

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**

ALLEGATO 1 – CODICE ETICO

Rev.	Natura della revisione	Data delibera Amministratore Unico
00	Prima emissione	27/10/2025
01	Recepimento delle modifiche introdotte dalla Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025	20/02/2026

INDICE

PREMESSA.....	2
DISPOSIZIONI GENERALI	2
Articolo 1 - Ambito di applicazione	2
Articolo 2 - Principi generali	2
Articolo 3 - Diffusione.....	3
MISSION E VALORI.....	3
Articolo 4 - Mission	3
Articolo 5 - Impegno	3
Articolo 6 - Correttezza	3
Articolo 7 - Conflitto di interessi.....	4
Articolo 8 - Integrità e tutela del personale.....	4
Articolo 9 - Privacy e tutela dei dati personali.....	5
Articolo 10 - Comunicazioni sociali e contabilità.....	5
Articolo 11 - Utilizzo dei beni aziendali.....	5
Articolo 12 - Utilizzo dei social network	5
Articolo 13 - Prevenzione del riciclaggio	5
Articolo 14 - Segnalazione delle violazioni	6
RAPPORTI DI AFFARI	6
Articolo 15 - Tutela della concorrenza	6
Articolo 16 - Prevenzione della corruzione	6
Articolo 17 - Rapporti con i Fornitori.....	6
Articolo 18 - Rapporti con i Clienti.....	6
Articolo 19 - Rapporti con le istituzioni	7
SALUTE, SICUREZZA & AMBIENTE	7
Articolo 20 - Salute e sicurezza sul lavoro	7
Articolo 21 - Tutela dell'ambiente	7
SISTEMA SANZIONATORIO.....	7
Articolo 22 - Struttura dell'impianto sanzionatorio.....	7

PREMESSA

La storia dell'azienda inizia nel 1994, quando il suo fondatore (Paolo Muraro) ebbe l'intuizione di aprire un punto vendita di prodotti conciari nel cuore della città di Arzignano. Nel corso degli ultimi trent'anni la Società si è poi trasformata in modo radicale, trasferendo la sede nell'area industriale della città e specializzandosi nel commercio all'ingrosso di pelli. Il processo di lavorazione fisico-chimica della materia prima viene infatti attuato integralmente presso terzi e comprende le tipiche operazioni preliminari di dissalaggio, rinverimento, depilazione, calcinaio, scarnatura, rifilatura e spaccatura della materia prima, alle quali fanno seguito le lavorazioni chimiche volte a ottenere il prodotto finito (pelli “*wet blue*” o “*wet white*”). I prodotti così ottenuti vengono quindi venduti dalla Società ad operatori del settore automobilistico, calzaturiero, dell'imbottitura e della pelletteria. Negli ultimi decenni Unionpelli si è pertanto distinta per un graduale processo di espansione e innovazione, arrivando a esportare i propri prodotti in paesi dell'area UE ed extra UE.

A fronte di ciò e nel contesto di una crescente attenzione alla *Responsabilità Sociale d'Impresa*, Unionpelli adotta il presente codice etico (“**Codice Etico**”) con l'obiettivo di enucleare con chiarezza l'insieme dei valori e delle responsabilità che la Società riconosce, accetta, condivide e assume. A tutti i destinatari del Codice Etico è richiesto pertanto di conoscerne il contenuto e sposarne i valori, in quanto l'obiettivo di Unionpelli non è solo il rispetto delle normative e delle leggi vigenti, ma anche la volontà di perseguire i propri principi ispiratori e standard etici. Il fine ultimo di questo documento è quindi quello di rappresentare un “contratto morale” con tutti gli interlocutori della Società.

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, una componente fondante del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/01 (“**Modello 231**”), nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione del successo di impresa. In questa prospettiva, i principi e i valori espressi nel Codice Etico costituiscono il primo presidio su cui si fonda il Modello 231, nonché un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione dello stesso in relazione alle dinamiche aziendali.

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Il Codice Etico esprime i principi fondamentali e i valori a cui si ispira la Società, vincolanti per amministratori e sindaci, per tutte le persone legate alla Società da rapporti di lavoro subordinato e per tutti coloro che operano/collaborano con essa, anche solo temporaneamente (Fornitori, Clienti, Partner, etc.) (i “**Destinatari**”).

Articolo 2 - Principi generali

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi e valori il cui rispetto è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità e l'immagine di Unionpelli. In dettaglio e salvo quanto meglio specificato nel prosieguo, tutte le attività poste in essere dai Destinatari devono svolgersi in un quadro di concorrenza leale, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché dei principi etici comunemente riconosciuti nella conduzione

degli affari (quali onestà, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede). Unionpelli rifiuta pertanto e deplora il ricorso a comportamenti illegittimi o scorretti per il raggiungimento dei propri obiettivi economici e adotta strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione delle disposizioni di legge, dei principi e dei valori espressi nel Codice Etico, nel Modello 231 e nelle procedure aziendali, vigilando sulla loro osservanza e implementazione.

Articolo 3 - Diffusione

Unionpelli si impegna a diffondere e a far conoscere a tutti i Destinatari le disposizioni contenute nel Codice Etico, invitando gli stessi a rispettare i principi e i valori in esso espressi, nonché a promuoverne l'applicazione e la stretta osservanza. In particolare, la Società provvede:

- ✓ alla diffusione del Codice Etico, mediante affissione in bacheca e pubblicazione nel sito e nella intranet aziendali;
- ✓ all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- ✓ alla verifica circa l'osservanza del Codice Etico, adottando i provvedimenti conseguenti a eventuali violazioni;
- ✓ agli eventuali futuri aggiornamenti del Codice Etico.

MISSION E VALORI

Articolo 4 - Mission

Unionpelli vende all'ingrosso pelli e prodotti conciari di eccellente qualità, nel rispetto delle norme di settore e garantendo la completa tracciabilità della filiera di ogni singola pelle.

Articolo 5 - Impegno

Ciascun Destinatario deve svolgere la propria attività lavorativa e/o il proprio incarico con impegno professionale, diligenza ed efficienza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione e assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

Articolo 6 - Correttezza

Tutte le azioni compiute e i comportamenti tenuti dai Destinatari nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico devono ispirarsi a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto. È quindi vietato:

- ✓ il perseguimento di interessi personali o di terzi in danno di quelli sociali;
- ✓ il perseguimento di interessi aziendali in violazione delle norme di legge e dei regolamenti vigenti;
- ✓ l'abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione della Società nonché delle informazioni acquisite e delle opportunità di affari apprese nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico;
- ✓ l'utilizzo di beni materiali e attrezzature aziendali di cui i Destinatari dispongano per lo svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico per usi non consentiti o scopi diversi da quelli ad essi propri.

Articolo 7 - Conflitto di interessi

I Destinatari devono perseguire, nello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico, gli obiettivi e gli interessi generali di Unionpelli, astenendosi pertanto da attività, comportamenti e atti comunque incompatibili con questi ultimi. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, costituiscono fattispecie di conflitto di interesse le seguenti situazioni: (i) intrattenere rapporti economici o finanziari con fornitori, clienti o concorrenti della Società; (ii) utilizzare le informazioni e i dati acquisiti nell'ambito dello svolgimento della propria attività lavorativa e/o del proprio incarico a vantaggio proprio o di terzi, in contrasto con gli interessi sociali; (iii) eseguire attività lavorative di qualunque genere (anche prestazioni d'opera o intellettuali) presso fornitori, clienti, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi sociali.

I Destinatari devono comunicare senza ritardo al proprio superiore gerarchico o, eventualmente, all'Organismo di Vigilanza le situazioni o le attività nelle quali potrebbero avere - direttamente o per conto di terzi - interessi (anche solo potenzialmente) in conflitto con quelli sociali.

Articolo 8 - Integrità e tutela del personale

Unionpelli ritiene che le risorse umane rappresentino una componente centrale del proprio successo e del proprio sviluppo. La gestione del personale è quindi improntata (i) al rispetto della personalità e della professionalità di ogni singola figura, (ii) alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali, nonché (iii) alla tutela del benessere psico-fisico delle persone (anche sotto il profilo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), il tutto in un quadro di lealtà, fiducia e rifiuto di ogni forma di discriminazione e sfruttamento.

Unionpelli, in particolare, deplora ogni forma di sfruttamento dei lavoratori, salvaguarda gli stessi da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento lesivo della persona e/o che risulti discriminatorio in base a sesso, età, razza, lingua, nazionalità, religione, condizioni personali e sociali, orientamento sessuale, opinioni politiche e sindacali. Pertanto, tutti i Destinatari sono tenuti a impegnarsi per prevenire il verificarsi di atti discriminatori e/o lesivi della dignità della persona, anche attraverso comportamenti rispettosi della sensibilità altrui. Unionpelli esige inoltre che nelle relazioni di lavoro non siano perpetrati atteggiamenti riconducibili a pratiche di *mobbing* o simili, che sono tutti, senza eccezione, proibiti. È altresì vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferibile alle diversità personali e culturali (basate, a mero titolo esemplificativo, su disabilità e menomazioni fisiche o psichiche, ovvero su forme di diversità culturale, religiosa od orientamento sessuale).

La Società si impegna a favorire la promozione delle pari opportunità con riferimento alle condizioni e alle possibilità di lavoro, alla formazione, allo sviluppo e alla crescita professionale. Unionpelli ripudia inoltre il lavoro minorile e attribuisce primaria importanza alla tutela dei minori e alla repressione di qualunque forma di sfruttamento degli stessi.

La Società contrasta ogni forma di reclutamento abusivo e impiego irregolare di lavoratori e si adopera attivamente per assicurare che le condizioni di lavoro al proprio interno siano rispettose dell'integrità morale e della dignità personale dell'individuo. Unionpelli, inoltre, si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in osservanza di tutte le norme di legge e di regolamento in materia.

La Società vieta infine di prestare l'attività lavorativa e/o di svolgere l'incarico assegnato in stato di alterazione da sostanze alcoliche, stupefacenti o psicotrope, di cui sconsiglia l'uso anche al di fuori dell'ambiente lavorativo.

Articolo 9 - Privacy e tutela dei dati personali

Unionpelli, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, raccoglie alcuni dati personali e informazioni riservate che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le norme vigenti in materia di *privacy*, adoperandosi affinché le persone fisiche possano avere il controllo dei propri dati personali e sia garantito un sempre più elevato livello di sicurezza nel trattamento di tali dati.

Articolo 10 - Comunicazioni sociali e contabilità

La rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, nonché la predisposizione delle comunicazioni sociali rivolte ai soci e/o ai terzi devono essere eseguite nel rispetto (i) dei principi di veridicità, accuratezza, tracciabilità, completezza e chiarezza, nonché (ii) delle norme, dei regolamenti vigenti e delle procedure aziendali in essere.

Unionpelli richiede che le operazioni o transazioni eseguite siano correttamente e tempestivamente registrate nel sistema di contabilità, secondo i criteri dettati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili, in modo che ogni operazione o transazione sia autorizzata, coerente, legittima, verificabile e supportata da idonea e completa documentazione che attesti l'attività svolta. I documenti relativi all'attività di registrazione contabile devono infatti consentire la celere ricostruzione di ogni singola operazione, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo.

Articolo 11 - Utilizzo dei beni aziendali

I Dipendenti devono salvaguardare il patrimonio aziendale. In particolare, ogni Dipendente è responsabile della protezione dei beni assegnatigli per lo svolgimento dell'attività lavorativa (ad es. PC fissi o portatili) ed è tenuto ad operare con diligenza per evitare furti, smarrimenti, danneggiamenti e ogni uso illecito e/o inappropriato, attraverso comportamenti responsabili. Particolare cura e attenzione è richiesta nell'utilizzo dei sistemi informatici e telematici (es., reti Internet e intranet, caselle di posta aziendale, accessi in remoto, ecc.), che i Dipendenti sono tenuti a impiegare per ragioni attinenti alla loro attività professionale nel rispetto delle normative vigenti.

Articolo 12 - Utilizzo dei social network

Unionpelli è consapevole del fatto che i c.d. "*social network*" (es. *Facebook*, *Twitter*, *Instagram*, etc.) rappresentano un modo innovativo di dialogare a distanza. In considerazione dell'enorme risonanza che possono avere le affermazioni, le opinioni e i giudizi espressi tramite questi canali, la Società invita i Destinatari alla massima attenzione nel valutare i contenuti e i materiali da diffondere, che, comunque, non devono: (i) rappresentare violazioni delle leggi e dei regolamenti vigenti (anche sotto il profilo della tutela dei dati personali); (ii) indurre in equivoco sul fatto che si tratti di affermazioni, informazioni, opinioni e/o giudizi strettamente personali, che non rappresentano, quindi, posizioni assunte o ascrivibili alla Società; (iii) offendere la libertà, l'integrità e la dignità delle persone; (iv) danneggiare, anche indirettamente, l'immagine, la reputazione e la credibilità della Società.

Articolo 13 - Prevenzione del riciclaggio

Unionpelli rispetta tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di prevenzione delle condotte di riciclaggio e richiede ai Destinatari di astenersi dal compimento di qualsiasi operazione che possa concorrere al trasferimento, alla sostituzione o comunque all'impiego di proventi illeciti o che possa in qualunque modo ostacolare l'identificazione di denaro, beni o altre utilità di provenienza delittuosa.

Articolo 14 - Segnalazione delle violazioni

Qualora un Destinatario venga a conoscenza di una condotta illecita rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001 e/o di un comportamento contrario ai principi e alle norme contenute nel Codice Etico o nel Modello 231, sia che si tratti di una violazione già commessa, in procinto di essere perpetrata (sulla base di fondati sospetti) o di una condotta volta ad occultare tali violazioni, è incoraggiato a riferirla tempestivamente attraverso i canali dedicati, a seconda che la segnalazione sia qualificabile come “ordinaria” o come “whistleblowing”. La Società assume tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione effettuata, nonché assicurare la riservatezza della loro identità e delle informazioni oggetto di segnalazione.

RAPPORTI DI AFFARI

Articolo 15 - Tutela della concorrenza

Unionpelli riconosce che una concorrenza corretta, libera e leale costituisce un fattore decisivo di crescita del mercato e di costante miglioramento dell'impresa e si astiene, pertanto, da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione della normativa sulla concorrenza sleale.

Articolo 16 - Prevenzione della corruzione

Unionpelli deplora e condanna ogni comportamento posto in essere a fini corruttivi (quali, a titolo meramente esemplificativo, favoritismi illeciti, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali di qualsiasi tipo per sé e/o per altri) finalizzati al raggiungimento dei propri obiettivi economici.

Articolo 17 - Rapporti con i Fornitori

La selezione dei Fornitori, la determinazione degli acquisti di beni e/o servizi e la formulazione delle relative condizioni di acquisto avvengono nel rispetto dei principi del Codice Etico e sono basate sulla valutazione di parametri obiettivi, quali la qualità, il prezzo del bene o del servizio, le garanzie di assistenza, tempestività ed efficienza. Una particolare attenzione nella scelta dei Fornitori viene altresì dedicata alla verifica della loro affidabilità e serietà sotto il profilo del rispetto della normativa vigente che disciplina l'attività da loro svolta.

Il processo di approvvigionamento è regolato da un'apposita procedura aziendale che assicura la puntuale identificazione dei Fornitori e la tracciabilità dei canali di approvvigionamento, anche al fine di garantire la qualità e la legittimità dei beni e dei servizi acquistati. Nel rispetto della legalità e della *best practice* commerciale, tutti i processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo di Unionpelli, nonché all'imparzialità e alla concessione delle pari opportunità per ogni Fornitore in possesso dei requisiti richiesti.

Articolo 18 - Rapporti con i Clienti

Unionpelli persegue le proprie attività attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto delle norme di settore, riconoscendo nella piena soddisfazione delle esigenze dei Clienti e nell'apprezzamento da parte degli stessi un fattore fondamentale del suo successo. Pertanto, l'obiettivo perseguito è quello di garantire una risposta immediata, qualificata e competente alle richieste dei Clienti, ispirando i propri

comportamenti a correttezza negoziale, professionalità, imparzialità, trasparenza negli impegni contrattuali nonché a cortesia e collaborazione.

Articolo 19 - Rapporti con le istituzioni

Unionpelli mantiene un rapporto collaborativo e trasparente con le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali con l'obiettivo di facilitare il dialogo su temi di interesse specifico, nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali applicabili, sulla base dei criteri generali di correttezza, trasparenza e lealtà.

SALUTE, SICUREZZA & AMBIENTE

Articolo 20 - Salute e sicurezza sul lavoro

Unionpelli riconosce la rilevanza e la centralità della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, intese quali diritti fondamentali dei lavoratori e si impegna, pertanto, a perseguire e migliorare il proprio sistema di prevenzione e protezione. È fatto obbligo ai Destinatari, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di astenersi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore gerarchico o al soggetto cui siano tenuti a riferire, ogni situazione di pericolo per la sicurezza propria o di terzi.

Articolo 21 - Tutela dell'ambiente

La Società promuove e programma le proprie attività garantendo il miglior equilibrio possibile tra iniziative economiche e rispetto dell'ambiente circostante, tenendo in primaria considerazione i diritti delle generazioni presenti, tanto quanto quelli delle generazioni future, in un'ottica di sviluppo sostenibile. In questo senso, sono da intendersi tutte le politiche aziendali e le pratiche operative messe in atto col fine di ridurre l'impatto ambientale generato dal normale e quotidiano svolgimento delle proprie attività.

SISTEMA SANZIONATORIO

Articolo 22 - Struttura dell'impianto sanzionatorio

La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel Modello 231 e nelle procedure aziendali comporta l'applicazione di provvedimenti sanzionatori, indicati, tra l'altro, nel Modello 231. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia - improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà - instaurato con la Società.

In particolare, con riferimento ai Dipendenti (compresi coloro che possiedono la qualifica di dirigenti), la violazione delle suddette norme costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile e può, quindi, determinare l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei soggetti interessati, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo - nei casi in cui il comportamento integri o meno un'ipotesi di illecito - e dall'esito del conseguente giudizio.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei confronti dei Dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dalle norme specialistiche di settore, contenute, in particolare, nei CCNL e negli Accordi Integrativi Aziendali tempo per tempo applicabili alla Società. L'irrogazione di una sanzione dovrà in ogni caso avvenire nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) e di eventuali normative di settore.

Per quanto, invece, riguarda i Collaboratori, i Fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con la Società, l'inosservanza delle disposizioni del presente Codice Etico e dei principi contenuti nel Modello 231 costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, e può quindi comportare l'applicazione dei rimedi contrattualmente previsti (a titolo esemplificativo, penali) ovvero - nei casi più gravi - la risoluzione del contratto e/o dell'incarico, nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

Il Codice Etico è approvato dall'Organo Amministrativo di Unionpelli. Eventuali futuri aggiornamenti del presente Codice Etico, dovuti ad adeguamenti normativi, all'evoluzione della sensibilità civile o altro, dovranno essere approvati dall'Organo Amministrativo e comunicati tempestivamente a tutti i Destinatari.

L'Amministratore Unico
Paolo Muraro
