

**U-Power**<sup>®</sup>  
Don't worry... be happy!



**Codice etico**  
**etico etico**  
**Codice etico**  
**etico etico**



Codice etico  
etico codice  
Codice etico  
etico codice



## Premessa

# 1

<b>1.1 Ambito di applicazione e destinatari</b> .....	7
<b>1.2 Principi ispiratori</b> .....	7

## Carta etica

# 2

<b>2.1 Missione</b> .....	9
<b>2.2 Valori</b> .....	9
2.2.1 Operare in modo etico e trasparente.....	9
2.2.2 Coinvolgere le persone.....	9
2.2.3 Vivere le diversità .....	10
2.2.4 Perseguire eccellenza e leadership attraverso l'innovazione .....	10
2.2.5 Fare leva sulla creatività .....	10
2.2.6 Credere nel domani .....	11
2.2.7 Perseguire il successo sostenibile .....	11

## Codice di condotta

# 3

<b>3.1 I principi di comportamento di U-Power</b> ...	13
3.1.1 Compliance .....	13
3.1.2 Tutela della proprietà industriale ed intellettuale.....	13
3.1.3 Riservatezza delle informazioni.....	13
3.1.4 Conflitti di interesse .....	14
3.1.5 Elargizione/accettazione di doni o altre utilità .....	14
3.1.6 Diligenza nell'utilizzo delle risorse del Gruppo .....	15
<b>3.2 Il rapporto con i dipendenti e i collaboratori esterni</b> .....	16
3.2.1 Selezione del personale ed assunzioni	16
3.2.2 Rapporto di lavoro .....	16
3.2.3 Gestione del personale.....	17
3.2.4 Tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.....	17
<b>3.3 Il rapporto con gli Organi sociali</b> .....	18
<b>3.4 Il rapporto con i clienti</b> .....	18
<b>3.5 Il rapporto con gli utilizzatori finali</b> .....	19
<b>3.6 Il rapporto con i fornitori</b> .....	20
<b>3.7 Il rapporto con gli azionisti e investitori</b> ...	21
<b>3.8 Il rapporto tra le società del Gruppo</b> .....	21
<b>3.9 Il rapporto con gli enti regolatori, di controllo e di certificazione</b> .....	22
<b>3.10 Il rapporto con l'ambiente</b> .....	23
<b>3.11 Il rapporto con le Comunità locali</b> .....	23
<b>3.12 Il rapporto con i media</b> .....	23

## Attuazione, controllo e aggiornamento del codice etico

# 4

<b>4.1 Diffusione e aggiornamento del Codice Etico</b> .....	24
<b>4.2 Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico</b> .....	24
<b>4.3 Violazione del Codice Etico</b> .....	24



**U-Power ritiene che lo sviluppo duraturo e sostenibile di un'impresa si fondi sulla propria identità valoriale, la quale rappresenta il fondamento della cultura aziendale e deve ispirare i comportamenti e le decisioni a tutti i livelli dell'organizzazione.**

# 1 Premessa

U-Power Group S.p.A., insieme alle società da questa direttamente o indirettamente controllate (di seguito anche "U-Power" o "il Gruppo") è un attore internazionale attivo nella produzione e commercializzazione di calzature antinfortunistiche e abbigliamento da lavoro.

Il presente Codice Etico (di seguito anche "Codice" o "documento") si applica a tutte le società che compongono il Gruppo, e ha l'obiettivo di definire con chiarezza e trasparenza i valori ed i principi a cui il Gruppo si ispira, nonché i criteri di condotta volti a regolare le proprie attività. Il Codice è composto da tre sezioni distinte:

- la Carta Etica, dove sono enunciati la missione e i valori di U-Power;
- il Codice di Condotta, dove vengono specificate le norme e gli standard di comportamento;
- la sezione dedicata alle modalità di attuazione, controllo e aggiornamento del Codice Etico.

## 1.1 Ambito di applicazione e destinatari

I principi, le regole di condotta e di comportamento enunciati dal presente Codice sono vincolanti per:

- gli amministratori e i membri dei Collegi Sindacali delle società che compongono il Gruppo;
- i dipendenti di tutte le società del Gruppo;
- coloro i quali operano su mandato e/o per conto del Gruppo (ad es., in forza di contratto, come i consulenti; o di specifica procura, come i difensori in giudizio);

di seguito, collettivamente, definiti "Destinatari".

I Destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi. A tal fine, il Codice è diffuso secondo quanto previsto al paragrafo 4.1.

Inoltre, il Gruppo si adopera affinché i clienti, i fornitori e tutti i collaboratori esterni ad esso adottino comportamenti ispirati alle medesime norme di condotta.

## 1.2 Principi ispiratori

Il Codice è stato predisposto secondo le principali linee guida a livello nazionale e internazionale in tema di diritti umani, di responsabilità sociale d'impresa e di *corporate governance*. In particolare, il Codice Etico di U-Power si ispira a:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- la Convenzione sui diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite;

- la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne delle Nazioni Unite;
- i Principi dell'UN Global Compact;
- le 8 Convenzioni fondamentali dell'ILO (Organizzazione Internazionale dei Lavoratori);
- le Linee guida dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) per le imprese multinazionali;
- la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea;
- il Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana;
- la Carta dei Valori d'Impresa dell'Istituto Europeo per il Bilancio Sociale.

### Codice etico e D.Lgs. 231/2001

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel seguito anche "Modello") adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 dalle società italiane del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, le Funzioni Direttive del Gruppo e gli Organismi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 (nel seguito anche "OdV") nominati dalle società che hanno adottato il Modello, potranno in essere tutte le iniziative più opportune per dare piena attuazione alle norme di comportamento contenute nel presente Codice.

Il Gruppo individua inoltre negli OdV gli organi preposti al monitoraggio del presente Codice Etico, in coerenza con quanto previsto nel Modello adottato dalle società italiane.

I principi di legalità e trasparenza e più in generale le norme di *compliance* a cui il presente Codice fa riferimento troveranno applicazione anche nelle altre società del Gruppo, in coerenza - qualora esistenti - con le equivalenti previsioni normative locali.



## Carta etica

U-Power ritiene che lo sviluppo duraturo e sostenibile di un'impresa si fondi sulla propria identità valoriale, la quale rappresenta il fondamento della cultura aziendale e deve ispirare i comportamenti e le decisioni a tutti i livelli dell'organizzazione.

### 2.1 Missione

U-Power si pone l'obiettivo di costituire il più autentico e sicuro punto di riferimento per migliorare la qualità della vita delle persone che lavorano, offrendo loro un capitale di know-how ed expertise assolutamente unico nell'area Personal Protection Equipment. Ogni prodotto U-Power è creato per garantire vero comfort e funzionalità nel segno del puro design italiano. U-Power si impegna a ricercare costantemente l'eccellenza nel proprio business, avendo sempre ben chiara la responsabilità legata al rispetto delle proprie persone, dei territori e dell'ecosistema in cui opera.

### 2.2 Valori

L'insieme dei valori enunciati di seguito ispira l'attività di tutti coloro che, a vario titolo e con differenti responsabilità, concorrono direttamente o indirettamente a realizzare la missione del Gruppo.

#### 2.2.1 Operare in modo etico e trasparente

U-Power considera l'onestà un valore imprescindibile nella conduzione delle attività aziendali, indispensabile per preservare il valore e la reputazione del Gruppo.

U-Power s'impegna a rispettare il Codice Etico, le leggi vigenti e le prassi generalmente riconosciute. Tutte le attività realizzate in nome e per conto del Gruppo devono essere improntate al rispetto dei principi di integrità e trasparenza e sono condotte con lealtà e senso di responsabilità, correttezza e buona fede. Il Gruppo s'impegna a garantire completezza, accuratezza e tempestività nella gestione e comunicazione delle informazioni aziendali, evitando pertanto comportamenti ingannevoli da cui si possa trarre indebito vantaggio.

#### 2.2.2 Coinvolgere le persone

U-Power si impegna a generare empatia e costruire fiducia nei rapporti con i vari portatori di interesse, al fine di creare relazioni durature.

Il Gruppo rispetta i diritti fondamentali di tutte le persone con le quali si trovi a qualunque titolo ad interagire, tutelandone l'integrità fisica e morale e garantendo pari opportunità a ciascuno.

U-Power riconosce la centralità del proprio operato nelle risorse umane: tutti i dipendenti e i collaboratori del Gruppo partecipano al raggiungimento degli obiettivi che U-Power si pone, contribuendo, con il loro impegno e la loro passione, alla performance del Gruppo.

U-Power si impegna a promuovere un ambiente di lavoro volto alla valorizzazione e allo sviluppo

delle potenzialità e del talento dei propri dipendenti e collaboratori. Il Gruppo si impegna inoltre per valorizzare l'esperienza professionale di tutti i dipendenti e favorire il passaggio del *know-how* aziendale, al fine di tramandare e preservare l'eredità culturale e i valori fondamentali del Gruppo nel tempo.

### 2.2.3 Vivere le diversità

U-Power si pone come interlocutore aperto ad accogliere voci differenti, vivendo di molteplicità e dialogando con tutte le generazioni.

Il Gruppo ritiene imprescindibile il massimo rispetto della dignità umana sotto ogni sua forma, e rifiuta ogni atto di discriminazione basato su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, nazionalità, estrazione culturale, opinioni politiche e credenze religiose. Il Gruppo pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico e la commissione di atti di discriminazione e di violenza, o anche solo l'istigazione a tali atti, per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

### 2.2.4 Perseguire eccellenza e leadership attraverso l'innovazione

U-Power ambisce al miglioramento continuo, attraverso il costante apprendimento e la ridefinizione delle regole.

Il Gruppo considera l'attenzione alla qualità e alla sicurezza dei prodotti un valore fondante della propria attività d'impresa: U-Power si impegna quindi a ricercare costantemente l'eccellenza, avendo sempre ben chiara la responsabilità legata alla qualità del proprio lavoro, e proponendosi di offrire ai propri clienti prodotti che siano garanzia di vero comfort e funzionalità.

Il Gruppo ricerca l'innovazione di processi e prodotti, perseguendo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni attraverso l'efficace pianificazione, realizzazione, monitoraggio e verifica delle proprie politiche e delle proprie attività, in relazione al contesto in cui opera e ai suoi cambiamenti, per migliorare la vita di tutti i propri consumatori, garantendone la sicurezza.

### 2.2.5 Fare leva sulla creatività

U-Power si considera un *player* unico e non convenzionale nel mercato, capace di dare libero sfogo al genio interiore delle proprie risorse umane.

Il Gruppo s'impegna infatti per promuovere costantemente la libera espressione delle proprie risorse in tutte le attività, e in particolar modo nello sviluppo dei prodotti, al fine di permettere ai consumatori di indossare *Personal Protection Equipment* che non soddisfino solo i criteri di funzionalità e di sicurezza, ma che siano anche espressione della creatività unica che caratterizza l'approccio di U-Power.

### 2.2.6 Credere nel domani

In linea con la filosofia che da sempre caratterizza il Gruppo – *don't worry be happy!* – U-Power crede che ogni sfida rappresenti un'opportunità di miglioramento e crescita.

Il Gruppo accoglie le sollecitazioni a cui è esposto e le difficoltà come opportunità per far evolvere i propri processi e prodotti, ricercando soluzioni che siano fonte continua di innovazione.

Il Gruppo si impegna a mantenere uno sguardo ottimista e rivolto al futuro, pronto ad affrontare le sfide che verranno, attraverso una ricerca continua volta a migliorare la propria performance, impegnandosi ad anticipare i trend e proponendosi come *player* dinamico in grado di precorrere le tendenze del mercato.

### 2.2.7 Perseguire il successo sostenibile

U-Power imposta la propria strategia di crescita in un'ottica di *successo sostenibile* così come definito nel Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana pubblicato a gennaio 2020, con l'obiettivo di creare valore nel lungo termine non solo a beneficio degli azionisti, ma tenendo conto anche degli interessi legittimi degli altri *stakeholder* rilevanti per il Gruppo.

U-Power si impegna a limitare le proprie esternalità negative socio-ambientali, rispettando l'ambiente e tutelando le risorse naturali, a beneficio della collettività e delle generazioni future, operando nel rispetto delle normative vigenti e adottando le misure più idonee a prevenire i rischi sociali e ambientali legati alle proprie attività.



**U-Power si impegna a ricercare costantemente l'eccellenza nel proprio business, avendo sempre ben chiara la responsabilità legata al rispetto delle proprie persone, dei territori e dell'ecosistema in cui opera.**

# 3

## Codice di condotta

I valori sopra enunciati si declinano nei seguenti principi, i quali disciplinano il comportamento di U-Power e i rapporti tra il Gruppo e i suoi interlocutori.

### 3.1 I principi di comportamento di U-Power

#### 3.1.1 Compliance

Il Gruppo, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della normativa vigente (nazionale od internazionale) e richiede ai Destinatari del presente Codice il rispetto di tale prescrizione e l'adozione di comportamenti che non ne pregiudichino l'affidabilità morale e professionale.

In particolare, il Gruppo ed i Destinatari, nello svolgimento delle proprie attività, si impegnano ad agire nella piena osservanza delle leggi e dei regolamenti nazionali ed internazionali ad essi applicabili, ivi comprese le leggi in materia fiscale e tributaria, di tutela della proprietà intellettuale ed industriale e del diritto d'autore, di disciplina della concorrenza ed *antitrust*.

#### 3.1.2 Tutela della proprietà industriale ed intellettuale

Il Gruppo agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

In particolare, i Destinatari, nell'esercizio delle proprie attività, sono tenuti ad astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di marchi e/o segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con marchi e/o segni distintivi contraffatti o alterati o mendaci ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

Tutti i Destinatari, inoltre, dovranno astenersi dall'utilizzare in qualsiasi forma, in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa applicabile sul diritto d'autore.

#### 3.1.3 Riservatezza delle informazioni

Il Gruppo assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione

e conformità alle norme giuridiche vigenti.

U-Power si impegna, inoltre, a tutelare i dati acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito delle attività di gestione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge in materia di *privacy*. Il diritto alla *privacy* è inalienabile per ciascun collaboratore e dipendente e, come tale, deve essere sempre rispettato ed armonizzato con le disposizioni aziendali che tutelano e salvaguardano il patrimonio, il *know-how* e l'immagine del Gruppo.

È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti, nonché degli altri collaboratori del Gruppo in genere. Il trattamento dei dati personali dovrà comunque essere preceduto dal consenso espresso dell'interessato, rilasciato in seguito a specifica informativa ed in applicazione della normativa vigente in materia.

Inoltre, dipendenti, consulenti e altri collaboratori di U-Power sono tenuti a non utilizzare informazioni acquisite nell'espletamento delle attività di propria pertinenza per scopi non connessi con lo stretto esercizio delle stesse, anche in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

### 3.1.4 Conflitti di interesse

I Destinatari sono tenuti ad assicurare che ogni decisione di *business* sia presa nell'interesse di U-Power, in linea con i principi di corretta gestione societaria ed imprenditoriale del Gruppo stesso. Essi quindi devono evitare tutte le situazioni in cui si possa manifestare un conflitto di interesse tra le attività economiche personali o familiari e le mansioni ricoperte, tali da interferire o inficiare la capacità di assumere decisioni in modo imparziale ed obiettivo.

Un conflitto di interesse, effettivo o potenziale, si verifica qualora un dipendente o collaboratore del Gruppo ponga in essere, all'interno o all'esterno di esso, attività o comportamenti che:

- possano in alcun modo arrecare pregiudizio agli interessi del Gruppo;
- implicino l'ottenimento di benefici, diretti e/o indiretti, a favore del dipendente, del collaboratore, di suoi familiari o di soggetti terzi usufruendo o abusando dei beni, delle risorse, del *know-how* e della funzione ricoperta all'interno del Gruppo.

### 3.1.5 Elargizione/accettazione di doni o altre utilità

Non è ammessa alcuna offerta, elargizione o accettazione, diretta o indiretta, di denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, consulenti esterni, allo scopo di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri e/o trarre indebito vantaggio, o che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o

comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo, ovvero che sia diretta a condizionare il beneficiario e spingerlo a comportamenti contrari ai doveri d'ufficio, ad obblighi di fedeltà o comunque idonei a falsare la concorrenza.

Atti di cortesia commerciale sono consentiti purché di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti, o tali da poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi indebiti e/o in modo improprio.

### 3.1.6 Diligenza nell'utilizzo delle risorse del Gruppo

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse del Gruppo, evitando utilizzi impropri che possano cagionare un danno o una riduzione dell'efficienza per U-Power, o comunque essere in contrasto con l'interesse del Gruppo.

Ai fini del presente principio, per risorse del Gruppo s'intendono:

- locali aziendali, beni strumentali (es. autovetture, attrezzature, macchinari) e materiali di consumo di proprietà delle Società del Gruppo;
- beni di proprietà di terzi ottenuti in concessione, comodato, locazione o uso;
- applicazioni e dispositivi informatici per i quali si richiede di rispettare scrupolosamente le policy di sicurezza aziendali, al fine di non comprometterne la funzionalità, la capacità di elaborazione e l'integrità dei dati.

L'utilizzo di risorse del Gruppo non è consentito per uso ed interesse personale di qualunque genere. È proibito qualsiasi uso delle risorse del Gruppo che risulti in contrasto con le leggi vigenti, sebbene da tale utilizzo possa in astratto derivare un interesse o un vantaggio a favore di U-Power.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

#### COME COMPORTARSI



- Comunicare qualsiasi interesse o relazione che possa porre un conflitto con gli interessi di U-Power o con la capacità di prendere decisioni aziendali obiettive.
- Tutelare, anche dopo la cessazione del rapporto lavorativo, le informazioni riservate.
- Rifiutare qualsiasi regalo, somma di denaro o prestazione che possa avere secondi fini.
- Rifiutare un regalo o un'altra offerta che non rientri nelle normali pratiche commerciali.

**COME NON COMPORTARSI**

- Usare informazioni aziendali o sfruttare la propria posizione per guadagno personale.
- Utilizzare le risorse del Gruppo per finalità personali.
- Utilizzare e riprodurre, senza autorizzazione, materiali protetti dal diritto d'autore.
- Offrire denaro, regali o prestazioni che superino le normali pratiche commerciali o per ricevere un trattamento di favore.

**3.2 Il rapporto con i dipendenti e i collaboratori esterni**

Il Gruppo considera valore primario il rispetto dei diritti umani in generale, la tutela delle condizioni di lavoro e la salvaguardia dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori in particolare.

I componenti degli organi sociali, i dipendenti e i collaboratori sono impegnati a svolgere diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse del Gruppo e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza, nella piena consapevolezza, comunque, che l'approccio etico alla gestione delle attività d'impresa costituisce un interesse primario. Pertanto non sono tollerati comportamenti che, pur apparendo astrattamente tesi a favorire il Gruppo, risultino in contrasto con le normative vigenti o con il presente Codice Etico.

**3.2.1 Selezione del personale ed assunzioni**

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste in fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione preposta alla selezione, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

**3.2.2 Rapporto di lavoro**

Il rispetto della libertà e della dignità personale delle lavoratrici e dei lavoratori e di tutti i collaboratori di U-Power è uno dei valori fondanti del Gruppo.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

L'utilizzo del lavoro minorile è assolutamente vietato e considerato inaccettabile. L'età dei lavoratori non può essere inferiore all'età minima legale ammessa.

L'utilizzo di lavoro forzato, di abusi fisici o psichici o di punizioni corporali è considerato assolutamente inaccettabile.

U-Power garantisce, nell'affrontare i licenziamenti, un comportamento responsabile in modo che, ove possibile e all'interno del quadro giuridico applicabile, gli effetti siano mitigati. Ogni dipendente interessato riceve informazioni e assistenza adeguate in linea con la legislazione vigente.

Il Gruppo riconosce la libertà dei dipendenti di aderire ad un sindacato in conformità con la legge e le regole delle varie organizzazioni sindacali, nonché il diritto di un dipendente di essere rappresentato da sindacati o da altri rappresentanti stabiliti in conformità alla legislazione e alla prassi.

**3.2.3 Gestione del personale**

U-Power evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, offrendo pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale, garantendo l'assenza di qualsiasi politica mirata, direttamente o indirettamente, alla discriminazione nei loro confronti su qualsiasi base.

Il Gruppo si impegna altresì a riconoscere ai lavoratori retribuzioni proporzionate rispetto alla qualità e quantità del lavoro prestato, e comunque in linea con le previsioni della contrattazione collettiva applicabile.

**3.2.4 Tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro**

Il Gruppo si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e la conoscenza ed il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori – nonché da parte degli appaltatori, nei relativi ambiti di competenza - ed operando per preservare e migliorare, soprattutto con azioni preventive, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

U-Power si impegna anche a garantire la tutela delle condizioni di lavoro nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

**COME COMPORTARSI IN U-POWER**

- Tutelare, con il proprio comportamento, la reputazione di U-Power.
- Rispettare tutte le leggi vigenti, le procedure e i regolamenti interni.
- Promuovere un clima di reciproco rispetto tra i colleghi.
- Segnalare rischi per la propria salute e sicurezza alla funzione pertinente.

**COSA NON FARE IN U-POWER** 

- Effettuare favoritismi nella fase di selezione del personale.
- Non segnalare comportamenti molesti e/o pratiche di mobbing contro i propri colleghi.
- Utilizzare beni e risorse aziendali in contrasto con gli interessi di U-Power.

**3.3 Il rapporto con gli Organi sociali**

Nei rapporti con i membri del Consiglio d'Amministrazione, del Collegio Sindacale e la società di revisione contabile, i soggetti coinvolti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza, al fine di instaurare un rapporto di massima professionalità e collaborazione.

I rapporti sono instaurati e le informazioni fornite previa supervisione e coordinamento da parte delle funzioni aziendali a ciò preposte, nel rispetto della normativa di riferimento e delle migliori prassi.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

**COME COMPORTARSI CON GLI ORGANI SOCIALI** 

- Assicurare la massima trasparenza, chiarezza e correttezza nei rapporti con i membri del Consiglio d'Amministrazione, del Collegio Sindacale e la società di revisione contabile.

**COME NON COMPORTARSI CON GLI ORGANI SOCIALI** 

- Alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni.
- Ostacolare l'operato delle società di revisione contabile.

**3.4 Il rapporto con i clienti**

La soddisfazione delle richieste dei clienti e l'instaurazione di rapporti costruttivi rappresentano obiettivi fondamentali per il Gruppo. U-Power si impegna a soddisfare i propri clienti con imparzialità, nel rispetto dei contratti e degli *standard* qualitativi prefissati, con elevata professionalità, disponibilità, cortesia e collaborazione, allo scopo di fornire il massimo livello di servizio.

Inoltre, il Gruppo si impegna a gestire tutte le richieste relativamente alle tematiche socio ambientali, collaborando proattivamente con i clienti, per contribuire ad una reciproca crescita sostenibile.

Nell'ambito delle relazioni con i clienti, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a fornire informazioni accurate, complete, veritiere e tempestive in modo da consentire al cliente una decisione consapevole.

Attraverso i propri comportamenti, i distributori e i rivenditori sono tenuti a tutelare la rispettabilità e la reputazione di U-Power, oltre che a soddisfare gli utilizzatori finali garantendo gli *standard* qualitativi previsti, ispirandosi sempre a principi di vendita leale e responsabile.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

**COME COMPORTARSI CON I CLIENTI** 

- Rispettare i contratti e gli standard qualitativi prefissati.
- Comunicare in modo trasparente e chiaro con clienti o potenziali tali.

**COME NON COMPORTARSI CON I CLIENTI** 

- Omettere informazioni o termini contrattuali.
- Ostacolare il corretto svolgimento di audit o verifiche.

**3.5 Il rapporto con gli utilizzatori finali**

In quanto parte integrante della missione di U-Power, il Gruppo si impegna affinché l'eccellenza e la sicurezza dei propri prodotti vengano sempre garantite ai consumatori finali.

Il Gruppo intende offrire *Personal Protection Equipment* di qualità, garantendo sicurezza e funzionalità all'utilizzatore senza comprometterne il comfort.

Il rapporto con gli utilizzatori finali è basato su comunicazioni – attraverso pubblicità, etichette, etc. – veritiere, comprensibili e che permettano ai consumatori di prendere decisioni consapevoli e autonome, nei limiti della riservatezza aziendale.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

**COME COMPORTARSI CON I CONSUMATORI** 

- Impegnarsi nell'offrire *Personal Protection Equipment* sicuri, funzionali e confortevoli.

**COME NON COMPORTARSI CON I CONSUMATORI** 

- Utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veri.

### 3.6 Il rapporto con i fornitori

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competenze, competitività, qualità, correttezza, rispettabilità, reputazione e prezzo.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo valore per il Gruppo e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; sono inoltre basati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

Nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per il Gruppo, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, U-Power è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Il Gruppo esige dai propri fornitori di beni e servizi il pieno rispetto dell'eticità, della correttezza commerciale e della legalità, con particolare riferimento alle leggi a tutela della proprietà industriale ed intellettuale, alle leggi a tutela del consumatore, della libera concorrenza e del mercato, ed alle leggi di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e criminalità organizzata, così come sancito nel Codice Etico.

I fornitori del Gruppo devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali, delle Convenzioni Internazionali, delle leggi vigenti. In particolare U-Power non tollera in alcun caso:

- lo sfruttamento del lavoro minorile e non, l'utilizzo di manodopera irregolare o priva del permesso di soggiorno, di lavoro forzato, di abusi fisici o psichici o di punizioni corporali;
- la retribuzione e i benefici dei lavoratori addetti alla produzione non conformi alle normative locali, alle leggi ed allineati a quanto previsto dalle convenzioni internazionali in materia;
- che i fornitori non provvedano a tutelare la salute dei lavoratori in modo appropriato ed adeguato.

Nell'ambito delle relazioni con i fornitori, i Destinatari sono tenuti a instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

#### COME COMPORTARSI CON I FORNITORI

- Instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative.
- Mantenere con i fornitori comportamenti basati sulla reciproca lealtà, fiducia e onestà.

#### COME NON COMPORTARSI CON I FORNITORI

- Nascondere casi di violazione del Codice Etico.
- Non tenere in considerazione la reputazione del fornitore.

### 3.7 Il rapporto con gli azionisti e investitori

U-Power, assieme ai propri amministratori, persegue attivamente il successo sostenibile, impegnandosi nella creazione di valore nel lungo termine per gli azionisti e gli stakeholder rilevanti del Gruppo, promuovendo, nelle forme più opportune, il dialogo tra le parti.

Per una corretta gestione e per l'affidabilità e la credibilità delle informazioni del Gruppo, U-Power riconosce importanza primaria al controllo interno, affinché tutti i fatti di gestione siano correttamente rappresentati e documentati con indipendenza e obiettività.

Il Gruppo si impegna a promuovere la diffusione delle comunicazioni che possono avere peso nelle decisioni relative all'investimento o al disinvestimento di azionisti e comunità finanziaria, senza generare alcuna asimmetria informativa tra le parti.

I rapporti con gli azionisti e il mercato finanziario sono curati dalla funzione di Investor Relations, che si adopera affinché il rispetto dei principi precedentemente enunciati sia garantito.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

#### COME COMPORTARSI CON GLI AZIONISTI E GLI INVESTITORI

- Rappresentare i fatti di gestione correttamente e in modo obiettivo.

#### COME NON COMPORTARSI CON GLI AZIONISTI E GLI INVESTITORI

- Omettere informazioni relativamente alla situazione patrimoniale di U-Power.

### 3.8 Il rapporto tra le società del Gruppo

I rapporti tra le diverse società del Gruppo devono essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e coesione, oltre che al rispetto delle normative applicabili e del presente Codice.

Considerati i valori sui quali si fonda l'identità del Gruppo, le società che lo compongono, nella gestione dei rapporti infragrupo, sono tenute a sviluppare

le proprie attività al fine di garantire un'efficace comunicazione e un proficuo coordinamento, in un'ottica di miglioramento continuo delle performance.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

#### COME COMPORTARSI TRA LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

- Gestire i rapporti basandosi sui valori fondanti l'identità del Gruppo.

#### COME NON COMPORTARSI TRA LE SOCIETÀ DEL GRUPPO

- Ostacolare la comunicazione e il coordinamento tra le Società del Gruppo.

### 3.9 Il rapporto con gli enti regolatori, di controllo e di certificazione

Nei rapporti con gli enti regolatori (tra cui rientra la Pubblica Amministrazione), di controllo e di certificazione, i soggetti coinvolti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza e correttezza al fine di instaurare un rapporto di massima professionalità e collaborazione.

Nei confronti degli esponenti degli enti regolatori, di controllo e di certificazione non sono ammesse pratiche di corruzione, attiva o passiva, o comportamenti collusivi di qualsiasi natura ed in qualsiasi forma nell'ambito dei rapporti con tali esponenti.

I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione; a tal proposito, i Destinatari - soprattutto qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari - dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia. Analogamente, i Destinatari dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia offerta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

#### COME COMPORTARSI CON GLI ENTI REGOLATORI, DI CONTROLLO E DI CERTIFICAZIONE

- Collaborare con le Autorità Giudiziarie nel corso di procedimenti giudiziari.
- Rifiutare le richieste di denaro, beni o altre utilità di vario genere provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

#### COME NON COMPORTARSI CON GLI ENTI REGOLATORI, DI CONTROLLO E DI CERTIFICAZIONE

- Dichiarare il falso ai rappresentanti degli enti.
- Promettere o offrire agli esponenti degli enti regolatori, di controllo e di certificazione denaro, beni o altre utilità di vario genere.

### 3.10 Il rapporto con l'ambiente

U-Power programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche in considerazione dei diritti delle generazioni future, impegnandosi per prevenire, mitigare e controllare l'inquinamento, la differenziazione della raccolta dei rifiuti e l'ottimizzazione dei consumi di risorse.

Il Gruppo si impegna inoltre per proporre un approccio sempre più attento alla salvaguardia degli equilibri ambientali, e mira a gestire in maniera fruttuosa le relazioni con i diversi interlocutori, al fine di promuovere un approccio rispettoso dell'ambiente.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:**

#### COME COMPORTARSI NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE

- Gestire in maniera fruttuosa le relazioni con gli stakeholder per promuovere un approccio rispettoso dell'ambiente.

#### COME NON COMPORTARSI NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE

- Ostacolare le attività di prevenzione, mitigazione e controllo dei propri impatti ambientali messe in atto dal Gruppo.

### 3.11 Il rapporto con le Comunità locali

Per U-Power, la collaborazione e il confronto con gli *stakeholder* del territorio sono finalizzati a perseguire lo sviluppo sostenibile delle proprie attività, al fine di evitare eventuali possibili impatti avversi sulle comunità e sui territori in cui il Gruppo opera. U-Power si impegna quindi ad avere un approccio collaborativo ed aperto con i gruppi di *stakeholder* del tessuto sociale locale (comunità locali, scuole e ONG), ascoltandone le sollecitazioni e prestando attenzione a generare impatti positivi.

Infine, U-Power non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti, né sostiene gli stessi in alcun modo.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:****COME COMPORTARSI NEI CONFRONTI DELLE COMUNITÀ LOCALI** 

- Costruire un rapporto aperto e collaborativo con le comunità locali, finalizzato allo sviluppo sostenibile del territorio.

**COME NON COMPORTARSI NEI CONFRONTI DELLE COMUNITÀ LOCALI** 

- Non dare riscontro alle istanze delle comunità locali.

**3.12 Il rapporto con i media**

Nell'ambito della divulgazione al pubblico di informazioni riguardanti il Gruppo, U-Power adotta i principi di massima chiarezza e trasparenza, nel rispetto delle leggi, delle regole e delle pratiche di condotta professionale.

Il Gruppo si impegna ad adottare una politica di comunicazione pubblicitaria rispettosa della libertà e dignità delle persone, promuovendo l'utilizzo corretto e consapevole dei *Personal Protection Equipment*.

La comunicazione e divulgazione verso l'esterno di notizie, informazioni e dati relativi al Gruppo deve essere improntata al rispetto del diritto all'informazione. I rapporti tra U-Power e i mezzi di informazione competono esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate, le quali sono tenute a rispettare le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale. In nessun caso è permesso divulgare notizie false o tendenziose, esercitare pressioni o tenere atteggiamenti di favore nei confronti dei rappresentanti dei mezzi di comunicazione.

**Alcuni esempi di comportamenti corretti/non corretti:****COME COMPORTARSI CON I MEDIA** 

- Applicare i principi di massima chiarezza e trasparenza nella comunicazione al pubblico di informazioni del Gruppo.
- Adottare una politica di comunicazione pubblicitaria rispettosa della libertà e dignità delle persone.

**COME NON COMPORTARSI CON I MEDIA** 

- Diffondere notizie, informazioni e dati del Gruppo senza autorizzazione.
- Divulgare notizie false o tendenziose o esercitare pressioni nei confronti dei rappresentanti dei mezzi di comunicazione.

# 4 Attuazione, controllo e aggiornamento del codice etico

**4.1 Diffusione e aggiornamento del Codice Etico**

U-Power s'impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico, divulgandolo nei confronti dei Destinatari mediante apposite, efficaci ed adeguate attività di informazione e comunicazione.

Si precisa in particolare che il presente Codice è pubblicato al seguente link [www.u-powergroup.it/etica-andgovernance/documenti-societari/](http://www.u-powergroup.it/etica-andgovernance/documenti-societari/)

U-Power s'impegna inoltre ad aggiornare i contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione del Gruppo lo rendessero opportuno e necessario.

**4.2 Vigilanza sull'applicazione del Codice Etico**

Il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e tutte le Funzioni Direttive del Gruppo potranno in essere tutte le iniziative più opportune per dare piena attuazione alle norme di comportamento contenute nel presente Codice.

U-Power individua nell'Ethical Officer del Gruppo l'organo preposto al monitoraggio del presente Codice Etico, in coordinamento con le funzioni appositamente identificate all'interno delle singole società.

**4.3 Violazione del Codice Etico**

La violazione dei principi del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con il Gruppo e può portare all'applicazione di sanzioni disciplinari e all'adozione di provvedimenti, nei confronti dei Destinatari, in coerenza con le disposizioni di legge e con i previsti regimi contrattuali, comprese la possibile risoluzione del rapporto di lavoro e l'interruzione della relazione commerciale.

La violazione o il sospetto di violazione del Codice Etico potranno essere segnalati all'Ethical Officer di Gruppo in forma scritta, attraverso differenti canali messi a disposizione dalle società del Gruppo, quali, ad es. posta interna riservata e casella di posta elettronica dedicata.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Il mancato rispetto di tale obbligo di segnalazione o la segnalazione non rispondente al vero effettuata con dolo costituiscono a loro volta violazione del Codice e, in quanto tali, sono idonei a giustificare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dagli accordi di contrattazione collettiva di riferimento.

Il Gruppo garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione e fatti salvi gli obblighi di legge. In ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Gruppo o delle persone accusate erroneamente o in mala fede. La segnalazione si intende effettuata in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto.





**U. Power**

Don't worry... be happy!