



Codice Etico

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di UmbraGroup S.p.a in data 29.7.2014
Revisione 02 del 31.7.2020

Revisioni

Numero di revisione	Parte Modificata	Oggetto della revisione	Data di approvazione
00		Approvazione del Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione	29.7.2014
01	Par. 1.3Par. 2.12 – Par- 2.13 Par. 3.1 – Cap. 6 Par. 7.1	Modifica ed integrazione del Codice Etico con la previsione dei principi etici da rispettare nei rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali, nei rapporti con i collaboratori in caso di conflitto di interessi, nonché con l'introduzione delle regole di condotta nella relazioni infragruppo e l'estensione dei principi di condotta a tutto il Gruppo	29.1.2018
02	Par. 3.6	Introduzione del principio di tutela dell'integrità dell'Ente, all'esito dell'adozione della procedura di gestione delle segnalazioni.	30.7.2020

Sommario

CODICE ETICO	Errore. Il segnalibro non è definito.
Sommario	3
1. INTRODUZIONE	5
1.1. I Valori di UmbraGroup	5
1.2. Ambito, applicazione ed inosservanza del Codice Etico	6
1.3. L'applicazione nel Gruppo	6
2. PRINCIPI E VALORI ETICI.....	7
2.1. Onestà, lealtà, correttezza ed integrità morale	7
2.2. Centralità della persona	7
2.3. Equità nell'esercizio dell'autorità.....	7
2.4. Trasparenza	8
2.5. Riservatezza delle informazioni.....	8
2.6. Valore delle Risorse Umane	8
2.7. Politica Remunerativa	9
2.8. Cultura del Miglioramento Continuo.....	9
2.9. Innovazione	10
2.10. Qualità	10
2.11. Tutela dell'Ambiente	10
2.12. Responsabilità Sociale	11
2.13. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali e altre forme di associazioni.....	11
3. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI	12
3.1. Conflitto di interessi.....	12
3.2. Reclutamento, selezione ed inserimento del personale dipendente	12
3.3. Valorizzazione e valutazione del personale	13
3.4. Tutela dell'integrità della persona	14
3.5. Tutela della privacy	15
3.6. Tutela dell'Integrità dell'Ente.....	15
3.7. Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente.....	16
3.8. Doveri comportamentali dei dipendenti.....	17
3.9. Doveri comportamentali dei membri degli Organi societari	18
4. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON CLIENTI E FORNITORI	18
4.1. Relazioni con i Clienti	18
4.2. Avvio e mantenimento delle relazioni Commerciali	19
4.3. Contenuti contrattuali e comunicazioni	20
4.4. Clienti Pubblici	20
4.5. Relazioni con i fornitori.....	21
4.6. L'etica nelle forniture.....	22
5. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	23
5.1. Identificazione della Pubblica Amministrazione	23
5.2. Relazioni con la Pubblica Amministrazione.....	23
6. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI INFRAGRUPPO	25

6.1. Autonomia e Valori Etici comuni.....	25
6.2 Cooperazione, Comunicazione e Operazioni infragruppo	25
7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	26
7.1. Sistema di Controllo Interno	26
7.2. Organismo di Vigilanza.....	26
7.3. Comunicazione e Formazione.....	27
7.4. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	27
7.5. Violazioni del Codice Etico	27

1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico rappresenta e definisce i Valori ed i Principi di Condotta di UmbraGroup S.p.a. e delle sue controllate con sedi anche all'estero (di seguito anche "UmbraGroup", la "Società" o il "Gruppo") che dovranno essere alla base dell'operato dei soggetti che, a qualunque titolo, operano in Azienda e che dovranno orientare le strategie, i comportamenti, le prassi e le politiche di miglioramento continuo Aziendali. Ciò, al di là ed indipendentemente dall'imprescindibile e pieno rispetto di quanto previsto da leggi e regolamenti vigenti nel territorio in cui l'Azienda opera.

UmbraGroup, infatti, raccoglie appieno l'eredità morale lasciatale dal suo Padre fondatore e per lungo tempo Amministratore Delegato, Ing. Valter Baldaccini, il quale era profondamente convinto che, soltanto attraverso la solida adesione ai Valori, Management e Collaboratori, possano creare insieme un sistema di relazioni interne ed esterne basato primariamente sulla fiducia, sul rispetto e sulla solidarietà reciproca ad ogni livello organizzativo.

Il Codice Etico rappresenta per UmbraGroup un elemento essenziale di quel sistema di controllo preventivo, sancito dal Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001 ai fini della prevenzione dei reati ivi contemplati.

1.1. I Valori di UmbraGroup

I valori di UmbraGroup, che possono racchiudersi nell'acronimo FIRST, rappresentano la cornice entro la quale tutta l'Azienda opera, proponendo nuove idee e soluzioni per migliorare costantemente i processi, i prodotti ed i metodi di lavoro.

Focus sul Cliente: UmbraGroup opera costruendo con il Cliente un rapporto di partnership fondato sulla reciproca stima e serietà. Il Cliente viene sempre accompagnato nella scelta della soluzione per lui migliore ed economicamente più sostenibile. L'obiettivo è la valorizzazione di ciascun Cliente e la sua piena soddisfazione.

Innovazione: UmbraGroup opera per creare un ambiente favorevole all'innovazione, il cambiamento è considerato una forma di ricchezza e un'opportunità di crescita, ogni nuova idea è accolta con positività e viene messa in atto con la massima flessibilità e rapidità. UmbraGroup è composta da persone curiose e pronte ad arricchirsi di nuovi apprendimenti.

Rispetto: UmbraGroup si impegna ad ascoltare e comprendere i Clienti e tutti gli stakeholder. Ciò che viene detto loro a voce è mantenuto nei fatti. Si opera in Azienda come nella vita privata,

con lo sforzo di operare sempre coerentemente con i valori dell'Azienda. UmbraGroup rispetta le norme e leggi vigenti.

Sviluppo Sociale: UmbraGroup si impegna, attraverso il lavoro di tutti, a realizzare attivamente il bene comune, sostiene il benessere e lo sviluppo dei propri collaboratori dentro e fuori il contesto lavorativo, garantisce l'equità avendo a cuore le esigenze di tutti gli stakeholder.

Tutti per un Obiettivo: Management e Collaboratori di UmbraGroup sognano e concretizzano insieme, operando come una squadra ottengono risultati che non sarebbero ottenibili agendo da soli. Tutti partecipano agli obiettivi della squadra ed alla risoluzione dei problemi.

1.2. Ambito, applicazione ed inosservanza del Codice Etico

Il Codice Etico è vincolante per tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di UmbraGroup ciò indipendentemente dalla posizione rivestita. Sono destinatari del presente Codice Etico, pertanto, i soggetti che in UmbraGroup e nel Gruppo rivestono una posizione apicale, così come i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni, i fornitori ed i partner commerciali, tutti indistintamente sono tenuti nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, all'osservanza dei principi e dei valori espressi nel presente Codice Etico.

L'osservanza del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i predetti destinatari del Codice medesimo, così come previsto nel Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001 di UmbraGroup. Ogni comportamento posto in essere in violazione dei valori e dei principi del Codice Etico, da parte dei soggetti interni, sarà sanzionato, proporzionatamente alla gravità della violazione medesima, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel predetto Modello Organizzativo, di cui il Codice Etico è parte integrante e sostanziale.

Le infrazioni poste in essere da soggetti esterni a UmbraGroup, saranno sanzionate nel rispetto di quanto contrattualmente previsto e pattuito.

Tutti i destinatari, pertanto, hanno il dovere di segnalare eventuali inadempienze o violazioni all'Organismo di Vigilanza di UmbraGroup (OrganismoVigilanza@umbragroup.com).

1.3. L'applicazione nel Gruppo

UmbraGroup, nell'esercizio della propria attività di direzione e coordinamento, provvede alla diffusione del Codice Etico fra le Società direttamente o indirettamente controllate. Per effetto di questa diffusione, i principi fissati nel Codice Etico sono propri di tutte le società controllate da UmbraGroup e sono vincolanti per i comportamenti di tutti i destinatari

2. PRINCIPI E VALORI ETICI

2.1. Onestà, lealtà, correttezza ed integrità morale

L'onestà, la lealtà, la correttezza e l'integrità morale sono principi fondamentali che UmbraGroup rispetta e tutela da sempre; chiunque operi per e con UmbraGroup e con il Gruppo ha non solo il dovere, ma l'obbligo di tenere un comportamento etico ineccepibile, rispettoso delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui opera l'Azienda, nonché del Codice Etico, del Regolamento Interno e del Modello Organizzativo di UmbraGroup. A tale proposito UmbraGroup adotta un adeguato programma formativo e di sensibilizzazione continua, avente ad oggetto il contenuto del Codice Etico ed ogni problematica ad esso attinente. Il perseguimento di alcun scopo o il raggiungimento di alcun obiettivo, sarà mai giustificato ove ottenuto mediante un comportamento disonesto, scorretto e/o comunque discutibile rispetto ai valori etici e morali propri di UmbraGroup. Quest'ultima, pertanto, interromperà ovvero non intraprenderà alcun tipo di rapporto con chiunque ponga in essere comportamenti difformi da quanto previsto al presente punto del Codice Etico.

2.2. Centralità della persona

Ogni attività di UmbraGroup è fondata sul massimo rispetto per ogni persona e sulla tutela della sua integrità fisica, morale ed intellettuale.

Per tale motivo viene condannata fermamente ogni forma di sfruttamento e di discriminazione soprattutto se basata su razza, nazionalità, sesso, orientamento sessuale, età, disabilità, condizioni psico-fisiche, opinioni politiche o sindacali, convinzioni religiose o filosofiche.

UmbraGroup opera nel rispetto della Convenzione per la Salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dei principi contenuti nei trattati di diritto internazionale a tutela dei diritti umani. Pertanto, UmbraGroup nella scelta dei propri fornitori e partner, presta grande attenzione alle condizioni di lavoro praticate da questi ultimi

2.3. Equità nell'esercizio dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche (in special modo con i collaboratori), UmbraGroup s'impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza in modo da evitare ogni abuso.

In particolare, UmbraGroup avrà cura di specificare alla propria “controparte” i diritti e doveri che sorgono con l’instaurarsi del rapporto contrattuale in modo chiaro e comprensibile

2.4. Trasparenza

Nello svolgimento delle proprie attività, UmbraGroup garantisce ai propri collaboratori ed in genere, ai propri interlocutori, l’accesso a tutte quelle informazioni utili a valutare e ad interpretare correttamente (e quindi a rendere trasparente) il proprio operato. Ogni azione ed operazione, non solo di carattere contabile, viene adeguatamente registrata, così da poter sempre individuare il soggetto che l’ha decisa, quello che l’ha autorizzata e quello che l’ha eseguita. UmbraGroup adotta un sistema di comunicazione interno ed esterno atto a valorizzare al massimo il principio di trasparenza in base al quale ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Ogni operazione eseguita trova riscontro nel sistema informatico aziendale ovvero in un supporto documentale; ciò al fine di poter procedere, in ogni momento, all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione stessa.

2.5. Riservatezza delle informazioni

L’organizzazione aziendale ed il sistema informatico di UmbraGroup sono strutturati in maniera tale da assicurare e garantire la massima riservatezza delle informazioni in proprio possesso nonché da impedire che, dall’interno dell’azienda, si possano sollecitare ovvero ottenere informazioni riservate di soggetto terzi, tali da compromettere l’integrità o la reputazione di entrambe le parti. Tutti i collaboratori del Gruppo sono tenuti al rispetto dell’obbligo di riservatezza circa le informazioni di cui vengono a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e gli è fatto divieto di divulgare e/o utilizzare tali informazioni difformemente da quanto eventualmente autorizzati. UmbraGroup tratta tutte le informazioni in proprio possesso nel pieno ed assoluto rispetto della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

2.6. Valore delle Risorse Umane

Ogni collaboratore e dipendente di UmbraGroup è considerato come una risorsa imprescindibile, valorizzata per la propria professionalità e soddisfatta nei bisogni che gli vengono riconosciuti. Valorizzare le persone e stabilire con esse un rapporto di fiducia rappresenta per UmbraGroup una strategia caratterizzante che ha determinato nel tempo risultati positivi, come

testimoniano le buone relazioni anche con le rappresentanze sindacali. La soddisfazione dei dipendenti costituisce l'essenza di una politica aziendale capace di essere competitiva nel mercato, anche perché le strategie e le pratiche di gestione delle risorse umane di UmbraGroup, sono da sempre orientate a coniugare un sistema produttivo eccellente e competitivo con un ambiente familiare, caratterizzato dalla comunicazione aperta, dallo spirito di gruppo e dal coinvolgimento.

2.7. Politica Remunerativa

UmbraGroup, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, adotta una Politica di Remunerazione in relazione ai compensi e/o agli stipendi dei propri Amministratori, Sindaci, Dirigenti e Quadri con responsabilità strategiche; ciò con l'obiettivo di:

- allineare gli interessi del management con quello degli azionisti, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business, sulla base di “pacchetti retributivi” aziendali competitivi nel medio-lungo termine rispetto al mercato esterno;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale dei manager.

La Politica Remunerativa garantisce, in aderenza ai principi di trasparenza e di equità, la coerenza della remunerazione complessiva, per ciascuna tipologia di ruolo, rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe, nonché rispetto alle risultanze delle revisioni periodiche dei pacchetti retributivi effettuate sulla base delle performance complessive aziendali e personali. La Politica Remunerativa dell'Azienda viene definita sulla base delle proposte avanzate dal Comitato per la Remunerazione, che è l'organo deputato a valutarne l'adeguatezza e la concreta applicazione.

2.8. Cultura del Miglioramento Continuo

UmbraGroup crede che i processi vadano costantemente migliorati per fornire un servizio migliore ai clienti, per contenere i costi e le tempistiche e per diventare maggiormente competitivi. Per migliorare un processo occorre che tutti i principali artefici lavorino insieme per eliminare gli sprechi (di denaro, di tempo, di risorse), in modo da ottenere un processo che sia più veloce, meno caro, più facile e più sicuro rispetto al precedente. Pertanto, uno degli obiettivi del Gruppo è quello di promuovere e condividere a tutti i livelli organizzativi, la “cultura del miglioramento continuo”

attraverso un continuo processo di partecipazione e coinvolgimento. Il Gruppo, infatti, condivide e apprezza tale metodologia organizzativa denominata Lean Six Sigma, che fonda le proprie radici sui concetti di qualità, velocità e partecipazione. Pertanto, l'Azienda offre ai propri dipendenti dei programmi formativi di "miglioramento continuo", consistenti nel fornire supporto tecnico a qualsiasi stato del progetto e di ridurre i costi nel sistema produttivo.

2.9. Innovazione

Nel perseguire gli obiettivi di cambiamento ed innovazione, UmbraGroup incoraggia lo sviluppo di un ambiente di lavoro orientato a supportare la creatività e lo spirito innovativo dei collaboratori e dipendenti, premia gli sforzi innovativi, sostiene e accresce le competenze necessarie allo sviluppo e all'introduzione di nuove e utili idee all'interno del contesto organizzativo aziendale.

2.10. Qualità

In relazione al particolare settore produttivo in cui opera UmbraGroup, quest'ultima per mantenere la leadership di tale settore di nicchia, ha dovuto raggiungere nel corso degli anni standard di qualità molto elevati, che le hanno permesso di ottenere numerosi riconoscimenti nell'ambito della qualità e degli accreditamenti internazionali. Pertanto, al fine di mantenere tale posizione di leadership, nonché di continuare a garantire la produzione e la fornitura di prodotti e servizi qualitativamente eccellenti in un mercato costantemente in evoluzione, UmbraGroup non solo ha implementato un sistema di gestione per la qualità rispettoso degli standard nazionali ed internazionali ma ha, altresì, sostenuto importanti investimenti nella ricerca e nello sviluppo dei propri prodotti. Tutti i prodotti di UmbraGroup vengono sottoposti, nel corso dell'intero ciclo produttivo, ad una rigida e dettagliata analisi qualitativa e di sicurezza.

2.11. Tutela dell'Ambiente

UmbraGroup opera nel rispetto continuo e costante dell'Ambiente e della Salute e Sicurezza dei propri lavoratori, dei lavoratori di ditte terze e dei visitatori, tutto ciò mantenendo un giusto equilibrio tra la responsabilità sociale, economica, ambientale e di salute e sicurezza per le persone che a vario titolo frequentano i luoghi di lavoro dell'Azienda.

UmbraGroup, pertanto, nel riconoscere l'elevato valore di tutela e di difesa dell'Ambiente, svolge la propria attività produttiva applicando nei propri cicli produttivi le migliori tecnologie disponibili al fine di minimizzare al massimo l'impatto ambientale ed i rischi per l'ambiente;

contribuisce, inoltre, allo sviluppo sostenibile del territorio effettuando un costante monitoraggio dei processi aziendali al fine di ridurre al minimo l'impatto ambientale anche nella scelta dei materiali, nell'imballaggio e nella distribuzione e gestione dei prodotti.

UmbraGroup, agisce nel pieno rispetto della vigente normativa nazionale in materia di tutela dell'ambiente, di prevenzione e riduzione integrate dell'inquinamento (Decreto Legislativo n. 152 del 3.4.2006), nonché in materia di controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose (Decreto Legislativo n. 334 del 17.8.1999, D.M. 16.3.1998)

2.12. Responsabilità Sociale

UmbraGroup ha da sempre considerato di grande importanza il legame con il territorio. Tale legame, nella cultura aziendale si concretizza, nell'implementazione di numerose attività locali e internazionali guidate dai valori della responsabilità sociale, della solidarietà e della condivisione. La forte presenza di UmbraGroup nella comunità sociale, risponde alla consapevolezza che fare business significa non solo fare il bene degli azionisti e dei dipendenti ma anche fare il bene del territorio e della società in cui si opera; il UmbraGroup opera nella consapevolezza di rappresentare nel territorio un'opportunità per la costruzione del futuro delle persone e delle proprie famiglie. Ed è per tale ragione che numerose sono le iniziative sostenute nell'ambito dello sviluppo sociale, della cultura, dell'arte, dell'educazione e della green economy. Non mancano neanche le iniziative di solidarietà che il Gruppo sostiene a livello internazionale.

UmbraGroup supporta tali iniziative di responsabilità sociale, anche attraverso erogazione di sponsorizzazioni o contributi a favore di fondazioni, istituzioni ed organizzazioni dediti allo svolgimento di attività orientate al miglioramento delle condizioni di vita di persone disagiate e alla solidarietà nella comunità in cui opera. Le sponsorizzazioni e le liberalità a società o associazioni, anche non riconosciute, sono debitamente autorizzate e identificano univocamente le controparti interessate e le motivazioni sottostanti l'erogazione; il trasferimento del valore economico viene eseguito tramite intermediari autorizzati, in modo che ne sia garantita la tracciabilità sulla base di idonea documentazione.

2.13. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali e altre forme di associazioni

Anche al fine di contribuire allo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera, la Società, nell'ambito dello svolgimento della propria missione aziendale, interagisce con i soggetti

sindacali, politici e altre forme di associazioni. Coloro che sono delegati dalla Società a relazionarsi con questi soggetti, sono tenuti al rispetto delle leggi evitando ogni fenomeno collusivo o corruttivo.

3. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I COLLABORATORI

3.1. Conflitto di interessi

Tra UmbraGroup ed i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a qualsiasi livello sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario di questi ultimi adoperarsi per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico.

In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori di UmbraGroup devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell'azienda o che possa interferire o intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse di UmbraGroup. Il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e per l'integrità aziendale.

I Destinatari del presente Codice Etico hanno il dovere e l'obbligo di escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno della UmbraGroup.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Funzione aziendale di riferimento e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza.

Tutti coloro che si dovessero trovare in potenziale conflitto dovranno astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio a UmbraGroup ed al Gruppo.

Parimenti, anche i consulenti e i partner commerciali devono assumere specifici impegni volti ad evitare situazioni di conflitto di interessi, astenendosi altresì dall'utilizzare l'attività svolta per conto di UmbraGroup per conseguire, per se o per altri, vantaggi indebiti.

3.2. Reclutamento, selezione ed inserimento del personale dipendente

Il processo di selezione del personale avviene nel pieno rispetto della dignità umana ed è finalizzato ad accertare, durante le sue varie fasi, le caratteristiche di personalità, i valori, le competenze tecniche e professionali dei singoli candidati. L'intero processo di selezione avviene, altresì, nel pieno rispetto dei principi di non discriminazione, di pari opportunità e di tutela dei dati personali e termina con la scelta della persona più adatta, da un punto di vista psicoattitudinale e professionale, a ricoprire il ruolo necessario all'azienda. La trasparenza del processo di selezione è assicurata dal feedback sull'esito del processo di selezione offerto a tutti i candidati.

L'inserimento nel contesto aziendale del candidato prescelto, avviene nel pieno e puntuale rispetto della normativa in materia giuslavoristica, di impiego di cittadini di paesi terzi (Decr. Lgs n. 286 del 25.7.1998) e di salute e sicurezza sul lavoro, nonché delle procedure operative previste dal Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001. A tutti i dipendenti, sia al momento dell'assunzione che nel corso del rapporto lavorativo, viene assicurato un adeguato programma formativo inerente:

- gli elementi essenziali del contratto di lavoro nonché, dei correlati diritti e doveri del lavoratore;
- le mansioni da svolgere e le responsabilità inerenti il proprio ruolo;
- gli elementi di base e specifici in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché lo specifico addestramento tecnico ove previsto dal ruolo;
- il contenuto del Modello Organizzativo adottato da UmbraGroup con particolare riferimento al Codice Etico ed al regolamento Disciplinare.

UmbraGroup garantisce la massima disponibilità nei confronti di tutti i dipendenti a fronte di qualsivoglia richiesta di chiarimenti e/o di informazioni.

3.3. Valorizzazione e valutazione del personale

UmbraGroup garantisce a tutti i propri collaboratori un ambiente di lavoro ispirato ai valori del rispetto, della fedeltà e della passione; garantisce, inoltre, la possibilità di crescere in maniera dinamica e coerente, di contribuire a realizzare processi di produzione all'avanguardia, di essere costantemente seguiti da un Responsabile che, individuando margini di miglioramento nella persona, l'aiuta a progredire anche predisponendo percorsi di formazione ad hoc.

Invero, l'esigenza di UmbraGroup è quella di avere del personale guidato da spirito imprenditoriale, orientato a soddisfare le richieste dei clienti, a mantenere la parola data e ad essere promotore della crescita della comunità in cui opera.

Su tale modello di leadership si basa la strategia di business di UmbraGroup che è finalizzata ad immaginare scenari futuri, a trasformare gli ostacoli in opportunità, a promuovere e realizzare l'empowerment delle persone perché, come diceva il Padre fondatore Ing. Valter Baldaccini, *"solo se gli uomini e le donne sentiranno l'Azienda per cui lavorano come propria, daranno il meglio di loro stessi e si sentiranno realizzati. Solo se riusciremo a mettere l'individuo al centro dell'attività lavorativa, daremo la reale opportunità alle persone di trovare una loro dignità nel lavoro che svolgono e di prendere in mano il loro destino. Sono convinto che tramite delle relazioni corrette di business potremmo contribuire a mettere delle basi per creare un mondo più giusto"*.

Ed è per questo che ogni dipendente per UmbraGroup è una risorsa imprescindibile, che merita di essere valorizzata nella professionalità e soddisfatta nelle esigenze personali e professionali. UmbraGroup non solo instaura con ciascun dipendente un rapporto basato sulla trasparenza e sulla comunicazione aperta, ma favorisce altresì i contatti tra i dipendenti e soprattutto tra le loro famiglie; ciò riunendo periodicamente i dipendenti per mostrare loro i risultati raggiunti e dare informazioni sulle prospettive future, in modo da rendere ciascuno consapevole del percorso che l'Azienda vuole intraprendere e da favorire, così, in ciascun dipendente il ruolo di agente attivo di ogni possibile cambiamento e sviluppo, nonché organizzando tramite il Circolo Ricreativo Aziendale Lavoratori eventi sportivi, culturali, ludici e turistici al fine di creare aggregazione nel Gruppo.

I percorsi di carriera per le risorse con potenziale, vengono progettati privilegiando la crescita interna, al fine di mantenere alto il livello di efficienza e saper gestire i cambiamenti che provengono dal mercato, ciò sempre nel rispetto del criterio del merito.

3.4. Tutela dell'integrità della persona

UmbraGroup si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo vieta ogni comportamento che possa essere considerato come un atto di violenza fisica o psicologica, di molestia anche di natura sessuale, discriminatorio o comunque lesivo della persona, delle sue convinzioni o delle sue preferenze.

Pertanto, ciascun dipendente e/o collaboratore è tenuto ad utilizzare un linguaggio consono al luogo di lavoro, evitando espressioni di basso livello e commenti che possano arrecare offesa alle persone.

UmbraGroup, garantisce, inoltre, rapporti di colleganza e gerarchici equi e corretti vietando e perseguendo ogni comportamento che possa determinare un abuso da parte del superiore gerarchico.

Ogni comportamento discriminatorio e/o lesivo di qualsivoglia diritto della persona sarà considerato come grave una violazione del Codice Etico e dovrà essere tempestivamente segnalato all'Organismo di Vigilanza di UmbraGroup.

3.5. Tutela della privacy

UmbraGroup, inoltre, garantisce ai propri dipendenti la massima tutela dei dati personali, secondo le norme vigenti in materia di privacy, adottando standards che specificano le informazioni che l'Azienda richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e di conservazione, come previsto dal documento programmatico per la sicurezza, cui tutto il personale è tenuto ad attenersi scrupolosamente.

E esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

Dipendenti, collaboratori e amministratori sono tenuti a conoscere il contenuto del documento programmatico per la sicurezza ed attuare quanto previsto dalle politiche di UmbraGroup in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

3.6. Tutela dell'Integrità dell'Ente

UmbraGroup conformemente alla previsione di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo, ha introdotto nella propria organizzazione la procedura denominata "Procedura operativa per la gestione delle segnalazioni", con la finalità di tutelare la propria integrità, prevenendo e contrastando efficacemente comportamenti fraudolenti e condotte illecite e/o irregolari poste in essere dal personale dipendente della Società, inclusi i manager, i dirigenti ed i membri degli organi societari. Ciò mediante l'istituzione di canali di comunicazione riservati con l'ODV, destinati a far emergere - mediante segnalazioni circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti - condotte illecite ai sensi del Decreto legislativo o comportamenti posti in essere in violazione del MOG, del Codice Etico e/o delle procedure operative, anche interne ivi contemplate e/o richiamate. Tutto ciò introducendo adeguate forme di tutela e di riservatezza per l'autore delle segnalazioni, nonché per il soggetto segnalato in caso di segnalazione calunniosa o diffamatoria. La bontà e l'efficacia del sistema di segnalazione introdotto è garantita dalla previsione, nel sistema disciplinare adottato da UMBRAGROUP, di specifiche sanzioni disciplinari destinate a chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni infondate.

3.7. Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente

UmbraGroup ha come principio imprescindibile il rispetto della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'ambiente e, pertanto, si impegna a mantenere ed a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre nonché, a diffondere e consolidare nei propri dipendenti la cultura del rispetto dei principi di salute e sicurezza sul lavoro nonché di tutela dell'ambiente, anche in considerazione delle peculiarità e particolarità delle sostanze pericolose utilizzate nei propri processi di produzione.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, ogni scelta e/o decisione presa è basata sul rispetto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi generali sono alla base della valutazione circa le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

UmbraGroup, altresì, adotta e concretamente attua un Sistema Integrato di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro e dell'Ambiente. In relazione a tale ultima tematica UmbraGroup non solo contribuisce alla sensibilizzazione ed alla diffusione della cultura della tutela dell'Ambiente ma gestisce, altresì, la propria attività in modo eco-compatibile e nel rispetto della normativa vigente.

A tal fine l'Azienda s'impegna a :

- valutare e gestire i rischi ambientali;
- correggere prontamente le condizioni che minacciano l'ambiente e, quindi, anche l'uomo;
- svolgere le relative verifiche periodiche;
- gestire e smaltire i rifiuti secondo le norme vigenti in materia;
- selezionare i fornitori effettuando una preventiva verifica circa il possesso delle autorizzazioni richieste per legge

3.8. Doveri comportamentali dei dipendenti

I dipendenti ed i collaboratori di UmbraGroup devono sempre agire nel rispetto dei criteri generali, dei valori e dei principi espressi nel presente Codice Etico, osservando puntualmente le previsioni contrattuali, il Regolamento Interno ed il Modello Organizzativo.

UmbraGroup ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i territori in cui opera e, di conseguenza, ogni suo dipendente e/o collaboratore:

- deve impegnarsi al rispetto delle predette leggi e regolamenti;
- deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti;
- in caso di dubbio su come procedere dovrà chiedere spiegazioni all'Azienda che li informerà adeguatamente.

Ciascun dipendente dovrà comportarsi lealmente ed onestamente, nella consapevolezza che ogni propria scelta influirà positivamente o negativamente sull'Azienda, pertanto, dovrà operare, agire e compiere le proprie scelte nel rispetto dei seguenti principi e criteri generali:

- ogni operazione e transazione effettuata deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e deve essere adeguatamente supportata documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- non è consentito richiedere e/o accettare raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altra utilità;
- ogni situazione che generi, anche soltanto ipoteticamente, un conflitto di interessi deve essere tempestivamente ed adeguatamente riferita al superiore gerarchico;

- i beni aziendali devono essere tutelati con la massima cura e diligenza e nel rispetto delle procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove richiesto, il loro impiego; è fatto divieto di utilizzare fraudolentemente o impropriamente i beni aziendali;
- le mansioni devono essere eseguite conformemente alle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici e non;
- le informazioni riservate apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità alla normativa di riferimento nonché alle procedure operative aziendali, debbono essere mantenute strettamente riservate e opportunamente protette, non possono essere utilizzate, comunicate /o divulgate se non in esecuzione delle proprie mansioni;
- devono essere rispettati gli obblighi legali ed etici nei confronti di eventuali precedenti datori di lavoro che esercitano un'attività concorrente con quella dell'Azienda
- ogni violazione e/o situazione anomala che integri o possa determinare una violazione dei principi e delle norme contenuti nel presente Codice Etico, deve essere tempestivamente e prontamente comunicata, anche in forma anonima, all'Organismo di Vigilanza di UmbraGroup, affinché quest'ultimo possa adottare direttamente, o suggerire agli organi aziendali competenti, di adottare i conseguenti provvedimenti.

3.9. Doveri comportamentali dei membri degli Organi societari

Ogni componente degli organi societari è tenuto alla piena osservanza delle politiche aziendali, del Regolamento Interno, del Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001 adottato da UmbraGroup e del presente Codice Etico; pertanto, deve svolgere la propria attività ispirandosi ai principi di autonomia, indipendenza, correttezza ed integrità morale e professionale, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse e garantendo la riservatezza delle informazioni di cui viene a conoscenza. E' fatto divieto ai membri degli organi societari di avvalersi della propria posizione per ottenere, direttamente o indirettamente, vantaggi di natura personale.

4. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON CLIENTI E FORNITORI

4.1. Relazioni con i Clienti

La missione di UmbraGroup non è semplicemente quella di essere efficiente nella qualità, ma è quella di essere eccellente ed affidabile. In sostanza, il Gruppo vuole essere per i Clienti “Il Fornitore” di Viti a Sfera, di Cuscinetti, di Attuatori e di Componenti destinati a mercati ad alta tecnologia. Tutta la propria competenza è messa a servizio dei Clienti assicurando loro la massima professionalità in Qualità, Servizio e Supporto. Il successo dell’Azienda è fondato sul seguente slogan: “Zero difetti, On Time Delivery e Miglioramento Continuo”.

Per ottenere tutto ciò, il Gruppo pretende che le persone che ne fanno parte gestiscano i rapporti con i soggetti esterni all’Azienda, mantenendo sempre un comportamento improntato alla massima correttezza, al rispetto ed all’integrità. In particolare, nei confronti dei Clienti è indispensabile:

- fornire con efficienza, cortesia e tempestività i prodotti, nel pieno rispetto delle previsioni contrattuali e garantendo la massima qualità e la piena soddisfazione del destinatario;

- fornire, ove necessario, nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa lo stato di progetto dei prodotti oggetto di fornitura, in modo che il Cliente possa di volta in volta assumere decisioni consapevoli;

- soddisfare le attese dei Clienti in termini di onestà, trasparenza e pieno rispetto della legge e degli accordi contrattuali.

4.2. Avvio e mantenimento delle relazioni Commerciali

Nell’intraprendere nuove relazioni commerciali ovvero nel mantenere quelle già in essere UmbraGroup, nel rispetto di leggi e regolamenti vigenti e sulla base delle informazioni pubbliche acquisibili, si impegna a verificare che i Clienti attuali o futuri:

- non siano privi dei requisiti di onorabilità, serietà ed affidabilità commerciale;

- non siano implicati, né direttamente né indirettamente, in attività illecite, con particolare riferimento a quelle connesse con i reati contemplati dal Decr. Lsg. n. 231/2001;

- non violino, nell’esercitare la loro attività, i diritti fondamentali della persona, ostacolando lo sviluppo umano e calpestando la dignità umana e la personalità individuale (ad esempio sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti, non garantendo condizioni di lavoro sicure e luoghi di lavoro salubri...);

- mantengano gli impegni contrattualmente assunti.

In ogni caso a tutti gli Amministratori, Dirigenti, dipendenti e collaboratori di UmbraGroup è fatto espresso divieto:

- di effettuare e/o accettare pagamenti diversi ed ulteriori, nell'ammontare e/o nella tempistica e/o nella modalità, rispetto a quelli contrattualmente previsti e pattuiti; si considerano, infatti, atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti o ricevuti direttamente dall'Azienda così come dai suoi Amministratori, collaboratori e/o dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti o ricevuti tramite persone che agiscono per conto di UmbraGroup Gruppo e/o di altre Società del Gruppo, sia in Italia che all'estero;

- di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole rispetto a quello ordinariamente effettuato; ciò sia in Italia che all'estero;

4.3. Contenuti contrattuali e comunicazioni

I contratti e le comunicazioni ai Clienti di UmbraGroup (compresi i messaggi pubblicitari) sono sempre:

- improntati alla massima chiarezza e semplicità, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello utilizzato dai vari interlocutori nazionali ed internazionali;

- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;

- completi ed esaurienti nei contenuti, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del Cliente;

- conformi alla politica commerciale dell'Azienda.

Gli scopi e i destinatari delle varie comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni, ed impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

4.4. Clienti Pubblici

UmbraGroup, di norma, intrattiene rapporti commerciali con soli soggetti privati; in ogni caso, laddove dovesse intrattenere rapporti con Clienti Pubblici, si impegnerà non solo a rispettare i principi di massima sopra indicati ma, stante la peculiare natura del "soggetto pubblico", si impegnerà ad adottare ulteriori comportamenti precauzionali. In particolare a tutti gli Amministratori, Dirigenti, dipendenti e collaboratori di UmbraGroup sarà fatto espresso divieto:

- di porre in essere qualsivoglia comportamento che possa essere anche soltanto interpretato come di natura collusiva o comunque idoneo a pregiudicare i principi cardine del presente Codice Etico;

- a promettere, richiedere offrire e/o accettare a o da Soggetti che rivestono la qualità di Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione, proposte dirette ad eludere, anche parzialmente, la normativa sui contratti con la Pubblica Amministrazione.

4.5. Relazioni con i fornitori

UmbraGroup ritiene che nel mercato globale odierno, i rapporti instaurati con i fornitori costituiscano un pilastro fondamentale per l'agilità, l'integrità e la competitività dell'Azienda. Parimenti la quotidiana capacità di soddisfare le esigenze dei Clienti si basa sull'impegno comune con tutta la catena di fornitura. Per realizzare questo obiettivo in maniera efficace, il Gruppo lavora in partnership con i suoi fornitori costituendo un unico team per un futuro di successo.

UmbraGroup considera i propri Fornitori come partner strategici per la propria crescita e competitività e si impegna a sviluppare con essi un rapporto duraturo di affari che non solo soddisfi i requisiti di qualità, prezzo e affidabilità, ma anche di condivisione dei suoi principi e dell'approccio aziendale.

Pertanto, ogni acquisto effettuato da UmbraGroup è e deve essere condotto con onestà, lealtà, integrità, riservatezza, professionalità, obiettività di valutazione ma, soprattutto, nel pieno e puntuale rispetto della normativa nazionale ed internazionale vigente e delle procedure operative previste dal Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001.

La scelta di nuovi fornitori o i rapporti con quelli già in essere, sono e devono sempre essere fondati sul rispetto di principi obiettivi, quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge. Pertanto, UmbraGroup con particolare riferimento ai soggetti coinvolti direttamente e/o indirettamente nel processo degli acquisti:

- vieta, nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate, qualsiasi comportamento parziale e condizionato nei confronti dei Fornitori;

- vieta l'assunzione di qualsivoglia impegno e/o obbligo di natura personale; eventuali rapporti personali intrattenuti dai dipendenti e/o dai collaboratori con i Fornitori devono sempre essere resi noti;

Il monitoraggio delle performance dei fornitori è la base per istituire, sviluppare e mantenere un rapporto efficace tra il Gruppo ed i suoi fornitori. Pertanto, nella selezione e nella scelta dei fornitori del Gruppo considera quali requisiti imprescindibili:

- la professionalità e la serietà dell'interlocutore;

- la disponibilità opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, di strutture organizzate, di capacità e risorse progettuali, capaci di assicurare tempi di consegna oggettivi e quantificabili, una qualità del servizio parametrata al miglior prezzo ed un prodotto innovativo;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di gestione di qualità, di salute e sicurezza e di ambiente;
- la tenuta di condotte rispettose dell'ambiente;
- la tenuta di condotte che non si riversino negativamente sull'immagine e sul buon nome di UmbraGroup.

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

- adotta, nella selezione dei fornitori, i criteri di valutazione previsti dalle procedure operative esistenti, in modo oggettivo e documentabile;
- garantisce equità nella scelta effettuata, non precludendo ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicura in fase di selezione del fornitore una concorrenza sufficiente a garantire la qualità dei servizi commissionati considerando, ove possibile, una rosa adeguata di candidati (ad esempio considerando almeno tre imprese);
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- osserva e pretende l'osservanza di tutti gli obblighi imposti dalla normativa vigente, in materia di prevenzione del riciclaggio, di sicurezza, di appalti, di versamenti contributivi e fiscali nonché di fornitura e approvvigionamento.

In ogni caso, laddove un fornitore, nello svolgimento della propria attività, dovesse adottare comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, UmbraGroup sarà legittimata a prendere gli opportuni e conseguenti provvedimenti.

4.6. L'etica nelle forniture

UmbraGroup pretende che tutti i propri Fornitori esercitino la loro attività nel rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- diritti umani e condizioni di lavoro;
- rispetto per l'ambiente;

- etica nei rapporti commerciali

A tal fine, ciascun fornitore dovrà sottoscrivere per accettazione le “Condizioni Generali di Fornitura”, ove il Fornitore garantisce il rispetto dei suddetti principi etici.

5. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

5.1. Identificazione della Pubblica Amministrazione

In relazione a quanto previsto nel presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere l'insieme di enti e soggetti pubblici o privati, nonché di tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione amministrativa nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico e che agiscono, di conseguenza, nella veste di Pubblico Ufficiale, di Incaricato di Pubblico Servizio ovvero di membro degli Organi delle Comunità europee o di Funzionario delle Comunità Europee o di altri Stati esteri e/o organizzazioni pubbliche internazionali.

5.2. Relazioni con la Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti a qualsivoglia attività intrattenuta da UmbraGroup con la Pubblica Amministrazione, primi fra tutti quelli inerenti le materie fiscali e previdenziali, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle normative comunque vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure operative previste nel Modello Organizzativo ex Decr. Lgs. n. 231/2001 di UmbraGroup.

Pertanto, UmbraGroup, al fine di scongiurare il verificarsi di fatti e/o circostanze che potrebbero configurare, anche solo potenzialmente, uno dei reati contemplati dal Decr. Lgs. n. 231/2001, vieta ai propri dipendenti, collaboratori, amministratori, rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel suo interesse, in suo nome o per suo conto:

- di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, compensi, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego), ad eccezione di beni o servizi di valore modico o simbolico, a Pubblici Ufficiali, a Incaricati di Pubblico Servizio, a dipendenti, funzionari, dirigenti della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, a soggetti privati che esercitano una pubblica funzione o un

- pubblico servizio, o a loro parenti, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- di influenzare impropriamente, nel corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, le decisioni di quest'ultima, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per suo conto;
 - di intraprendere, direttamente o indirettamente, nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione, le seguenti azioni: (i) esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale; (ii) offrire o in alcun modo fornire omaggi; (iii) sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
 - di assumere come dipendenti e/o collaboratori ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa d'affari, o che abbiano avallato le richieste effettuate da Umbra Cuscinetti alla Pubblica Amministrazione;
 - di condizionare illegittimamente ed indebitamente le persone al fine di rendere dichiarazioni mendaci ovvero di non rendere dichiarazioni dovute all'Autorità Giudiziaria;
 - di presentare dichiarazioni non veritiere al fine di ottenere erogazioni pubbliche, finanziamenti e/o contributi nazionali, comunitari o internazionali;
 - di destinare le somme ricevute in seguito all'ottenimento di erogazioni pubbliche, finanziamenti e/o contributi nazionali, comunitari o internazionali, a scopi diversi a quelli per i quali erano destinate;
 - di alterare o violare, in qualunque modo, il sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione;
 - di intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, laddove anche indirettamente, si versi in conflitto di interessi;
 - di contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici, in violazione della normativa di riferimento.

Il mancato rispetto dei predetti divieti, dovrà essere tempestivamente riferito alle funzioni interne competenti, anche in forma anonima, da chiunque ne sia venuto a conoscenza direttamente e/o indirettamente.

6. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI INFRAGRUPPO

6.1. Autonomia e Valori Etici comuni

UmbraGroup riconosce e rispetta l'autonomia delle Società controllate del Gruppo, cui richiede di uniformarsi ai valori espressi nel Codice Etico, collaborando in modo leale e trasparente al perseguimento degli obiettivi comuni. Ciò nel rispetto delle normative vigenti nell'ordinamento giuridico di riferimento per ciascuna delle Società facenti parte del Gruppo.

UmbraGroup, nell'esercizio della propria attività d'impresa, si astiene dal porre in essere comportamenti che possano, anche solo potenzialmente, essere valutati come pregiudizievoli per l'integrità, l'autonomia o l'immagine propria o del Gruppo. Per tale ragione UmbraGroup chiede alle proprie Controllate di astenersi anch'esse dal porre in essere comportamenti o decisioni che potrebbero risultare dannosi per l'integrità o l'immagine delle altre Società del Gruppo.

6.2 Cooperazione, Comunicazione e Operazioni infragruppo

Chi riveste, su designazione di UmbraGroup, cariche sociali all'interno del Gruppo ha il dovere di partecipare alle riunioni cui è invitato ad intervenire, di espletare gli incarichi attribuiti con lealtà e correttezza, di favorire la comunicazione tra le aziende del Gruppo, di sollecitare ed utilizzare le sinergie infragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni. La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, in particolare ai fini della redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, congruità, e tracciabilità dei rapporti economici sottostanti e dei relativi flussi finanziari, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna Società e degli specifici ambiti di attività.

L'attività di direzione e coordinamento che compete a UmbraGroup si esplica attraverso comunicazioni ufficiali dirette ai deputati organi societari delle aziende del Gruppo. Gli eventuali rapporti negoziali in essere fra le Società del Gruppo sono debitamente formalizzati, nel rispetto dei principi di correttezza, effettività e tutela dei rispettivi interessi.

Particolare attenzione viene prestata agli aspetti relativi alla circolazione delle risorse economiche nonché alle operazioni con parti correlate, ivi comprese le operazioni infragruppo, che devono essere compiute nel pieno rispetto dei principi di oggettività, trasparenza e veridicità, nonché

in conformità alla procedura aziendale interna adottata dal Consiglio di Amministrazione di UmbraGroup.

7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

7.1. Sistema di Controllo Interno

UmbraGroup ritiene che i principi di trasparenza e di chiarezza nelle regole debbano essere posti alla base del sistema di controllo; sistema inteso come mezzo per ottenere un utilizzo efficiente delle risorse ed il conseguimento degli obiettivi. Pertanto, UmbraGroup si impegna nel diffondere a tutti i livelli organizzativi una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per controlli interni si intendono tutte quelle attività destinate a verificare l'effettivo e concreto rispetto:

- delle leggi e dei regolamenti vigenti, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- delle strategie e delle politiche di UmbraGroup;
- della tutela dei beni, materiali, immateriali e della proprietà intellettuale ;
- dell'efficacia e l'efficienza della gestione;
- della normativa volta a prevenire fenomeni di riciclaggio;
- dell'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

L'efficacia del sistema di controllo interno, dipende dalla intera struttura organizzativa di UmbraGroup con la conseguenza che tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

7.2. Organismo di Vigilanza

UmbraGroup è dotata di Organismo di Vigilanza a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici piani di audit interni e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dai portatori di interesse interni ed esterni;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;

- segnalare alle Funzioni Aziendali ed agli Organi competenti le violazioni accertate Codice Etico;
- relazionare periodicamente il Consiglio di Amministrazione circa i risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di particolare e significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

7.3. Comunicazione e Formazione

Il presente Codice Etico viene portato a conoscenza di tutti gli stakeholder interni ed esterni di UmbraGroup, mediante apposite attività di diffusione e di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Ufficio Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel presente Codice, secondo le regole stabilite dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di UmbraGroup.

7.4. Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

UmbraGroup si adopera per istituire e divulgare appositi canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, attraverso i quali tutti gli stakeholder possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice Etico o a sue eventuali violazioni.

In alternativa tutti gli stakeholder possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, su supporto cartaceo o attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

7.5. Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporta la segnalazione ai vertici della Direzione Aziendale, e nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione ed alla Presidenza. Ciascuna violazione accertata sarà sanzionata, proporzionatamente alla gravità, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare definito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di UmbraGroup.