenze del cliente è alla base dell'attività della Società.
Unionbau si impegna a rispettare il diritto dei clienti a ricevere prodotti e servizi di qualità e a disporre di informazioni complete sui prodotti offerti.

A tal fine, è quindi fatto obbligo al Management ed ai Dipendenti della Società di:

- osservare scrupolosamente tutte le norme e le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa prodotti e servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità e chiarezza nelle comunicazioni commerciali con i clienti.

5.7. Rapporti con i fornitori e subappaltatori/subcontraenti

I Destinatari, per quanto di competenza, sono tenuti a controllare che i fornitori ed i subappaltatori/subcontraenti uniformino costantemente la loro condotta agli standards etici del Codice.

La Società riconosce che l'attenzione alla selezione ed il controllo dei propri fornitori e subappaltatori/subcontraenti costituisce elemento essenziale per l'offerta di prodotti di qualità, sicuri e competitivi sul mercato. Nel caso in cui vi siano fondati dubbi sul comportamento etico ed il rispetto dei predetti principi da parte di un fornitore o subappaltatore/subcontraente, Unionbau prenderà senza indugio le opportune misure.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi, è fatto obbligo ai Destinatari, per quanto di competenza, di:

- osservare scrupolosamente tutte le norme e le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e subappaltatori/subcontraenti;
- effettuare la scelta dei fornitori e subappaltatori sulla base delle necessità aziendali, con l'obiettivo di ottenere le migliori condizioni possibili in termini di qualità di sicurezza e di costi dei prodotti offerti;
- ottenere la massima collaborazione dei fornitori e subappaltatori/subcontraenti nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di Unionbau e dei suoi clienti in termini di qualità, sicurezza, costo e tempi di consegna, in misura almeno pari alle loro aspettative;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e subappaltatori/subcontraenti, in linea con le buone consuetudini;
- portare a conoscenza del superiore gerarchico o l'OdV con le modalità di cui al successivo paragrafo 10, i comportamenti dei fornitori o subappaltatori/subcontraenti in contrasto con le norme del Codice.

5.8 Rapporti con i concorrenti

Unionbau ribadisce che nella gestione del business e dei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, legalità correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura ai mercati.
Unionbau persegue in modo particolare il proprio successo di impresa sul mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi innovativi e competitivi e nel rispetto di tutte le norme nazionali ed internazionali poste a tutela della leale concorrenza.

In particolare, nell'ambito della vigente disciplina nazionale ed internazionale in tema di concorrenza, le attività di Unionbau ed i comportamenti dei Destinatari le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla Società , devono ispirarsi alla più completa autonomia ed indipendenza rispetto alle condotte dei concorrenti di Unionbau nei mercati domestico ed estero.

Unionbau partecipa ad associazioni di categoria, nazionali ed internazionali, i cui meeting costituiscono occasione di incontro con altri concorrenti del settore. Tali situazioni potrebbero portare a discussioni in merito ad argomenti in contrasto con la disciplina della concorrenza nazionale e internazionale. In tal caso verrà richiesto al rappresentante di Unionbau presso l'associazione di interrompere la conversazione e, a seconda del casi, abbandonare la riunione, comunicando senza indugio la circostanza al proprio superiore gerarchico o l'OdV ai recapiti e con le modalità di cui al successivo paragrafo 10.

5.9. Rapporti con mass media, società di ricerca, associazioni di categoria ed altri enti assimilabili

Le informazioni trasmesse all'esterno riferibili direttamente o indirettamente a Unionbau devono essere complete, veritiere e trasparenti.

I rapporti con mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate e nei limiti delle specifiche deleghe.

Gli altri Dipendenti, ad eccezione di quelli specificamente a ciò delegati, non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media, società di ricerca, associazioni di categoria e altri enti ad essi assimilabili, né impegnarsi a fornirle, senza la preventiva autorizzazione esclusivamente delle funzioni e delle responsabilità aziendali a ciò delegate.

5.10 Rapporti con la collettività

Unionbau si impegna anche al livello della comunità e collettività locale nella quale si trova ad operare, favorendo un rapporto corretto con gli enti locali, creando e favorendo nuove opportunità di lavoro per la collettività delle realtà locali in cui si trova ad operare.

A tale fine Unionbau si impegna a rispettare i seguenti impegni e principi etici:

- offrire sostegno ai progetti ed alle attività della collettività locale, incoraggiando i propri dipendenti a fare altrettanto;
- minimizzare l'impatto ambientale, paesaggistico ed energetico delle proprie attività produttive;
- avviare un dialogo con gli enti locali, le associazioni commerciali ed industriali locali, le organizzazione accademiche e professionali locali, nonché con la collettività, al fine di promuovere la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché di sensibilizzare e responsabilizzare la collettività sui temi di sicurezza sul lavoro e dell'antinfortunistica e sulla tutela dell’ambiente.

6. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DELLA SOCIETÀ

6.1 Rapporti con i soci

Gli Amministratori devono gestire la Società secondo correttezza, trasparenza e legalità, perseguendo l'interesse ed il benessere dei soci.
Gli Amministratori si astengono dal porre in essere qualsiasi comportamento volto ad influenzare illecitamente il voto dei soci in assemblea.

6.2 Rapporti con il Collegio Sindacale

Gli Amministratori sono tenuti a fornire, laddove richieste, informazioni corrette, trasparenti, precise e veritiere ai componenti il Collegio Sindacale, in un'ottica di piena collaborazione al fine di facilitare le attività di revisione e controllo attribuite a tale organo.

6.3 Operazioni sul capitale e su partecipazioni

Gli Amministratori, i Sindaci ed i Dipendenti se coinvolti nell'esecuzione degli adempimenti relativi alle seguenti operazioni:

- distribuzione di utili e riserve;
- operazioni sul capitale (aumenti e riduzioni dello stesso), nonché adempimenti connessi a tali operazioni, come conferimenti in natura e valutazione degli stessi;
- fusioni, scissioni e trasformazioni

sono tenuti ad agire con correttezza, onestà, trasparenza ed in modo conforme alla normativa civilistica di tutela degli interessi dei creditori della Società al mantenimento delle loro garanzie patrimoniali.

Nella predisposizione dei documenti e/o relazioni inerenti le suindicate operazioni, gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti ed i Collaboratori sono tenuti ad assicurare la completezza, chiarezza e verità delle informazioni e la massima accuratezza nell'elaborazione delle informazioni e dei dati.

6.4. Trasparenza nella contabilità

Il principio di trasparenza nelle registrazioni contabili non riguarda solo l'operato del Management e dei Dipendenti addetti agli uffici amministrativi, ma si applica a ciascun membro del Management e Dipendente, in qualsiasi ambito aziendale egli operi.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, chiarezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Il Management ed i Dipendenti sono tenuti quindi a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.
Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

È compito di ogni membro del Management e Dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici e in base alle procedure stabilite dalla Società.

Amministratori, membri del Management e Dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al superiore gerarchico o l'OdV con le modalità di cui al successivo paragrafo 10.

7. LA PROTEZIONE E L'USO DEI BENI AZIENDALI

Il patrimonio aziendale di Unionbau è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio immobili ed arredi, impianti, attrezzature, autovetture, macchinari, computer e beni immateriali, quali ad esempio informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse ai e dai membri del Management e dai Dipendenti, licenze.
La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

Ogni membro del Management e Dipendente è personalmente responsabile del mantenimento di tale sicurezza, mediante il rispetto e la divulgazione delle direttive aziendali in merito ed impedendo l'uso fraudolento o improprio del patrimonio aziendale.
L'utilizzo dei beni di tale patrimonio da parte del Management e dei Dipendenti, deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate.

7.1 I Sistemi informatici aziendali, internet e posta elettronica. Telefonia fissa e mobile

Mantenere un buon livello di sicurezza informatica è essenziale per proteggere le informazioni che Unionbau utilizza tutti i giorni ed è vitale per un efficace sviluppo delle politiche e delle strategie di business aziendali.

Premesso che l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve sempre ispirarsi ai principi di diligenza e correttezza, i Destinatari che fanno uso dei sistemi informatici aziendali devono adottare le ulteriori regole interne, dirette ad evitare comportamenti inconsapevoli e/o scorretti, che possano provocare danni alla Società, ad altri Destinatari o a partners commerciali, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla funzione aziendale competente.

Unionbau ha adottato tanto il Documento Programmatico di Sicurezza (DPS) ai sensi del D.Lgs. 30.06.2003, n.196, quanto un regolamento aziendale interno per l'utilizzo in conformità a legge ed ai principi etici, sia dei sistemi informatici aziendali, sia degli apparecchi di comunicazione telefonica, fissi e mobili.
Poiché, in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia Unionbau , sia il singolo Destinatario che faccia uso dei sistemi informativi del Gruppo stesso sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, Unionbau verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole fissate nei documenti sopra richiamati e l'integrità del proprio sistema informatico.

7.2 Proprietà industriale

Know-how, conoscenze tecniche, sviluppate e diffuse ai e dai membri del Management e dai Dipendenti, e licenze, costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile dell'azienda.
La sicurezza, ovvero la protezione e conservazione di questi beni, costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari.

8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI

Nello svolgimento della sua attività Unionbau acquisisce, conserva, il tratta, comunica e diffonde documenti ed altri dati contenenti informazioni personali di Dipendenti, Clienti, Fornitori, Subappaltatori, Collaboratori e contatti per affari.

Allo stesso tempo Unionbau detiene presso di sé documenti riservati ed informazioni relative a negoziazioni o affari, progetti e procedure, che costituiscono quella parte di patrimonio conoscitivo della Società, che costituisce il know how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software) riservato di Unionbau.

La fiducia di queste persone nell'affidare i propri dati, nonché la tutela della riservatezza loro e delle informazioni affidate costituiscono un valore fondamentale per Unionbau.

Unionbau si impegna, pertanto, a garantire il corretto trattamento di tutte le informazioni utilizzate nello svolgimento della propria attività d'impresa.

8.1 Trattamento di notizie riservate

Ogni notizia, informazione ed altro materiale attinente alla organizzazione di impresa, a negoziazioni, operazioni finanziarie e commerciali, know how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software), ottenuto da un Destinatario in relazione alla propria attività lavorativa a favore di Unionbau è strettamente di proprietà di Unionbau medesima.
Tali notizie riguardano attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse, informazioni ed annunci anche se di prossima divulgazione.
E' fatto divieto, ai Destinatari di utilizzare dette notizie a vantaggio proprio o di terzi e divulgare tali informazioni a terzi o di farne un qualsiasi uso in modo da poter recare a Unionbau un pregiudizio.

8.2 Banche dati e privacy

Unionbau si impegna a proteggere le informazioni relative ai Destinatari, fornitori, partners commerciali e terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.
Allo scopo Unionbau ha adottato idoneo Documento Programmatico di Sicurezza (DPS) ai sensi del D.Lgs. 30.06.2003, n.196 al quale sono tenuti ad attenersi tutti i Destinatari del presente Modello organizzativo.

Al fine di garantire la corretta implementazione delle strategie aziendali a tutti i membri del Management, Dipendenti e Collaboratori è inoltre richiesto di astenersi in qualsiasi sede da qualsiasi commento circa le attività intraprese e i risultati raggiunti o prefissati da Unionbau.

9. PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI

La violazione delle norme del Codice intendendosi come tale la proposizione di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizione del Codice ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, potrà costituire inadempimento alle obbligazioni del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza prevista dalle normative vigenti e dai contratti collettivi, ove presenti, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare, altresì, il risarcimento dei danni derivanti a Unionbau.

Le tipologie sanzionatorie sono previste dalle normative o dalle contrattazioni collettive vigenti.

Esse saranno proporzionate alla gravità della violazione e mai tali da ledere la dignità della persona umana.

La sanzione viene irrogata dalla funzione aziendale competente.

Quanto all'inosservanza alle disposizioni di cui al presente Codice Etico da parte di consulenti, mandatari, gestori, partners, collaboratori in genere, fornitori di beni o servizi, le relative previsioni sanzionatorie saranno contenute nei rispettivi accordi contrattuali che determinano le condizioni del rapporto.

10. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI O RICHIESTA DI INFORMAZIONI

Nel contesto di correttezza, trasparenza, integrità ed onestà cui Unionbau ispira la sua azione, la Società affida il rispetto dei propri valori fondamentali, del Modello organizzativo e delle regole di principio e programmatiche espresse nel presente Codice Etico ad ogni singolo Dipendente e più in generale ad ogni persona che compone la realtà di Unionbau Spa.

È in quest'ottica che la Società ha adottato un sistema di controllo diffuso, cioè affidato a tutti i Dipendenti, sul rispetto delle regole condivise, così da sensibilizzare e responsabilizzare ogni dipendente e così da rendere maggiormente efficace il perseguimento degli obiettivi di onestà, correttezza e responsabilità sociale che la Società si è prefissata di raggiungere.

Al controllo diffuso sull'operato dei Dipendenti e sul rispetto delle regole di comportamento e delle procedure adottate da Unionbau si accompagna il potere – dovere di ciascun dipendente di segnalare le eventuali trasgressioni commesse dagli altri Dipendenti.

La procedura di segnalazione dei Dipendenti sarà ispirata ai seguenti principi:

- i Dipendenti dovranno effettuare le segnalazioni in buona fede, perseguendo la sola finalità di permettere alla Società il controllo sulle procedure violate e l'adozione di ogni più opportuno provvedimento al ripristino della procedura di tutela e sicurezza dei valori fondamentali di Unionbau, che si assume violata;
- i Dipendenti dovranno segnalare sia i comportamenti che ritengono dannosi, sia i comportamenti che ritengono soltanto pericolosi per la tutela dei valori e dei principi fondamentali di Unionbau;
- Al dipendente segnalante sarà garantito l'anonimato, salvo il caso di segnalazione effettuata in mala fede o con dolo, al fine di permettere alla società o all'interessato di tutelare i rispettivi diritti.
- a seguito di ogni segnalazione l'OdV provvederà ad istruire una indagine interna di verifica e controllo della trasgressione;
- in ipotesi di esercizio di azione disciplinare contro il dipendente destinatario della segnalazione altrui, questi avrà comunque diritto a predisporre le proprie difese entro congruo termine nonché di richiedere ed ottenere la propria audizione personale avanti l'organo disciplinare.

La segnalazione dovrà avere ad oggetto, ogni eventuale azione od omissione commessa da altri dipendenti che possa integrare:

- reato;
- mancato rispetto di obblighi di legge;
- pericolo per la salute e sicurezza di altri individui;
- danni ambientali;
- resoconti imprecisi o violazione delle procedure di controllo finanziario;
- qualsiasi violazione importante delle politiche previste nel presente Codice Etico; in particolare indizi di ev. tentativi di corruzione;
- qualsiasi violazione o presunta violazione del Modello organizzativo;
- occultamento o soppressione di informazioni relative a segnalazioni.

Le segnalazioni dei dipendenti non comportano alcun tipo di responsabilità disciplinare, civile e penale, fatti ovviamente salvi i casi di segnalazioni rivelatasi infondate in esito all'indagine dell'OdV ed effettuate con dolo e mala fede contro altri dipendenti.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, sarà garantita la riservatezza del segnalante in buona fede.

Eventuali casi di ritorsione o di violenza privata o di discriminazione posti in essere contro un dipendente, da parte di altro colpito da sanzione disciplinare per un fatto segnalato ai preposti ovvero direttamente all'OdV, attraverso la procedura di segnalazione sin qui descritta, comporterà l'esercizio di azione disciplinare contro l'autore della ritorsione o violenza privata o discriminazione e potrà essere punti con il provvedimento del licenziamento disciplinare.

Ogni Destinatario è incoraggiato a richiedere ulteriori informazioni o chiarimenti in merito ai principi del presente Codice direttamente in capo all'Organismo di Vigilanza.

Ogni Destinatario è tenuto a segnalare le eventuali trasgressioni al Modello Organizzativo ovvero al Codice Etico mediante comunicazione scritta o orale diretta:

- all'Organismo di Vigilanza presso la Società, alla casella di posta elettronica appositamente istituita:
  asodv@unionbau.it
- ovvero all'indirizzo ….. whistleblowing

  o in forma scritta
  Unionbau spa
  Zona Industriale Molini 11
  a mano Organo di Vigilanza
  39032 Campo Tures

- ai preposti e referenti interni ad Unionbau.

11. DISPOSIZIONI FINALI

Unionbau non tollera violazioni della presente direttiva/del presente codice etico. Ogni presunta violazione viene analizzata e del caso prese le necessarie contromisure.
Il presente codice etico è stato originariamente approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unionbau Spa in data 29/04/2011.

Ogni variazione e/o integrazione del presente codice etico sarà approvata dal Consiglio di Amminstrazione, prevvia consultazione dell'Organismo di Vigilanza, e pubblicata tempestivamente per i destinatari sul sito internet della Unionbau.

12. STORICO REVISIONI

Storico revisioni

Rev.	Data	Causale
00	29/04/2011	Approvazione Consiglio di Amministrazione
01	03.03.2016	Obbligo all'oservanza delle „linee guida Confindustria"; inserimento di un separato capitolo " direttiva anticorruzione" aggiornamento n. civico sede legale nella premessa
02	09.07.2019	Modifica denominazione sociale da "Unionbau srl" in "Unionbau Spa"
03	30.06.2026	Aggiornamento normativo ISO 45001