



CODICE DI CONDOTTA





INDICE

MESSAGGI DALLA DIREZIONE 3

1. INTRODUZIONE 4

Valori incarnati	5
Che cos'è il Codice di condotta	6
A chi si applica il Codice di condotta	6
Come applicare in concreto il Codice di condotta	6
Dare l'esempio	7
Che cosa succede in caso di violazione del Codice di condotta	7

2. COME COMPORTARSI E TRATTARE GLI ALTRI 8

Diritti umani	9
Rispetto e collaborazione	10
Salute e sicurezza	11
Dati personali	12
Pari opportunità	13
Politiche anti discriminazione e anti molestie	13
Conflitti di interessi	14
Prevenzione della corruzione e dell'abuso d'ufficio	15

3. COME PROTEGGERE IL NOSTRO PATRIMONIO 16

Risorse e patrimonio aziendali	17
Sicurezza informatica e informazione elettronica	18
Proprietà intellettuale	19
Libri e registri	19
Informazioni riservate	20
Prevenzione di frodi e furti	21

4. CORRETTE MODALITÀ DI LAVORO 22

Conformità alla legge e agli standard di settore	23
Fornitori e partner commerciali	24
Pratiche commerciali anticoncorrenziali	24
Politiche contro il riciclaggio di denaro e sanzioni	25
Lingua ufficiale del Gruppo	26
Conformità alle leggi sul commercio internazionale	26
Marketing e comunicazione responsabili	27

5. SOSTENIBILITÀ 29

6. SEGNALAZIONI 31

Segnalazioni	32
Come affrontare questioni etiche e consulenza	33

7. IMPLEMENTAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA 34

8. IMPEGNO E CONFERMA DI RICEZIONE 35

MESSAGGI DALLA DIREZIONE



GIL ADOTEVI
*Presidente del Consiglio
di Amministrazione
di Unifrutti*

“ Cari preziosi Stakeholders,

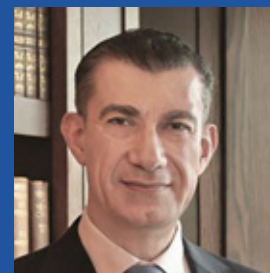
È con grande piacere che vi presentiamo il Codice di Condotta Globale di Unifrutti.

Riflettendo sul percorso e sulla storia straordinaria di Unifrutti, il nostro impegno a promuovere il cambiamento positivo e a guidare l'innovazione nel settore agricolo è stato incrollabile.

Nel corso dei decenni, abbiamo imparato che operare con pratiche responsabili è un investimento per il nostro futuro che richiede l'impegno quotidiano e la partecipazione attiva di ogni membro della nostra organizzazione. Il nostro Codice di Condotta è stato progettato proprio per questo: per guidarci ogni giorno nel nostro lavoro e ispirarci quando affrontiamo dilemmi etici o decisioni difficili.

Questo codice delinea come rispondiamo a varie situazioni e ci autorizza a parlare quando osserviamo comportamenti non allineati con i principi e i valori fondanti di Unifrutti.

Grazie per il vostro riconoscimento e il continuo impegno verso i principi del nostro Codice di Condotta. ”



MOHAMED ELSARKY
CEO Unifrutti Group

“ Cari Colleghi e Partner Commerciali,

Come membro onorato di Unifrutti, sono orgoglioso di presentare il nostro Codice di Condotta Globale, un documento profondamente radicato nei nostri valori, ispirato dal nostro patrimonio, e che rappresenta un passo significativo in avanti per il nostro Gruppo, articolando la nostra mentalità responsabile e l'approccio sostenibile agli affari.

Nei mercati globali in espansione e in continua evoluzione in cui operiamo, il nostro Codice di Condotta funge da guida, riflette la nostra dedizione a prendere decisioni etiche e pratiche responsabili, e incoraggia ciascuno di noi a parlare per proteggere i principi fondanti di Unifrutti. Applicando questi principi nel nostro lavoro quotidiano, diventiamo custodi dell'eredità del nostro Gruppo, contribuendo alla protezione e alla difesa dei nostri valori.

Insieme, condividiamo la responsabilità di garantire che il nostro gruppo rimanga sinonimo di eccellenza per gli anni a venire. La nostra continua dedizione e impegno verso questo Codice di Condotta sono cruciali mentre insieme plasmiamo il futuro di Unifrutti. ”

1. INTRODUZIONE



INTRODUZIONE

Come Gruppo globale con una solida tradizione e reputazione, Unifrutti si impegna ad applicare il massimo livello di conformità professionale e standard etici nelle sue attività in tutto il mondo. Pertanto, il Gruppo richiede che tutti i suoi direttori, dirigenti e dipendenti (anche indicati collettivamente come 'dipendenti') e collaboratori si conformino a questo Codice di Condotta. Il Codice di Condotta si applica a tutti in Unifrutti, indipendentemente dal loro ruolo, posizione o pratica.



VIVIAMO I NOSTRI VALORI

I valori aziendali sono il DNA di Unifrutti, i principi fondamentali che ispirano l'operato del Gruppo e che orientano i nostri comportamenti nelle attività quotidiane e nei rapporti con clienti, partner e stakeholder.

L'ambizione del Gruppo è diventare la principale e sostenibile multinazionale di frutta. Per garantire che i nostri valori siano allineati e ci consentano di raggiungere questa ambizione, il Gruppo ha recentemente intrapreso un'iniziativa per coinvolgere i nostri dipendenti in tutto il mondo e ottenere il loro contributo sul rinnovamento dei nostri valori, in modo che continuino a riflettere ciò che sentiamo e ciò in cui crediamo. I valori concordati saranno poi lanciati intorno all'ultimo trimestre del 2024.



CHE COS'È IL CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di Condotta è radicato nei nostri valori ed è alla base di tutto ciò che facciamo. Il Codice di condotta descrive gli standard minimi di condotta etica e le aspettative nei confronti di tutti coloro che lavorano per o con Unifrutti. Il Codice di condotta non copre tutte le questioni e le situazioni che si possono presentare e non è questo il suo scopo. Deve essere letto insieme alle politiche e alle procedure del Gruppo e delle Business Unit disponibili sui canali di comunicazione interni.

In quanto gruppo che opera in tutto il mondo, rispettiamo le culture e i valori locali. Le società del Gruppo Unifrutti sono incoraggiate a definire ulteriori linee guida, se necessario, per rispondere e rappresentare adeguatamente questi principi di conformità locale ed etica. Qualora uno di tali principi risultasse in conflitto con i principi e i valori del Gruppo, sarà necessario chiedere ulteriori indicazioni al Chief Compliance, Risk and Sustainability Officer. Tuttavia, in caso di incongruenze, si consiglia di applicare i principi più rigorosi.



A CHI SI APPLICA IL CODICE DI CONDOTTA?

Il presente Codice di condotta si applica a tutti gli Amministratori, i dirigenti e i dipendenti (permanententi o stagionali) e ai collaboratori commerciali che lavorano per o rappresentano il Gruppo Unifrutti in tutto il mondo, indipendentemente dalla posizione, dal ruolo, dallo status, dall'esperienza o dal rapporto con Unifrutti. Inoltre, Unifrutti chiede ai soggetti terzi con cui si relaziona, compresi fornitori, consulenti e partner commerciali, di attenersi allo spirito del Codice e rispettarne i principi.

Il Codice di condotta può essere rivisto periodicamente ed è responsabilità dei dipendenti consultare la versione più recente sui canali di comunicazione interni e del Gruppo.

Al momento dell'assunzione, ogni dipendente del Gruppo deve firmare per l'accettazione del presente Codice di condotta.

I termini "Società", "Gruppo", "Unifrutti" e "UG" utilizzati nel Codice di condotta si riferiscono a tutte le società all'interno di Unifrutti. Per maggiori informazioni su Unifrutti consultare il nostro [sito web](#).



COME APPLICARE IN CONCRETO IL CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di Condotta fornisce a tutti presso Unifrutti un quadro etico per aiutarci a prendere le decisioni corrette e allineare di conseguenza il nostro comportamento. Comprendere e applicare i principi del Codice di Condotta è responsabilità personale di tutti gli stakeholder di Unifrutti. Anche se le principali aree per le quali è richiesta la conformità da parte dei dipendenti sono descritte in questo Codice, l'elenco non è esaustivo; quindi, è essenziale usare il buon senso. Il Codice di condotta descrive i requisiti essenziali di conformità, ma non copre tutte le questioni e gli obblighi possibili. In caso di dubbi sulla linea di condotta da seguire in determinate situazioni, potrebbe essere utile porsi le seguenti domande di stampo etico:

- La tua azione è in linea con il Codice di condotta?
- La tua azione è legale, etica, onesta?
- La tua azione è in linea con i valori e le politiche di Unifrutti?
- Sembra giusto?
- Ti sentiresti a tuo agio a spiegarlo ai tuoi familiari/amici e se venisse reso pubblico internamente o esternamente?
- In che modo le tue azioni si rifletterebbero su di te o su Unifrutti e potresti giustificare la tua decisione in tribunale?

Se la risposta a una qualsiasi di queste domande è **NO** o se ci sono dubbi o dilemmi, è bene consultare i referenti interni competenti o chiedere consiglio al Compliance team.

Se non sei sicuro su chi sia il referente da contattare, puoi sollevare la tua domanda alle Risorse Umane, che ti indicheranno la persona competente.



DARE L'ESEMPIO

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare i più elevati standard di condotta etica. Ai dirigenti e responsabili di Unifrutti si chiede di dare l'esempio e di ispirare un comportamento conforme ai principi del presente Codice. I dirigenti del Gruppo e i responsabili delle unità operative sono tenuti a:

- Garantire che il Codice di Condotta sia comunicato chiaramente, accettato e rispettato da tutti i dipendenti.
- Favorire l'attuazione delle disposizioni del Codice di condotta e promuovere un comportamento etico.
- Sostenere un ambiente di lavoro trasparente, in cui proporre e agevolare un confronto aperto e costruttivo.
- Impedire ritorsioni nei confronti di chi decide di segnalare una questione.
- Rivolgersi al responsabile locale della Compliance o alla funzione Compliance della sede centrale quando un dipendente segnala una questione o un problema su cui la direzione ha dei dubbi o che la direzione non sa gestire in modo soddisfacente. Di nuovo, se non sei sicuro su chi sia il referente da contattare, puoi sollevare la tua domanda alle Risorse Umane, che ti indicheranno la persona competente.

Quanto alla leadership, a tutti i livelli del Gruppo, l'allineamento alla nostra filosofia di leadership sarà fondamentale per assumere un comportamento atto a sostenere e promuovere questo Codice.



CHE COSA SUCCEDE IN CASO DI VIOLAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

Se si notano comportamenti o azioni che sono o potrebbero essere in conflitto con il Codice di condotta e con le nostre politiche, è necessario segnalarli, in buona fede, seguendo le indicazioni della sezione **Segnalazioni** del presente Codice. Ogni potenziale violazione del Codice sarà verificata tramite indagini puntuali e riservate. Se la violazione viene appurata, possono esserci azioni disciplinari e/o legali nei confronti dei dipendenti o di altri stakeholder coinvolti e/o azioni legali nei confronti di eventuali terzi coinvolti.

2. COME COMPORTARSI E TRATTARE GLI ALTRI



DIRITTI UMANI



Nel contesto del nostro Codice di Condotta, ciò significa garantire un trattamento equo, la non discriminazione e il rispetto della dignità e dei diritti di tutti gli individui, sia all'interno dell'azienda che, in modo più ampio nel suo impatto sulla società.

Proprio perché lavoriamo in tutto il mondo a contatto con culture diverse, noi di Unifrutti crediamo che il rispetto dei diritti umani sia il lasciapassare sociale per la nostra attività, oltre che un elemento imprescindibile di pratiche commerciali responsabili. Ci prefiggiamo quindi di rispettare i diritti umani e contribuire positivamente al benessere delle comunità locali con cui lavoriamo a stretto contatto, oltre che del nostro personale. Come Gruppo non tolleriamo nessuna violazione dei diritti umani. Per onorare il nostro impegno, cerchiamo di prevenire e mitigare gli impatti negativi in termini di diritti umani nelle nostre attività globali e di porre rimedio a qualsiasi impatto che potremmo inavvertitamente causare o perpetuare.

Di seguito alcuni dei principi dei diritti umani che garantiamo di rispettare (elenco non esaustivo):

- Libertà di associazione e contrattazione collettiva.
- Occupazione liberamente scelta, assicurando che tutto il lavoro sia volontario.
- Divieto di lavoro minorile e forzato.
- Rispetto delle comunità locali.

Chiediamo che tutti i principi dei diritti umani siano adeguatamente integrati e tutelati nelle varie politiche e procedure e che siano pienamente conformi ai requisiti di certificazione e ad altri requisiti di legge. Inoltre, i nostri fornitori lungo l'intera catena di approvvigionamento, compresi i produttori di frutta e altri partner commerciali, devono svolgere le rispettive attività nel rispetto di tutti i diritti fondamentali dell'uomo. Tale requisito non riguarda solo i diritti dei loro dipendenti, ma anche i diritti delle comunità interessate dalle loro attività. I nostri fornitori sono pertanto tenuti a predisporre controlli adeguati atti a garantire che le loro attività non contribuiscano a violazioni dei diritti umani e a individuare e gestire eventuali rischi correlati.

RISPETTO E COLLABORAZIONE



Rispetto e collaborazione sono due elementi irrinunciabili per una cultura del lavoro positiva, per il benessere dei dipendenti e per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo. Indipendentemente da come viene dimostrato, dovrebbero quindi essere la norma sul posto di lavoro, in qualsiasi loro forma e a prescindere dalle gerarchie. Unifrutti non tollera in nessun modo comportamenti irrispettosi. Tutti i dipendenti e i collaboratori di Unifrutti sono tenuti per lo meno a:

- Trattare i colleghi e i collaboratori di tutte le regioni e le sedi con gentilezza e rispetto.
- Riconoscere che possiamo essere diversi e quindi portare prospettive, competenze e talenti diversi sul posto di lavoro.
- Valorizzare il contributo e l'opinione di tutti. Ascoltare gli altri e permettere a ciascuno di proporre le proprie idee.
- Sentirsi a proprio agio nel chiedere consiglio o nel sollevare questioni direttamente presso qualsiasi collega.
- Mantenere la professionalità e la calma in ogni circostanza.
- Essere accoglienti, cortesi e inclusivi e promuovano un ambiente di lavoro rispettoso e equo senza discriminazione, bullismo o molestie, inclusi ma non limitati a genere, età, etnia, posizione o qualsiasi altro motivo arbitrario.
- Dimostrare rispetto nella comunicazione verbale e non verbale.

- Abbracciare la diversità come punto di forza della nostra organizzazione.
- Contribuire alla formazione teorica e pratica sul posto di lavoro.
- Agevolare l'apprendimento e lo sviluppo dei membri del team.
- Sostenere gli altri senza giudicarli e dare feedback costruttivi anziché avanzare critiche personali.
- Essere rigorosi, aperti e trasparenti nella comunicazione e non "addolcire" un problema
- Rispettare le culture locali, anche con riferimento a abbigliamento, tradizioni, religione e comportamenti.

Se si notano comportamenti contrari a queste regole, è bene non ignorarli e segnalarli in buona fede, al fine di garantire la piena adesione ai valori di Unifrutti.

SALUTE E SICUREZZA



Lavorando nel settore agricolo, sappiamo bene che i nostri dipendenti sono impegnati in molte attività ad alta intensità di lavoro e che i processi industriali possono comportare dei rischi professionali. Profondiamo il massimo impegno nella tutela della salute e della sicurezza del personale e osserviamo le varie leggi, i regolamenti e i requisiti di certificazione in materia di salute e sicurezza. Il Gruppo mira costantemente a definire e implementare programmi olistici per la gestione della salute e della sicurezza per quanto riguarda il settore agricolo, al fine di salvaguardare la sicurezza del personale e dell'ambiente di lavoro in generale. In Unifrutti ognuno ha un ruolo definito e nell'ambito della filiera siamo tutti responsabili del rispetto dei requisiti di salute e sicurezza.

Tutti i dipendenti devono per lo meno rispettare le politiche, le procedure e altri requisiti di controllo in materia di salute e sicurezza e nessuno deve comportarsi o lavorare in modo tale da mettere in pericolo se stesso o gli altri. Ecco alcuni esempi di comportamento che i dipendenti sono tenuti ad assumere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Svolgere il lavoro per il quale si è ricevuta una formazione.
- Assicurarsi di essere a conoscenza delle varie politiche, delle procedure e dei controlli, ivi comprese le istruzioni su come intervenire in caso di emergenza e sull'uso sicuro delle attrezzature e degli indumenti protettivi.

- Partecipare alla formazione in materia di salute e sicurezza e assumersi la responsabilità della comprensione dei requisiti, ponendo domande se necessario.
- Segnalare tempestivamente al responsabile competente casi effettivi e potenziali minacce.
- Non fare uso di droghe né consumare alcolici nelle sedi Unifrutti e/o durante lo svolgimento delle mansioni lavorative, compreso mentre si guida. I farmaci prescritti dal medico devono essere utilizzati secondo le istruzioni del medico.
- Non dare mai per scontato che qualcun altro segnalerà un rischio o un problema.

I vertici e i dirigenti di Unifrutti sono altresì responsabili del corretto funzionamento dei sistemi di gestione della salute e della sicurezza nelle sedi di loro competenza. Devono quindi garantire la pianificazione per lo meno dei seguenti controlli e interventi (elenco non esaustivo):

- Installare e mantenere sistemi di gestione della salute e della sicurezza conformi ai requisiti di legge, alle norme e ai requisiti di certificazione e allineati con la politica aziendale.
- Dar seguito alle raccomandazioni emesse da soggetti interni (ad esempio, i revisori interni) o esterni (ad esempio, autorità o organismi di certificazione).
- Essere sempre pronti all'individuazione dei pericoli e mitigare i rischi a un livello sufficientemente basso.
- Condividere raccomandazioni e segnalare problemi al proprio

superiore o utilizzando i canali di comunicazione di segnalazione elencati in questo Codice.

- Tenersi aggiornati sui requisiti di legge e di altro tipo e garantire la conformità agli stessi.
- Eseguire analisi e segnalare problemi, incidenti, incidenti sfiorati o inconvenienti ai soggetti interni o esterni competenti.
- Assicurarsi che tutti i dipendenti, il personale esterno e i visitatori ricevano istruzioni e formazione complete e accurate.
- Comunicare in modo efficace, responsabile e rispettoso quando ci sono problemi o requisiti da affrontare o gestire.
- Assegnare responsabilità e responsabilizzare.
- Collaudare i protocolli di emergenza in base ai requisiti locali.

Nelle varie sedi sono in vigore procedure per la salute e la sicurezza che rispettano anche gli standard di settore e tendono a essere pienamente allineate con le leggi e i regolamenti locali in materia di lavoro. Assicurarsi di aver letto e compreso queste procedure.

DATI PERSONALI



Il Gruppo attribuisce la massima importanza alla privacy e alla riservatezza delle informazioni e dei dati personali (come passaporto, cartelle cliniche, documenti finanziari, ad esempio di dipendenti, clienti, ecc.) e adotta misure adeguate per proteggere tali dati e tutte le informazioni elaborate. Ci assicuriamo che dette informazioni vengono gestite in modo responsabile e in conformità alle leggi locali sulla protezione dei dati personali.

I dati personali sono trattati in conformità alla Politica di compliance del Gruppo relativa alla protezione dei dati personali, che soddisfa altresì i requisiti del Regolamento generale sulla protezione dei dati dell'UE ("GDPR"). Il GDPR si applica in generale ai Paesi membri dell'UE e quindi alle Società del Gruppo registrate nell'UE. Le Società del Gruppo non appartenenti all'UE applicheranno le clausole relative al GDPR proporzionatamente. Inoltre, i principi della politica devono essere rispettati unitamente alla legislazione nazionale sulla protezione dei dati personali.

Le informazioni saranno utilizzate o divulgate solo laddove consentito o previsto dalle leggi in materia o nella misura autorizzata dal soggetto interessato. Tuttavia, si fa presente che il Gruppo si riserva il diritto di ispezionare i propri locali e le proprie proprietà, ivi compresi i computer, le comunicazioni elettroniche, la cronologia Internet, le registrazioni telefoniche, gli uffici e altre aree di lavoro, per quanto consentito dalle leggi in materia e dai regolamenti applicabili e nell'ambito di indagini volte a salvaguardare i diritti del Gruppo e dei suoi stakeholder.

Unifrutti si prefigge di raccogliere, utilizzare o trattare in altro modo i dati personali se detto trattamento è pertinente a uno o più dei seguenti casi:

- Esecuzione di un contratto o di un servizio.
- Conformità alla legge.
- Salvaguardia di interessi legittimi.
- È stato ottenuto il consenso.
- È necessario per l'interesse pubblico o per soddisfare le richieste di un'autorità pubblica.
- Questioni di interesse vitale per un determinato individuo.

In caso di violazione dei dati, come stabilito nell'apposita politica, la divisione compliance o qualsiasi altra persona cui sia stata assegnata detta responsabilità, deve valutare l'episodio e assicurarsi che le autorità competenti siano informate tempestivamente dell'episodio qualora questo soddisfi determinati criteri di segnalazione. Inoltre, il soggetto o i soggetti interessato(i) deve/devono essere informato(i) senza ritardi ingiustificati di eventuali violazioni che potrebbero comportare un rischio elevato per i suoi/loro diritti e la sua/loro libertà.

Per ulteriori informazioni relative a dati personali, trattamento dei dati dei dipendenti e diritti e obblighi dei dipendenti si rimanda alla politica GDPR, alle politiche locali sulla privacy e alla politica sulla privacy dei dipendenti.

PARI OPPORTUNITÀ



Ci adoperiamo per offrire un ambiente di lavoro che accolga, rispetti e valorizzi la diversità dei nostri dipendenti in termini di background, esperienze e idee. Il Gruppo si impegna a promuovere una cultura del lavoro equa. A questo proposito, miriamo a essere un datore di lavoro che offre pari opportunità a tutti i dipendenti e i candidati. Ci prefissiamo quindi di prendere decisioni relative al personale, che possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo, l'assunzione, la formazione, la promozione, la retribuzione, i benefit, i trasferimenti e l'istruzione, esclusivamente sulla base delle qualifiche, delle capacità, delle competenze e delle prestazioni del dipendente o del candidato in questione.

POLITICHE ANTI DISCRIMINAZIONE E ANTI MOLESTIE



Il Gruppo non tollera in alcun modo le molestie e si impegna al massimo per creare un ambiente di lavoro scevro da comportamenti qualificabili come molestie. Tutti sul lavoro devono essere trattati con dignità e rispetto. Il diritto di non subire molestie sul posto di lavoro è generalmente tutelato dalla legge e in alcuni casi le molestie sono riconosciute come discriminazione.

Non sarà tollerata alcuna forma di condotta sgradita, sia essa verbale, fisica o visiva, nei confronti dei dipendenti, indipendentemente da chi la perpetri, compresi supervisori, colleghi, dipendenti, non dipendenti, venditori o clienti del Gruppo.

Le disposizioni del presente Codice di condotta vietano severamente qualsiasi atto vendicativo nei confronti dei dipendenti che denunciano discriminazioni o molestie.

Alcuni esempi di molestie (elenco non esaustivo):

- Bullismo.
- Diffusione di calunnie o insulti in merito al sesso, alla razza, all'orientamento sessuale, alla religione, alla cultura, alla disabilità o alla minoranza.
- Derisione o umiliazione.
- Trattamento ingiusto.
- Deliberata penalizzazione di un lavoratore competente tramite un carico di lavoro eccessivo e critiche continue.
- Ostacolo all'avanzamento in ambito lavorativo tramite impedimento intenzionale a opportunità di promozione o formazione.
- Le molestie sessuali possono comprendere comportamenti fisici, verbali (p.e. allusioni, insinuazioni e proposte sgradevoli, domande inopportune sulla vita sessuale di una persona) o non verbali indesiderati (p.e. gesti sgraditi).

CONFLITTI DI INTERESSI



Per conflitti di interessi (“COI”) si intendono quelle situazioni in cui la posizione o le responsabilità di un soggetto presso l’azienda o gli interessi personali o gli interessi di un cliente sono in contrasto con gli interessi del Gruppo o dei suoi azionisti o di un altro cliente. I COI possono sorgere in qualsiasi ambito di attività del Gruppo. Vi sono (a) COI effettivi, cioè conflitti reali ed esistenti, (b) COI potenziali, vale a dire situazioni che potrebbero determinare un COI e (c) COI percepiti, cioè una situazione reale o potenziale che potrebbe essere percepita come un conflitto anche se non lo è.

Di seguito indichiamo alcuni esempi di conflitti reali, potenziali e percepiti (elenco non esaustivo):

- Un parente stretto che ricopre il ruolo di venditore, cliente esterno o concorrente del Gruppo.
- Assegnazione di un contratto a un’azienda gestita da un amico, sfruttando la propria posizione in UG.
- Sfruttamento di opportunità di business per ottenere vantaggi personali a scapito degli interessi del Gruppo o dei suoi stakeholder.
- Godimento di vantaggi personali inopportuni, come regali e favori.

- Esistenza di un interesse diretto o indiretto in un’entità che ha o cerca di avere relazioni commerciali con il Gruppo o in un’entità che compete con il Gruppo.
- Assunzione di lavori o prestazione di servizi per un’altra azienda senza aver ottenuto la necessaria autorizzazione.
- Perseguimento di opportunità aziendali (che altrimenti sarebbero state prese in considerazione da UG) per fini personali.
- Esecuzione di transazioni a condizioni non di mercato.

Il Gruppo chiede a tutti i suoi dipendenti, partner e collaboratori di agire con integrità e onestà e di condurre le transazioni in modo trasparente ed etico. Pertanto, tutti i dipendenti di UG devono intraprendere tutte le azioni necessarie in caso di conflitti di interessi. Eventuali casi di conflitti di interessi effettivi, potenziali o percepiti devono essere prontamente individuati, gestiti e comunicati subito dopo l’individuazione.

A tal fine il Gruppo ha emanato un’apposita Politica sui conflitti di interessi che stabilisce i principi per l’individuazione, la valutazione, la gestione e la registrazione dei COI applicabile a

tutte le attività del Gruppo. UG ha stabilito ragionevoli misure amministrative e organizzative che devono essere messe in pratica per individuare, valutare, gestire e prevenire il verificarsi di COI effettivi, potenziali o percepiti tra UG e i suoi vari stakeholder/ soggetti terzi nell’ambito delle attività e delle interazioni commerciali di UG. Tali misure comprendono, tra l’altro: controlli adeguati come la separazione dei compiti, il principio della revisione a quattr’occhi, l’applicazione del principio di libera concorrenza per transazioni che possono comportare COI potenziali o effettivi, una politica per le transazioni con parti correlate, processi relativi ai COI a livello di Consiglio di amministrazione, “muraglie cinesi” per l’accesso alle informazioni, un processo di dichiarazione e approvazione dei COI e un registro dei COI.

Tutti gli Amministratori, i dirigenti e i dipendenti devono attenersi per lo meno ai principi della politica sui COI, dichiarare i COI che riguardano essi stessi, altri dipendenti o altre parti e redigere la dichiarazione annua sui COI con onestà e trasparenza.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ABUSO D'UFFICIO



UG si impegna a tenere un comportamento etico e a condurre le proprie attività in modo equo, con integrità e trasparenza in tutte le sue sedi e operazioni commerciali. Inoltre, la corruzione e l'abuso d'ufficio sono reati penali nei confronti dei quali UG ha "tolleranza zero". È pertanto severamente vietato offrire o ricevere tangenti.

L'abuso d'ufficio consiste nello sfruttare per fini privati i poteri affidati. La corruzione consiste nell'offrire, dare, sollecitare o ricevere un qualsiasi oggetto di valore (come regali, denaro, prestiti, compensi, premi o privilegi, sconti, viaggi, altri benefici in natura, ecc.) per influenzare le azioni di un soggetto che ricopre un incarico pubblico o ha un obbligo legale. Questo tipo di azione dà luogo a situazioni che dovrebbero essere gestite in modo oggettivo ma vengono controllate in modo da soddisfare al meglio gli interessi privati del decisore.

La nostra politica è quella di rispettare tutte le leggi pertinenti in materia di corruzione e abuso d'ufficio, inoltre adottiamo una politica contro la corruzione e l'abuso d'ufficio a livello di Gruppo. Tutti i dipendenti di UG sono tenuti a conoscere i principi di tale politica e a metterli in pratica. Detti principi comprendono linee guida come quelle che seguono:

- Occorre prestare attenzione quando si accettano o si offrono regali e ospitalità, poiché possono essere utilizzati come tangenti. Qualsiasi dono o omaggio aziendale, dato o accettato, deve essere proporzionato e ragionevole, nonché offerto in buona fede. Il valore del regalo deve essere insignificante, ragionevole o promozionale.
- Non accettare doni fatti per ricevere un vantaggio o per fini di corruzione.
- Dichiarare e ottenere le debite approvazioni interne per i regali in linea con la politica del Gruppo al fine di prevenire episodi di corruzione e abuso d'ufficio. È necessario tenere un registro dei regali aggiornato a livello locale.
- Eventuali donazioni o sponsorizzazioni devono ricevere obbligatoriamente l'approvazione del senior management ai sensi della politica di UG e devono essere conformi alle leggi locali e alle pratiche etiche.
- Segnalare eventuali casi di corruzione o abuso d'ufficio effettivi o sospetti in base alle disposizioni della sezione **Segnalazioni** del presente Codice.

3. COME PROTEGGERE IL NOSTRO PATRIMONIO



RISORSE E PATRIMONIO AZIENDALI



A Tutti gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti sono tenuti a proteggere, nell'ambito delle loro mansioni, i beni del Gruppo contro eventuali furti, distruzione e altri danni. Il termine "beni" comprende tutti i beni in possesso del Gruppo, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, scorte, computer/laptop, attrezzature, software, strutture, proprietà intellettuale, forniture e materiali.

I dipendenti devono ridurre al minimo l'uso personale dei beni e delle risorse del Gruppo e usare buon senso circa la necessità di usarli. Ad esempio, per quanto riguarda l'utilizzo del telefono, del laptop e dei locali del Gruppo o del tempo dei dipendenti del Gruppo per scopi non correlati all'attività di UG.

Tutte le attività improprie devono essere segnalate secondo le procedure descritte nella sezione **Segnalazioni** del presente Codice. Il Gruppo prende molto sul serio questi episodi: qualsiasi caso di furto, frode, appropriazione indebita o uso improprio dei beni del Gruppo comporterà severe azioni disciplinari.



SICUREZZA INFORMATICA E INFORMAZIONE ELETTRONICA



Tutti i dipendenti del Gruppo sono tenuti a rispettare i più elevati standard di sicurezza delle informazioni. Ogni dipendente deve quindi attenersi a quanto segue:

- Utilizzare le risorse informatiche (come computer/laptop, tablet, telefoni cellulari e qualsiasi altro dispositivo) solo per scopi autorizzati e seguendo le politiche e le procedure del Gruppo e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili. Le tecnologie e le reti informatiche del Gruppo non devono essere utilizzate per attività criminali, minacce alla sicurezza nazionale o per acquistare/scambiare informazioni su armi o tecnologie correlate, né per danneggiare intenzionalmente la reputazione di una persona, un'entità o beni/servizi.
- Non utilizzare le tecnologie informatiche del Gruppo (software, laptop e altre apparecchiature) per affari personali.
- Rispettare tutte le politiche e le procedure informatiche e relative alla sicurezza informatica applicabili.
- Completare i programmi obbligatori di formazione e sensibilizzazione sulla sicurezza delle informazioni e tenersi aggiornati sulle ultime minacce alla sicurezza delle informazioni e sulle best practice, anche nell'ambito dell'utilizzo di dispositivi informatici, e-mail, link e allegati. Nel caso in cui la tecnologia informatica dell'azienda venga compromessa (ad esempio da virus/trojan, tentativi di hacking, phishing, fuga di password) o vi sia anche solo il sospetto di una violazione di questo tipo, occorre fare immediatamente una segnalazione alla divisione IT.

- Collaborare con il team addetto alla sicurezza informatica e le altre parti interessate nelle indagini e nella risoluzione di inconvenienti o violazioni della sicurezza delle informazioni.
- Proteggere i dispositivi elettronici utilizzando una password in linea con le indicazioni fornite dal Gruppo e non condividere con altri i dati di accesso (come nome utente e password).
- Non disabilitare, alterare o aggirare i controlli di sicurezza, ivi compresi, a titolo non esaustivo, firewall, controlli di accesso, protezioni antivirus, registri e altro.
- L'uso di dispositivi rimovibili di archiviazione personale come USB e SD è vietato, salvo quando strettamente necessario e previa autorizzazione e controllo antivirus.
- Assicurarsi che qualsiasi apparecchiatura informatica rimovibile o di altro tipo sia protetta, non lasciata incustodita e riposta in un luogo sicuro quando non è in uso, durante gli orari di lavoro e non, durante i soggiorni in albergo, all'interno di veicoli, nei locali di terzi o in viaggio.

Inoltre, assicurarsi di terminare le sessioni attive e/o di proteggere le apparecchiature tramite una password complessa, e di disconnettersi dall'applicazione e dai servizi di rete quando non è più necessario.

- Utilizzare la posta elettronica solo per scopi lavorativi e prestare attenzione nell'utilizzo della comunicazione elettronica. In particolare:

- I. Gestire con attenzione le e-mail provenienti da mittenti sconosciuti e i messaggi insoliti.
 - II. Non aprire allegati sospetti.
 - III. Tenere in ordine le caselle di posta elettronica eliminando documenti/allegati e e-mail non necessari.
 - IV. Non utilizzare l'account di posta elettronica aziendale per partecipare a catene di Sant'Antonio.
 - V. Non utilizzare l'e-mail aziendale per scopi illegali.
- Tutte le informazioni memorizzate sui computer del Gruppo sono di proprietà del Gruppo.
 - Agli amministratori, ai dirigenti e ai dipendenti è vietato installare o utilizzare file o software non autorizzati dal Gruppo. Per qualsiasi installazione occorre inviare un'apposita richiesta alla divisione IT. Il software approvato deve essere utilizzato rispettando il contratto di licenza o di copyright, nonché la politica e le istruzioni informatiche definite dal Gruppo.
 - Impiegare e utilizzare l'intelligenza artificiale in modo etico.

Il mancato rispetto di queste disposizioni sulla sicurezza informatica e sulla riservatezza può comportare azioni disciplinari e tutti i dipendenti sono responsabili del proprio comportamento in materia di sicurezza delle informazioni e di riservatezza, nonché delle conseguenze delle loro azioni o inazioni.

PROPRIETÀ INTELLETTUALE



La proprietà intellettuale di Unifrutti, che comprende marchi e relazioni con i clienti, è frutto del duro lavoro e dell'impegno dei dipendenti di Unifrutti nell'ambito delle rispettive mansioni. Unifrutti vieta l'utilizzo della proprietà intellettuale presente e futura da parte di terzi senza adeguata autorizzazione e licenza. Le parti interne devono essere consapevoli della proprietà intellettuale a cui hanno accesso e utilizzarla in modo appropriato e rispettoso, secondo quanto autorizzato.

Nel pieno rispetto delle disposizioni di legge, qualsiasi lavoro prodotto dai dipendenti, in tutto o in parte, durante lo svolgimento delle rispettive mansioni è patrimonio di Unifrutti. La proprietà intellettuale deve sempre essere divulgata e registrata a nome di una società del Gruppo Unifrutti competente.

LIBRI E REGISTRI



I fine di offrire valore costante agli azionisti del Gruppo, ci impegniamo a tenere con cura e diligenza i registri e la documentazione aziendale, rispettando le leggi in materia di conservazione dei documenti. Non è accettabile modificare, nascondere o distruggere documenti o registri, ivi compresi quelli pertinenti a eventuali controversie o indagini.

DOCUMENTAZIONE FINANZIARIA E FISCALE

Le registrazioni finanziarie e fiscali del Gruppo devono essere complete, puntuali e tenute accuratamente nel sistema contabile, nonché supportate da documenti appropriati in base alle politiche e alle procedure contabili e finanziarie del Gruppo. I registri devono essere redatti e conservati in conformità agli standard e alla legislazione locale e internazionale applicabili in materia di contabilità e rendicontazione. Tutte le transazioni (a prescindere dalla rilevanza) e le modifiche alla politica contabile devono essere debitamente approvate, messe in atto e tenute nella giusta considerazione.

I dipendenti sono tenuti ad assicurare la comunicazione tempestiva, l'accuratezza e la completezza delle informazioni finanziarie e fiscali per verifiche, indagini, comunicazioni o rapporti interni/esterni.

Le leggi fiscali vengono applicate e i pagamenti sono effettuati nel rispetto di tali leggi. Il Gruppo non tollera in alcun modo l'evasione fiscale.

INFORMAZIONI RISERVATE



Le informazioni riservate sono tutte le informazioni che Unifrutti ha deciso di non rendere note e possono includere, a titolo non esaustivo, segreti commerciali, proprietà intellettuale, produzione, risultati finanziari, informazioni sugli azionisti, ecc. Tali informazioni possono tuttavia essere rese disponibili ai dipendenti durante lo svolgimento delle loro mansioni. Tutti i dipendenti del Gruppo devono essere consapevoli che è severamente vietato discutere di o condividere informazioni riservate o non pubbliche con parenti stretti, amici o chiunque altro.

Amministratori, dirigenti e dipendenti sono tenuti a conoscere e mantenere la riservatezza di tutte le informazioni (fiscali, elettroniche o verbali) di cui vengano a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. Le informazioni devono essere condivise solo in caso di "necessità di sapere" ai fini dell'adempimento di obblighi lavorativi. Sono possibili deroghe a tale regola solo se la divulgazione è autorizzata per iscritto o è prescritta dalla legge.

Le informazioni riservate non devono essere lasciate incustodite sulle scrivanie dei dipendenti o inserite nei sistemi aziendali senza protezione, ecc. Devono invece essere perfettamente protette o conservate in appositi armadi chiusi a chiave e accessibili solo alle persone autorizzate presso le sedi del Gruppo.

Inoltre, le informazioni riservate non devono essere oggetto di conversazione con soggetti interni o esterni non autorizzati. Per i principi di condivisione delle informazioni all'esterno dell'azienda, consultare anche la sezione **Marketing e comunicazione responsabili**.

Prima di condividere qualsiasi informazione sensibile con un soggetto terzo, Unifrutti richiede la firma di un accordo di non divulgazione (Non-Disclosure Agreement, "NDA") a qualsiasi livello aziendale. Deve trattarsi di un NDA debitamente approvato e preparato da un avvocato interno o esterno all'azienda. È possibile richiedere un modello pre-approvato di tale accordo presso le funzioni Legal o Compliance, che, se necessario, dovrà essere adeguato alle circostanze del contratto o della situazione in questione.

Unifrutti rispetta altresì le informazioni riservate fornite da terzi e pertanto qualsiasi informazione non pubblica condivisa in modo confidenziale con i dipendenti di Unifrutti e riguardante fornitori, clienti, dipendenti, agenti, consulenti di Unifrutti o altre parti deve essere protetta in base ai requisiti di legge e alle disposizioni contrattuali.

INSIDER TRADING

Tutti i dipendenti devono rispettare i principi e i regolamenti relativi ai mercati di capitali e all'insider trading. Per insider trading si intende il processo di acquisto, detenzione o vendita di un investimento/titolo negoziato pubblicamente da parte di un soggetto che possiede informazioni non pubbliche su quel titolo. I dipendenti che lavorano per o con UG potrebbero acquisire informazioni non pubbliche (disponibili solo agli addetti ai lavori) e quindi ottenere un vantaggio sleale rispetto ad altri operatori del mercato. Tali attività sono severamente vietate.

PREVENZIONE DI FRODI E FURTI



Unifrutti richiede ai suoi stakeholder di agire con integrità e ha tolleranza zero nei confronti delle frodi interne ed esterne. Le frodi interne sono quelle perpetrate in seno al Gruppo da soggetti interni, quali dipendenti, dirigenti o quadri, o da terzi in sinergia con soggetti interni. Gli atti finalizzati a frode, appropriazione indebita di proprietà o elusione di regolamenti, leggi o politiche del Gruppo comportano delle perdite per il Gruppo. Le frodi esterne sono realizzate da soggetti terzi come clienti, fornitori e hacker. Si tratta comunque di atti finalizzati a frode, appropriazione indebita di proprietà o elusione della legge che causano perdite.

Molte azioni vietate ai sensi del presente Codice possono costituire frode, ad esempio, a titolo non esaustivo, l'appropriazione indebita delle risorse del Gruppo, la falsificazione di registri (sia finanziari che non finanziari, ad esempio registri relativi alla produzione o a salute e sicurezza), dichiarazioni deliberatamente false sul Gruppo a soggetti terzi, l'elusione dei processi interni, la negligenza contabile, la corruzione, la divulgazione di informazioni riservate a soggetti terzi, la gestione impropria di denaro e la distruzione di registri.

Il comportamento etico deve essere parte della cultura di UG in tutte le sedi del Gruppo, il quale promuove una condotta esemplare ai massimi livelli aziendali e garantisce un solido sistema di governance e controlli interni, ad esempio il principio delle verifiche a quattr'occhi e programmi di prevenzione delle frodi. Il Gruppo si è dotato di una politica anti frode i cui principi devono essere rispettati da tutti gli stakeholder.

Tutti sono tenuti a segnalare immediatamente, seguendo le procedure descritte nella sezione **Segnalazioni** del presente Codice, episodi o sospetti episodi di frode o furto di qualsiasi tipo.

4. CORRETTE MODALITÀ DI LAVORO



CONFORMITÀ ALLA LEGGE E AGLI STANDARD DI SETTORE



Unifrutti rispetta le leggi e le normative dei Paesi in cui opera e gli standard di settore. Vi sono molteplici leggi, regolamenti e standard a cui ci prefiggiamo di conformarci, come ad esempio (elenco non esaustivo):

- Leggi sul lavoro
- Leggi in materia di ambiente, salute e sicurezza.
- Leggi sulla sicurezza alimentare
- Regolamenti sul commercio internazionale
- Leggi in materia di corruzione e abuso d'ufficio
- Leggi antiriciclaggio
- Regolamenti fiscali
- Certificazioni e standard di settore applicabili direttamente o indirettamente

Unifrutti non tollera in alcun modo le attività illegali condotte per tornaconto personale o per conto del Gruppo. Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti devono impegnarsi a rispettare le leggi e le normative vigenti. Ciascuno deve essere consapevole dei requisiti legali e di conformità applicabili al proprio lavoro e seguirli scrupolosamente.

In particolare, tutti i dipendenti devono:

- Individuare i requisiti di conformità e rimanere aggiornati sugli stessi in base alla politica quadro di conformità di Unifrutti e

alle politiche/procedure pertinenti al proprio lavoro.

- Garantire la conformità alle politiche del Gruppo, ai requisiti legali, di certificazione e di altro tipo, implementando processi, politiche, procedure e controlli adeguati nell'ambito delle operazioni sotto la loro responsabilità.
- Se ritenuto necessario, consultare la funzione Compliance aziendale o del Gruppo su questioni relative alla conformità.
- Segnalare alla funzione Compliance aziendale o del Gruppo qualsiasi problema o violazione di conformità effettiva o potenziale.

Ai fini delle gestione e della governance delle responsabilità di compliance, il Gruppo pubblica e aggiorna la politica quadro di conformità di Unifrutti, alla quale tutti i dipendenti e le società del Gruppo devono attenersi. Inoltre, la funzione Compliance sarà il punto di riferimento principale per contattare i regolatori in materia di conformità e le autorità competenti, nonché per collaborare e interagire con gli stessi.

Ogni volta che vengono identificati tali rischi, si chiede ai dipendenti di segnalarli al proprio responsabile diretto per facilitare un'azione immediata.

RISPETTO DEGLI STANDARD DI QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI

Garantire prodotti di alta qualità è uno degli obiettivi principali di Unifrutti. Intendiamo aderire ai più elevati standard di qualità e sicurezza dei prodotti, soddisfacendo e superando le aspettative dei clienti. A tal fine, ci atteniamo sempre alle leggi sulla sicurezza alimentare in tutte le giurisdizioni in cui lavoriamo. Operiamo secondo i principi e i requisiti di diverse certificazioni (tra cui GlobalG.A.P.) e garantiamo ai nostri clienti la fornitura di frutta fresca sana e di alta qualità lungo tutto l'anno.

Formiamo i nostri dipendenti e monitoriamo i nostri fornitori al fine di garantire il rispetto degli standard di qualità e sicurezza dei prodotti e migliorarci costantemente. È responsabilità di ciascun dipendente aderire alle politiche e alle procedure del nostro sistema di qualità.

Chiediamo ai nostri dipendenti di essere attenti ai rischi per la sicurezza e la qualità dei prodotti. Ogni volta che si presentano rischi di questo tipo i dipendenti sono invitati a segnalarli al proprio diretto responsabile al fine di favorire un intervento immediato.

FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI



Noi di Unifrutti esprimiamo una buona capacità di giudizio nella selezione dei fornitori e dei partner commerciali, poiché vogliamo assicurarci di scegliere entità etiche e rispettose della legge che condividano i valori del Gruppo. I nostri partner commerciali sono pertanto tenuti, tra l'altro, a non assumere persone al di sotto dell'età lavorativa prevista dalle leggi locali, a non adottare pratiche discriminatorie e a rispettare le leggi applicabili in materia di ambiente, salute e sicurezza. Miriamo inoltre a essere costantemente all'altezza delle aspettative dei nostri fornitori e degli altri partner commerciali in termini di conduzione etica e responsabile delle attività. A tal fine ci impegniamo a rispettare tutte le leggi sulla concorrenza vigenti nei Paesi in cui operiamo.

I fornitori vengono selezionati in modo equo e seguendo rigorosamente i principi della politica di approvvigionamento. La politica di approvvigionamento del Gruppo definisce le norme che regolano l'acquisto di beni e servizi, garantendo trasparenza, equità e responsabilità nel processo di approvvigionamento e aumentando il valore e la qualità dei servizi e dei prodotti acquistati.

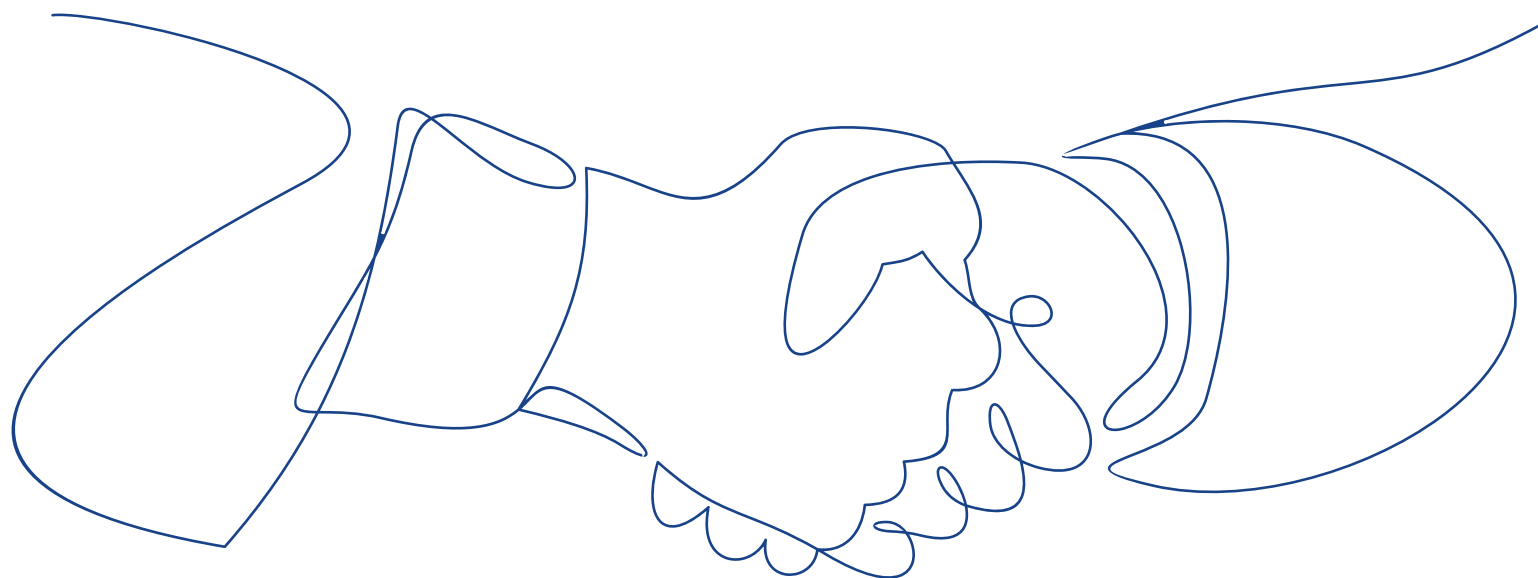
È obbligatorio attenersi ai principi di questa politica ogniqualvolta si valuta la possibilità un nuovo acquisto, acquisto che in nessun caso deve essere inutile, eccessivo o privo della debita approvazione.

Qualsiasi comportamento scorretto individuato a tale proposito deve essere segnalato il prima possibile seguendo le procedure descritte nella sezione **Segnalazioni del Codice**.

PRATICHE COMMERCIALI ANTICONCORRENZIALI



Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti devono adoperarsi per evitare nel modo più assoluto pratiche quali la conversazione su informazioni sensibili del Gruppo, come prezzi e costi, con concorrenti. Il Gruppo non adotterà alcuna pratica anticoncorrenziale o altre pratiche non etiche, quali accordi con i concorrenti per la determinazione dei prezzi, l'adeguamento dei volumi di vendita, la suddivisione dei territori di vendita e l'applicazione di prezzi diversi a clienti simili o di prezzi sottocosto. Il Gruppo si attiene alle leggi e ai regolamenti applicabili nei Paesi in cui opera, presso i quali gli Amministratori, i dirigenti e dipendenti devono rivolgersi per una consulenza in materia legale o di conformità in caso di dubbi.



POLITICHE CONTRO IL RICICLAGGIO DI DENARO E SANZIONI



Il riciclaggio di denaro consiste nel trattare i proventi di un reato in modo da mascherarne l'origine illecita. I criminali che lo praticano celano le fonti, effettuano diverse transazioni, cambiano la forma o spostano i fondi là dove è meno probabile che attirino l'attenzione. UG proibisce alle sue società e ai suoi dipendenti di essere coinvolti in attività di riciclaggio di denaro e li obbliga a lavorare in modo legittimo, seguendo la legislazione antiriciclaggio applicabile e prestando attenzione per individuare eventuali attività di riciclaggio di denaro reali o potenziali da parte di soggetti interni o esterni.

Come minimo e per quanto riguarda il nostro settore, UG si aspetta che tutti i suoi principali stakeholder interni facciano quanto segue:

- Condurre processi di due diligence approfondita per conoscere i clienti principali, gli agricoltori esterni, i partner commerciali e altri fornitori importanti. Devono quindi essere applicate adeguate procedure di conoscenza del cliente (Know-Your-Client, "KYC") e del fornitore (Know-Your-Supplier, "KYS"), per quanto riguarda il nostro settore e i nostri registri, al fine di scoraggiare e individuare il riciclaggio di denaro.
- Eseguire una due diligence rafforzata se si individuano aree critiche (cioè indizi di sospetto illecito) e/o fare

immediatamente un'opportuna segnalazione all'ufficio di controllo competente se occorre ulteriore assistenza. Alcuni casi esemplificativi (elenco non esaustivo):

- ◇ Fornitori che richiedono un pagamento a nome di terzi.
 - ◇ Pagamenti di clienti/fornitori che esulano dalle procedure e dai termini commerciali abituali.
 - ◇ Pagamenti effettuati al Gruppo tramite grandi quantità di contanti o da più conti e contanti ricevuti da soggetti terzi
 - ◇ con cui il Gruppo non ha rapporti commerciali.
 - ◇ Prestiti/transazioni non effettuati a condizioni di mercato, ecc.
- Collaborare con partner rispettabili e avviare solo transazioni commerciali trasparenti.
 - Conoscere l'origine dei fondi utilizzati nelle transazioni e segnalare qualsiasi attività irregolare o sospetta.
 - In caso di dubbi, chiedere consulenza a esperti in materia.

Anche se di norma frutta e verdura rientrano tra i prodotti non soggetti a sanzioni economiche (nel rispetto dei principi umanitari), ogni dipendente deve sempre agire con diligenza ed essere attento ai rischi rilevanti, in quanto una transazione potrebbe essere collegata a ulteriori norme sanzionatorie, ad esempio tramite un soggetto inserito nell'elenco delle sanzioni. Le

sanzioni possono riguardare Paesi, regioni, territori e governi, ma anche singoli individui, entità, navi, ecc.

Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le sanzioni applicabili e i dipendenti sono tenuti a osservare la politica del Gruppo in materia di sanzioni. In caso di dubbi contattare proattivamente le funzioni Compliance o Legale.

LINGUA UFFICIALE DEL GRUPPO

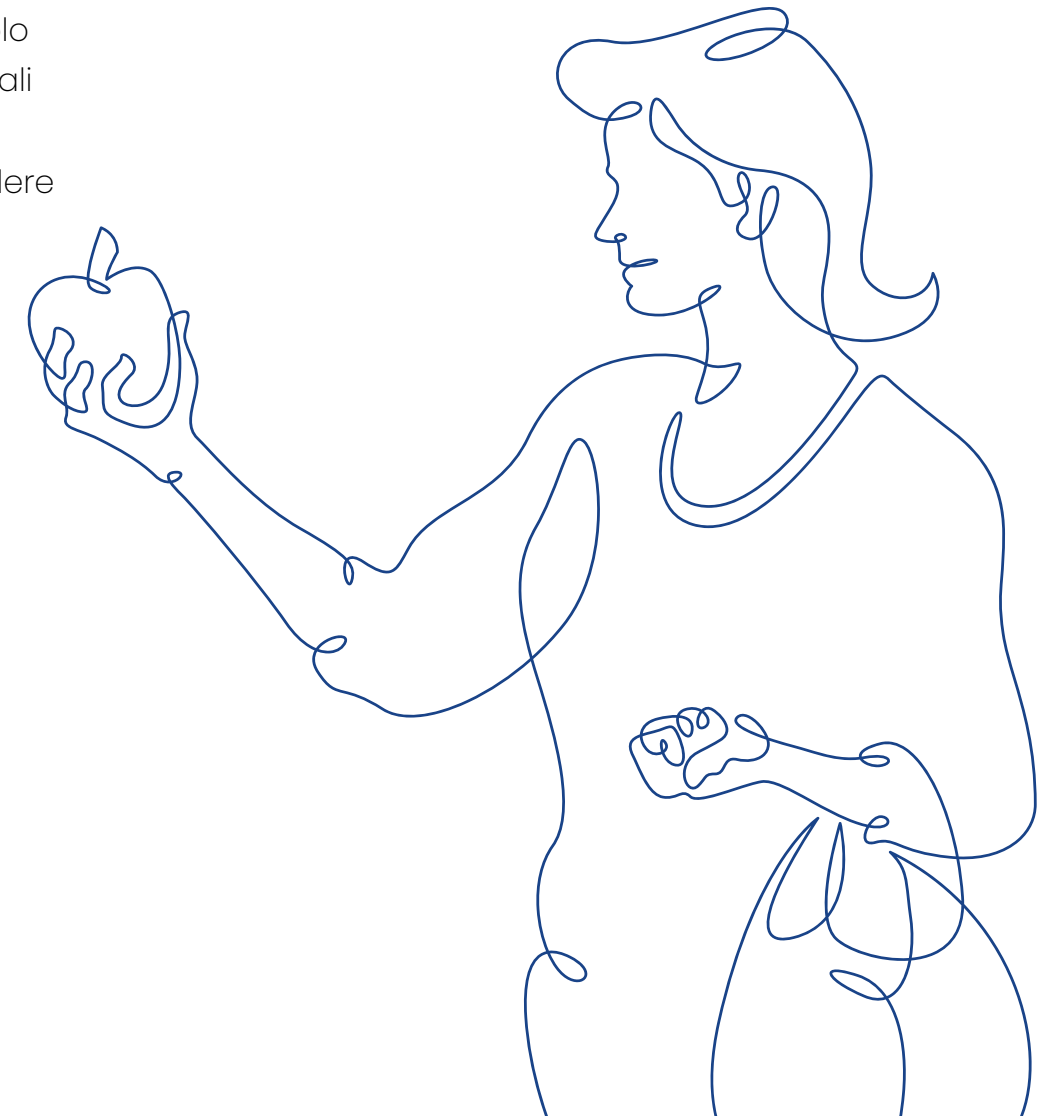


Siamo un Gruppo multinazionale che opera a livello transfrontaliero, rispettando le culture e le lingue locali e collaborando all'insegna dell'inclusività e della trasparenza. Riconosciamo che la lingua è un elemento essenziale per una comunicazione efficace all'interno del Gruppo e tra i suoi stakeholder interni ed esterni. La lingua ufficiale del Gruppo è l'inglese. Tale lingua verrà utilizzata nelle comunicazioni aziendali ufficiali interne ed esterne, a livello internazionale, anche nei rapporti dei dirigenti, nelle politiche del Gruppo e nelle comunicazioni attraverso i canali e i mezzi digitali del Gruppo, come ad esempio il sito web del Gruppo. Siamo consapevoli che per molti dipendenti l'inglese sarà una seconda lingua e che quindi la conoscenza di tale lingua potrebbe non corrispondere al livello richiesto. Poiché siamo un datore di lavoro inclusivo che rispetta la diversità linguistica e le culture locali e vogliamo garantire un adeguato sviluppo e una certa padronanza della lingua inglese, intendiamo far seguire lezioni di lingua e/o fornire accesso agli strumenti pertinenti ai dipendenti che per il loro ruolo devono collaborare attivamente tra loro all'interno o al di là dei confini geografici.

CONFORMITÀ ALLE LEGGI SUL COMMERCIO INTERNAZIONALE



Laddove pertinente alla loro attività, i dipendenti devono essere consapevoli di tutte le leggi e i regolamenti vigenti riguardanti il commercio internazionale. Tali norme devono essere prese in considerazione nelle operazioni di spedizione, esportazione o importazione di prodotti dei fornitori. Esse comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le leggi antiterrorismo, eventuali restrizioni e sanzioni commerciali e controlli sulle esportazioni. In caso di dubbi su una possibile violazione, invitiamo a richiedere una consulenza specifica.



MARKETING E COMUNICAZIONE RESPONSABILI



Il marketing e la comunicazione sono le modalità con cui interagiamo con il pubblico e determinano pertanto la percezione di Unifrutti all'esterno.

Ispirati dalla nostra vision aziendale e guidati dai nostri valori, crediamo nel potere e nei risultati positivi legati a pratiche di marketing e comunicazione responsabili.

MARKETING

Il Codice di condotta per il Marketing e la Comunicazione del Gruppo definisce gli standard minimi globali che si applicano a tutte le attività di marketing e comunicazione di Unifrutti nel mondo. Tali standard coprono (a titolo meramente esemplificativo) branding, imballaggio e design, ricerca e sviluppo, pubblicità e vendite, merchandising, partnership e tutte le forme di pubblicità su qualsiasi canale, siano esse create internamente o esternalizzate.

I seguenti principi relativi al marketing e alla comunicazione devono essere sempre osservati:

- Rispettare le linee guida e gli standard di marketing di Unifrutti oltre alle leggi applicabili.
- Descrivere il Gruppo e i suoi prodotti in modo veritiero, accurato e trasparente, nonché fornire, ove opportuno, specifiche tecniche e informazioni nutrizionali.

- Assicurarsi che i nostri partner e clienti ricevano o abbiano facile accesso a informazioni sufficienti.
- Tenere sempre conto delle implicazioni ambientali, ad esempio nello sviluppo di nuovi prodotti, nelle operazioni di marketing, in materia di imballaggi e riciclaggio dei contenuti.
- Tutelare sempre cultura, tradizioni e diversità, rispettare la libertà di scelta e di espressione ed esprimersi in modo consono nelle comunicazioni.
- Non inviare messaggi fuorvianti o poco chiari, né alterare le comunicazioni in modo tale da causare pubblicità ingannevole.
- Non utilizzare in modo improprio informazioni o termini scientifici per suggerire validità scientifica o benefici particolari per la salute dichiarando il falso.
- Non associare il nostro marchio o i nostri prodotti a immagini, affermazioni o personaggi che rischiano di recare offesa in relazione a religione, nazionalità, cultura, genere, razza, orientamento sessuale, età, disabilità o minoranze.
- Non associare Unifrutti a né collaborare con entità note per promuovere violenza, abusi, pornografia o comportamenti controversi.

COMUNICAZIONE ESTERNA

La comunicazione con i media, le parti interessate, gli investitori e i soggetti esterni è uno strumento essenziale per costruire e mantenere un'immagine univoca e per rafforzare il marchio Unifrutti agli occhi dei consumatori e la percezione che i clienti hanno del Gruppo.

La politica di comunicazione esterna stabilisce i principi relativi alle modalità di interazione con i media dei portavoce ufficiali, dei rappresentanti e dei dipendenti di Unifrutti per conto di Unifrutti e al comportamento in conversazioni pubbliche sul Gruppo. In ogni tipo di comunicazione esterna si dovrà sempre fare riferimento a questa politica e applicarne i principi.

In generale, i dipendenti e i dirigenti devono sempre tenere conto degli effetti delle loro parole sulla reputazione del marchio, sul Gruppo nel suo complesso o sulle affiliate e sui partner di Unifrutti. Per evitare eventuali rischi, i dipendenti devono astenersi dall'interagire con soggetti esterni per conto del Gruppo senza autorizzazione e, se autorizzati, gli argomenti di conversazione non devono rientrare nella loro area di competenza. È inoltre vietato fornire informazioni previsionali su risultati finanziari, commerciali o operativi (salvo quanto diversamente concordato in anticipo con la divisione Comunicazione o con un portavoce ufficiale in colloqui con le autorità su un argomento specifico) e rivelare informazioni riservate.

MARKETING E COMUNICAZIONE RESPONSABILI



MEDIA DIGITALI E SOCIAL

Noi di Unifrutti incoraggiamo i membri della famiglia Unifrutti a fare da ambasciatori del nostro marchio e quindi a partecipare attivamente alla comunità Unifrutti online. Siamo tuttavia consapevoli del rischio associato all'uso improprio dei media digitali e social e della necessità di proteggere la reputazione e il valore del marchio del Gruppo sulle piattaforme mediatiche.

Chiediamo pertanto a tutti i preziosi membri della famiglia Unifrutti di informarsi sulla politica di comunicazione esterna e sul codice di marketing responsabile di Unifrutti e di usare in ogni caso un linguaggio appropriato, assicurandosi di tutelare e non danneggiare l'immagine, la reputazione o i rapporti commerciali in essere nella propria regione o in altre regioni in cui opera il Gruppo.

Chiediamo inoltre a tutti i nostri dipendenti di non condividere questioni o altre informazioni non pubbliche relative al Gruppo, di non prendere parte a dispute online e di evitare qualsiasi tipo di stereotipi, generalizzazioni, comportamenti aggressivi nonché la promozione di qualsiasi forma di razzismo o discriminazione nei loro contenuti o commenti, sui profili sia personali che professionali.



5. SOSTENIBILITÀ



La sostenibilità è una fonte primaria per la creazione di valore oltre che un elemento essenziale per l'attività di un gruppo operante nel settore agricolo come Unifrutti. Per questo motivo, miriamo costantemente ad applicare filtri di sostenibilità in tutto ciò che facciamo e integriamo pratiche sostenibili in ogni operazione di UG. Ci aspettiamo che i nostri dipendenti e partner commerciali in tutto il mondo lavorino con passione e impegno, contribuendo a un'agricoltura sostenibile e alla realizzazione della vision di sostenibilità e degli obiettivi ESG di UG, per creare valore per i nostri stakeholder e contribuire a un mondo migliore.

La strategia di sostenibilità di UG si basa su quattro elementi portanti, riassunti nell'acronimo ESG(F):

- **Ambiente** (Environment) - custodire l'ambiente e impegnarsi a un uso responsabile delle risorse e per la protezione dell'ambiente naturale.
- **Sociale** - alimentare una cultura della sicurezza e dell'appartenenza, nonché risollevare persone e comunità.
- **Governance** - impegnarsi costantemente per ottenere performance sostenibili (finanziarie e non) e formare leader diversi orientati allo sviluppo sostenibile.
- **Frutta sicura e nutriente** - coltivare frutta sana e nutriente.

Il Gruppo è inoltre allineato agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, partecipa quindi all'impatto globale per un mondo migliore.

Per sostenere questi obiettivi, UG richiede ai dipendenti, ai partner commerciali e ai principali stakeholder come minimo di (elenco non esaustivo):

- Aderire alla politica ESG del Gruppo, nonché alle politiche e alle procedure locali in materia di sostenibilità.
- Essere cittadini responsabili e sostenere la vision, la strategia di sostenibilità, gli SDG dell'ONU selezionati e gli impegni strategici di UG.
- Agire nel rispetto delle leggi e degli standard internazionali applicabili in continua evoluzione in materia di tutela ambientale.
- Considerare la sostenibilità un elemento fondamentale per lo svolgimento di qualsiasi attività, il che significa essere orientati alla sostenibilità e cercare costantemente opportunità per migliorare le pratiche operative lungo tutta la filiera, utilizzare la sostenibilità come strumento commerciale essenziale, ridurre al minimo gli impatti ambientali negativi, applicare i principi dell'economia circolare e apportare continui miglioramenti per la protezione delle risorse naturali di UG, come acqua, terra, coltivazioni e suolo.
- Aderire ai principi e alle leggi sociali e contribuire alla promozione delle persone e delle comunità in cui operiamo.
- Tutelare la salute e la sicurezza e segnalare qualsiasi rischio effettivo o potenziale.

- Ricercare costantemente performance sostenibili e idee innovative.
- Applicare filtri di sostenibilità nelle responsabilità quotidiane.
- Contribuire costantemente alla coltivazione di frutta sana e nutriente.
- Integrare i principi di sostenibilità nelle decisioni aziendali.
- Supportare i soci in affari o collaborare con loro per un'agricoltura sostenibile.
- Utilizzare i principi ESG come primari driver commerciali.
- Segnalare qualsiasi episodio o sospetto di non conformità ai principi di sostenibilità di UG, nonché eventuali violazioni delle leggi e dei principi ambientali e di altri principi correlati.

In generale, tutti in Unifrutti sono tenuti a svolgere le proprie mansioni in modo sostenibile, etico e trasparente. La performance ESG della catena di approvvigionamento è una componente importante per il conseguimento dei nostri obiettivi e i dipendenti devono tenere conto dei fattori ESG nello svolgimento delle loro mansioni.

6. SEGNALAZIONI



Unifrutti invita i dipendenti a far sentire la propria voce e a segnalare qualsiasi preoccupazione o violazione nota/ sospetta del Codice di condotta del Gruppo, come ad esempio episodi di frode, mancato rispetto di un obbligo legale, violazioni in materia salute e sicurezza e occultamento di simili questioni. Le segnalazioni sono gestite in modo riservato, nella massima misura possibile, ma invitiamo a non classificare le segnalazioni in modo anonimo per supportare meglio il processo di verifica. Qualsiasi illecito effettivo, sospetto o potenziale deve essere immediatamente segnalato e la mancata segnalazione di una violazione del Codice potrebbe essere considerata essa stessa una violazione del Codice.

Per le segnalazioni i dipendenti possono utilizzare diversi canali e, al momento di scegliere quello più opportuno, occorre considerare la gravità della violazione o del problema, le parti coinvolte nell'episodio e quanto l'informatore si sente a suo agio. La segnalazione deve essere fatta in buona fede. Le violazioni/ segnalazioni non devono essere rese pubbliche, a meno che non sia richiesto dalla legge. Questi i canali disponibili:



DIRIGENZA

È possibile parlare di questioni e situazioni che suscitano preoccupazione con una persona con cui ci si sente a proprio agio. La persona in questione potrebbe essere il responsabile diretto, un altro dirigente aziendale o il CEO aziendale.

RISORSE UMANE

È possibile contattare il responsabile aziendale delle risorse umane o il Chief HR Officer del Gruppo.

COMPLIANCE

È possibile contattare direttamente il team Compliance per porre domande o esporre dubbi. Le politiche e i NDA del Gruppo sono disponibili anche sullo sharepoint della Compliance HR. È possibile contattare il responsabile locale della funzione Compliance, Risk and Sustainability o il team Compliance del Gruppo via e-mail o per telefono o richiedere un incontro di persona.

CANALI DI DENUNCIA



I canali di denuncia di conformità forniscono un modo alternativo e confidenziale per segnalare eventuali preoccupazioni se non ti senti a tuo agio nell'utilizzare uno dei canali sopra descritti. Le questioni segnalate vengono gestite in modo indipendente e confidenziale, in linea con le nostre politiche di segnalazione di irregolarità e altre politiche pertinenti.

La segnalazione può essere effettuata anche in forma anonima qualora il segnalante lo desideri. La segnalazione può essere effettuata attraverso i canali di segnalazione della Business Unit oppure utilizzando uno qualsiasi dei seguenti canali di segnalazione del Gruppo:

Oralmente via telefono o tramite un incontro su richiesta del segnalante chiamando il numero +357-22311575 per tutte le località o il numero verde locale in località geografiche selezionate: CILE +56 44 205 6637 / SUDAFRICA 080 099 0289 / FILIPPINE + 63 919 170 0363.

Per posta a Private & confidential - Dipartimento Compliance e Rischi, UNIFRUTTI GLOBAL MANAGEMENT LLC - 9th Floor, AZ Zumurrud Street, Centro Capital Centre, Abu Dhabi, Emirati Arabi Uniti

Online su <https://unifrutti.ipm.ae.starcompliance.com/#LANDING>

COME AFFRONTARE QUESTIONI ETICHE E CONSULENZA



La funzione Compliance, Risk and Sustainability del Gruppo, la funzione Risorse Umane o i responsabili locali della funzione Compliance, Risk and Sustainability sono a disposizione per risolvere eventuali questioni o problemi sollevati dai dipendenti, ad esempio:

- Quando occorrono indicazioni per l'implementazione e la conformità a determinate leggi e regolamenti (ad esempio, leggi anti monopolistiche, leggi sul commercio internazionale, leggi anti corruzione, regolamenti ambientali, ecc.) e al Codice di condotta.
- Quando occorrono indicazioni per capire se determinate azioni costituiscono un conflitto di interessi.
- Quando occorrono indicazioni per quanto riguarda l'adeguata tenuta dei registri e della documentazione aziendale.
- Quando occorrono indicazioni sull'uso corretto delle risorse aziendali del Gruppo.
- Quando occorrono chiarimenti su questioni di corruzione, regali e ospitalità.



7. IMPLEMENTAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

I team HR e i CEO aziendali e del Gruppo sono responsabili dell'implementazione del Codice di condotta a livello locale e devono assicurare che tutti i dipendenti del Gruppo firmino il Codice e lo riconoscano annualmente. I registri sono conservati nelle varie sedi locali e sono disponibili per verifiche interne o esterne, ove necessario.

I controlli implementati e la loro efficacia nella riduzione del rischio di non conformità al Codice di condotta del Gruppo saranno periodicamente esaminati dal revisore interno.



8. IMPEGNO E CONFERMA DI RICEZIONE

Il Gruppo prevede disposizioni organizzative e una formazione sufficiente affinché il presente Codice sia adeguatamente assimilato e riconosciuto dai suoi dipendenti. Di seguito un esempio di dichiarazione di accettazione.

Ho letto e compreso le disposizioni del presente Codice di condotta fornitomi da Unifrutti e mi impegno a rispettare tutte le disposizioni ivi contenute applicabili alla mia posizione lavorativa.

Mi impegno costantemente a conformarmi alle politiche, ai valori e agli standard etici del Gruppo e ad apprendere e applicare le normative, gli standard e le migliori pratiche associati all'adempimento dei miei doveri.

Sono consapevole che la violazione delle disposizioni del Codice di condotta può comportare un'azione disciplinare nei miei confronti, in misura correlata alla gravità dell'infrazione commessa.

Riconosco che l'accettazione del Codice di condotta non costituisce di per sé un contratto di lavoro, né conferisce alcun diritto o beneficio di impiego.

Sono consapevole e accetto che qualsiasi domanda relativa a questioni simili a quelle specificate nel Codice sarà discussa tempestivamente con il soggetto o la funzione competente.

Firma:

Nome in stampatello:

Titolo:

Società del Gruppo:

Data:



