

**CODICE ETICO**  
**del Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP**  
**Paribas Italia ex D.Lgs. n. 231/2001**

**edizione: 1**

<b>edizione: 1</b>		
<b>PROGRESSIVO REVISIONE</b>	<b>DATA APPROVAZIONE DEL CDA</b>	<b>STATO DI EMISSIONE DOCUMENTO</b>
<b>01</b>	01/072009	Emissione
<b>02</b>	25/01/2011	Aggiornamento
<b>03</b>	31/07/2018	Aggiornamento artt. 6,17,19,24,33,37

**Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas**  
**Italia**

## **INDICE DEGLI ARGOMENTI**

Definizioni

### **PRINCIPI FONDAMENTALI**

Missione  
Valori  
Stakeholder  
Governance

### **CRITERI DI CONDOTTA**

### **ORGANI SOCIALI E DIREZIONE GENERALE**

Articolo 1 - Adesione e attuazione  
Articolo 2 - Relazioni con dipendenti e collaboratori  
Articolo 3 - Selezione del personale  
Articolo 4 - Sviluppo e formazione del personale  
Articolo 5 - Comunicazione e coinvolgimento del personale  
Articolo 6 - Gestione del personale  
Articolo 7 - Relazioni con le Fonti Istitutive  
Articolo 8 - Sicurezza e salute  
Articolo 9 - Tutela della persona  
Articolo 10 - Doveri del personale  
Articolo 11 - Comportamenti attesi dal personale e dai collaboratori in genere  
Articolo 12 - Gestione di Sistemi Informatici  
Articolo 13 - Diffusione di notizie  
Articolo 14 - Utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo  
Articolo 15 - Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico  
Articolo 16 - Illeciti transnazionali  
Articolo 17 - Rapporti tra privati

### **RAPPORTI CON GLI ISCRITTI, FORNITORI, CONSULENTI**

Articolo 18 - Relazioni con gli iscritti  
Articolo 19 - Rapporti con i fornitori  
Articolo 20 - Conferimento di incarichi professionali  
Articolo 21 - Regalie a fornitori, consulenti e terzi in genere

Articolo 22 - Prevenzione del riciclaggio di denaro

## **COLLETTIVITÀ**

Articolo 23 - Sostenibilità ambientale

Articolo 24 - Sostenibilità sociale

Articolo 25 - Relazioni con i mezzi di informazione

Articolo 26 - Rapporti economici con partiti politici, mass media e organizzazioni sindacali a livello nazionale

## **AUTORITÀ**

Articolo 27 - Relazioni con le Pubbliche Amministrazioni

Articolo 28 - Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità di Vigilanza

Articolo 29 - Relazioni con l'Autorità Giudiziaria

## **TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ**

Articolo 30 - RegISTRAZIONI contabili e Bilanci

## **SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

Articolo 31 - Sistema dei controlli interni

Articolo 32 - Controllo interno

## **TUTELA DELLA "PRIVACY"**

Articolo 33 - Principi di attuazione

## **MODALITÀ DI ATTUAZIONE E SANZIONI**

Articolo 34 - L'Organismo di Vigilanza

Articolo 35 - Diffusione ed attuazione del Codice Etico

Articolo 36 - Attività di comunicazione e formazione

Articolo 37 - Segnalazioni

Articolo 38 - Accertamento

Articolo 39 - Sanzioni

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Articolo 40 - Inderogabilità del Codice  
Articolo 41 - Modifiche ed Integrazioni  
Articolo 42 - Conflitto con il Codice

## **DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE**

## DEFINIZIONI

**Codice Etico:** dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano per il Fondo, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

**Consulenti:** persone fisiche o giuridiche che collaborano con il Fondo in virtù di contratti di consulenza/autonomi.

**Destinatari:** l'Alta Direzione del Fondo, i Responsabili di Servizio e il personale addetto al Fondo, i dipendenti e i collaboratori, i consulenti e i fornitori, e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto del Fondo in quanto tenuti all'osservanza del presente Codice Etico.

**Fornitori:** controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

**Fondo:** per Fondo si intendono tutti gli esponenti ad ogni livello e grado di responsabilità.

## PRINCIPI FONDAMENTALI

Il Fondo Pensioni del Personale della Banca Nazionale del Lavoro adotta e diffonde il presente Codice Etico e di comportamento, cui sono tenuti a conformarsi gli Organi Sociali e i loro componenti, la Direzione Generale, i dipendenti della BNL addetti al Fondo e i dipendenti del Fondo stesso, i consulenti, i collaboratori, i fornitori, i gestori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome o per conto del Fondo.

Fermo restando il rispetto delle specificità normative, religiose, culturali e sociali proprie di ogni ordinamento, il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'Estero con gli adattamenti che si rendessero necessari e/o opportuni in ragione delle diverse realtà.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione del Fondo adotta il presente Codice Etico anche in linea con quanto dettato dall'ABI e da Confindustria. Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a conoscerlo e a conformarsi alle sue disposizioni, contribuendo attivamente alla diffusione e all'osservanza dello stesso, per tutto il periodo in cui svolgano attività per il Fondo.

I principi contenuti nel Codice Etico integrano altresì le regole di comportamento che i dipendenti della BNL addetti al Fondo sono tenuti ad osservare, in virtù delle normative vigenti, dei contratti di lavoro e delle procedure interne.

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nelle procedure o nei regolamenti interni, il Codice Etico prevarrà su qualunque di queste disposizioni.

Il Fondo, attraverso l'attività dei propri addetti e rappresentanti, conforma la propria condotta operativa ai valori del presente Codice Etico e a tal fine si impegna:

- ad **assicurare e promuovere** al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente accettati nella conduzione degli affari;
- ad **assicurare e promuovere** al proprio interno la scrupolosa osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali adottate, con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione della commissione di reati;
- a **pretendere** il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative di cui ai punti precedenti;
- ad **astenersi** da comportamenti illeciti, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con le Autorità, i dipendenti, gli iscritti, fornitori e collaboratori in genere e, più in generale, nei confronti della collettività;
- a **garantire** l'osservanza dei principi di trasparenza, onestà ed affidabilità nei confronti delle proprie controparti e della collettività in genere;
- a **garantire** il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale del personale addetto al Fondo e dei dipendenti del Fondo stesso, nonché

la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare riferimento all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro;

- a **evitare, prevenire e reprimere** ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose, opinioni politiche.

## MISSIONE

Il Fondo Pensioni del Personale della Banca Nazionale del Lavoro, associazione riconosciuta con DPR n. 929 del 21/4/62 e dotata di personalità giuridica privata, ha come scopo quello di erogare in favore dei propri iscritti trattamenti previdenziali complementari dell'A.G.O.. Il Fondo conseguentemente si prefigge di creare valore nel tempo per:

- gli iscritti a cui assicurare le prestazioni previste dallo Statuto;
- i dipendenti BNL addetti al Fondo e i dipendenti del Fondo stesso, valorizzando il capitale umano e la crescita professionale
- la collettività, tramite l'adesione a un modello di sviluppo sostenibile per le attuali e le future generazioni.

## VALORI

I valori cui si ispira il Fondo sono i seguenti:

- **CENTRALITA' DELL'ISCRITTO**  
La relazione con l'iscritto si fonda sull'attenzione, sull'ascolto costante e sulla misurazione della soddisfazione per offrire nel tempo il miglior servizio.
- **IMPEGNO E COINVOLGIMENTO**  
Spirito di iniziativa e convinzione sono caratteristiche che contraddistinguono le persone che lavorano nel Fondo con impegno e coinvolgimento nella ricerca della qualità e nell'innovazione dei servizi, in conformità alla legge, per rispondere in maniera efficace ed efficiente alle sfide del mercato.
- **COMPETENZA E CRESCITA PROFESSIONALE**  
Competenza ed esperienza professionale sono alla base dei successi del Fondo. La valorizzazione del capitale di competenze ed esperienze professionali, attraverso la condivisione delle conoscenze e lo sviluppo delle relazioni tra le persone, costituisce un obiettivo primario del Fondo nel tempo.
- **ETICA E TRASPARENZA**  
Responsabilità e correttezza sono i punti fermi nei comportamenti verso gli iscritti, collaboratori in genere e verso l'intera collettività.

Il rispetto delle regole etiche e la trasparenza nello svolgimento delle attività costituiscono una condizione necessaria, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere gli obiettivi del Fondo, consistenti nella creazione e nella massimizzazione del valore per gli iscritti, per coloro che prestano attività lavorativa nel Fondo e per la collettività nel suo complesso.

Il Fondo promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

## **STAKEHOLDER**

Il Codice Etico si indirizza anche ai principali stakeholder del Fondo; infatti l'attenzione ai predetti è per il Fondo di cruciale importanza.

Il Fondo punta allo sviluppo e al mantenimento di relazioni positive con questi soggetti come elemento di accrescimento dell'efficienza e della competitività aziendale.

Con gli stakeholder si vuole instaurare un rapporto chiaro e costante nel tempo, che consenta al Fondo di condividere pienamente il valore economico e sociale prodotto e al contempo seguire con attenzione le numerose sollecitazioni che provengono dall'esterno come dall'interno. Per tale motivo il Fondo considera tra i suoi stakeholder:

- gli iscritti, vero motore per la realizzazione della mission del Fondo;
- le Fonti Istitutive che supportano lo sviluppo del Fondo;
- i dipendenti BNL addetti al Fondo e i dipendenti del Fondo stesso nonché i fornitori, i gestori e i collaboratori in genere, fondamentale assett aziendale, la cui professionalità caratterizza la condotta del Fondo;
- i mezzi di informazione, quale canale privilegiato per una corretta e trasparente comunicazione all'esterno;
- i soggetti pubblici e privati, le Organizzazioni sindacali, le Associazioni di categoria e le altre Associazioni in genere, il mondo istituzionale e politico, nei confronti dei quali il Fondo, anche se in maniera differente e specifica, mantiene relazioni necessarie per realizzare efficaci ed equilibrate politiche di sviluppo economico, sociale ed ambientale;
- la collettività, infine, nei cui confronti il Fondo si impegna a gestire con responsabilità sociale le proprie attività, favorendo uno sviluppo globale sostenibile.

## **GOVERNANCE**

Il Fondo adotta un sistema di Governance finalizzato anche alla salvaguardia degli interessi di tutti gli stakeholder, assicurando trasparenza di regole e comportamenti gestionali anche con l'istituzione di un'apposita Funzione Controllo Interno nonché di un Organismo di Controllo sul Modello organizzativo e sulla sua efficace applicazione in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 per la prevenzione dei reati, entrambi indipendenti gerarchicamente dai responsabili di aree operative.

## **CRITERI DI CONDOTTA: ORGANI SOCIALI E DIREZIONE GENERALE**

### **Art. 1**

#### **Adesione e attuazione**

I componenti gli Organi Sociali ed il Direttore Generale del Fondo sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico conformando la propria attività a valori di onestà, correttezza e integrità.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo si impegna a dare attuazione ai principi contenuti nel presente Codice Etico e a tal fine si ispira, anche nella determinazione dei propri obiettivi, ai valori espressi dallo stesso.

### **Art. 2**

#### **Relazioni con dipendenti e collaboratori**

Il Fondo riconosce la centralità delle risorse umane, alle quali sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

Il Fondo si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

Il Fondo si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti con il personale di cui si avvale e con i collaboratori in genere. È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

### **Art. 3**

#### **Selezione del personale**

La valutazione delle candidature e la selezione del personale di cui si avvale il Fondo sono effettuate congiuntamente con la BNL, con cui gli stessi hanno rapporto di lavoro, in base alle esigenze aziendali e alla corrispondenza con i profili professionali ricercati, riconoscendo pari opportunità per tutti i candidati.

Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psico-attitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata del candidato e delle sue opinioni personali.

Nell'ambito del processo di selezione si utilizzano quelle metodologie che, diversificate in base al ruolo, rendono il più possibile oggettivo e mirato il processo di individuazione del candidato.

### **Art. 4**

#### **Sviluppo e formazione del personale**

Il Fondo, in virtù del principio di valorizzazione delle risorse di cui si avvale, si impegna a favorirne la crescita e lo sviluppo, senza alcuna forma di discriminazione.

In tale direzione il Fondo si avvale della collaborazione di BNL per la definizione di un'architettura di sistema professionale chiara e strutturata, che consenta di individuare percorsi di sviluppo e di formazione adeguati e sfidanti.

Il sistema di valutazione è gestito in modo trasparente e oggettivo. Esso costituisce uno strumento di responsabilizzazione delle persone e di sviluppo, dal momento che l'individuazione di aree di forza e di miglioramento degli individui consente una più funzionale definizione del piano formativo.

### **Art. 5**

#### **Comunicazione e coinvolgimento del personale**

Le attività di comunicazioni agli iscritti del Fondo e agli interessati è curata da un'apposita Funzione Comunicazioni e Relazioni Istituzionali che ispira le sue azioni ai valori dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza, della collaborazione e del coinvolgimento, adottando strumenti coerenti con le specifiche esigenze dei destinatari.

Il Fondo promuove lo sviluppo di nuovi canali di comunicazione al fine di favorire la crescita della cultura previdenziale del personale e il senso di appartenenza.

## **Art. 6**

### **Gestione del personale**

L'accesso ai ruoli e/o agli incarichi è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, sulla base delle specifiche esigenze del Fondo e senza discriminazione alcuna.

Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro, il Fondo condivide forme di flessibilità organizzativa che agevolino la gestione dello stato di maternità e in generale la cura dei figli.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, i provvedimenti (promozioni, trasferimenti o assegnazioni degli incentivi) sono fondati sull'effettiva corrispondenza tra i profili posseduti dai soggetti e gli obiettivi programmati o comunque ragionevolmente attesi, nonché su considerazioni di merito.

I responsabili di funzione sono tenuti a utilizzare e a valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura, in modo da favorire lo sviluppo e la crescita del personale, attraverso tutti gli strumenti più opportuni (job rotation, affiancamento a personale esperto, esperienze finalizzate all'assunzione di incarichi di maggior responsabilità, ecc.).

È espressamente vietata qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità o coordinamento. Deve intendersi per abuso ogni comportamento consistente nel richiedere ovvero indurre a offrire prestazioni, favori personali o altre utilità lesive dell'altrui dignità, professionalità o autonomia.

Il Fondo si impegna a non sottoporre il personale a condizioni di sfruttamento<sup>1</sup>, anche mediante violazione delle norme in materia di salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

## **Art. 7**

### **Relazioni con le Fonti Istitutive**

Il Fondo considera la relazione informata e attenta con le proprie Fonti Istitutive una propria politica di riferimento.

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 603 bis c.p., costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

- 1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

## **Art. 8**

### **Sicurezza e salute**

Nell'ambito della normativa vigente il Fondo si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori addetti.

In particolare il Fondo si impegna affinché:

- il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori sia considerata una priorità;
- i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati;
- l'informazione e formazione dei lavoratori sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;
- sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
- l'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui il Fondo opera.

Il personale addetto al Fondo, ciascuno per quanto di propria competenza, è tenuto ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza, salute ed igiene sui luoghi di lavoro.

## **Art. 9**

### **Tutela della persona**

Il Fondo tutela l'integrità morale del personale di cui si avvale e dei collaboratori in genere, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, il Fondo esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non siano ammessi atti di violenza psicologica oppure atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o condizioni. In particolare il Fondo:

- previene e contrasta l'insorgenza e la diffusione di ogni forma di discriminazione, mobbing o comportamento vessatorio;
- assume ogni decisione gestionale relativa al personale, oltre che in base a criteri di merito, nel rispetto del principio delle pari opportunità;
- contrasta ogni forma di discriminazione per motivi legati al sesso, alle preferenze sessuali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, alle credenze religiose.

In particolare il Fondo condanna espressamente qualsiasi forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di discriminazione o molestie provvederà a segnalare l'accaduto alle competenti funzioni del Fondo che, dopo aver attentamente valutato le specifiche circostanze e la gravità dei comportamenti, adotterà le opportune iniziative.

Il Fondo condanna espressamente ogni condotta di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti, che sia idonea ad arrecare ad altri un danno ingiusto.

## **Art. 10**

### **Doveri del personale**

Tutto il personale di cui si avvale il Fondo e i collaboratori in genere sono tenuti:

- a orientare il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza e onestà, contribuendo con colleghi, superiori e subordinati al perseguimento della missione del Fondo, nel rispetto di quanto previsto nel presente Codice Etico;
- a elaborare tutta la documentazione relativa alla propria attività utilizzando un linguaggio chiaro ed esaustivo, consentendo eventuali verifiche da parte dei soggetti autorizzati;
- a conoscere e rispettare le procedure interne per i rimborsi spese, comportandosi con lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta e avendo cura, in particolare, che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e/o documentabile;
- a non sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno del Fondo e, analogamente, a non utilizzare indebitamente il nome e la reputazione del Fondo a fini privati;
- a non accettare dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, tali da compromettere l'immagine del Fondo e da poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore che non sia legittimo e/o determinato dalle regole di mercato. In proposito il Fondo adotta la policy regali BNL tempo per tempo vigente<sup>2</sup>;
- a trattenere rapporti con i revisori contabili, con il Collegio Sindacale e con gli organi di controllo in genere, ispirati ai principi di correttezza e trasparenza, fornendo la documentazione richiesta;
- a conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza, riservatezza e diffusione delle informazioni riguardanti il Fondo e i suoi competitor, con particolare riguardo alle informazioni riservate e/o "price sensitive".

Nello svolgimento delle attività del Fondo, il personale ed i collaboratori in genere sono tenuti, all'insorgere di un interesse proprio, attuale o potenziale,

---

<sup>2</sup> Policy regali BNL n.13 del 24.11.10 e successive modifiche o integrazioni

a darne tempestiva comunicazione rispettivamente al superiore gerarchico o referente aziendale, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata. Tali soggetti sono altresì tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

I soggetti di cui sopra sono tenuti a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative e le direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, tali soggetti utilizzano con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati ed evitano un utilizzo improprio dei beni aziendali che possa essere causa di danno o di riduzione di efficienza o che possa comunque apparire contrario ai principi che governano l'operatività del Fondo.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, i soggetti in parola hanno l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe loro a disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, nel rispetto della policy del Fondo. In particolare, ciascuno dei citati soggetti è tenuto:

- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e il livello di protezione dei sistemi informatici;
- ad astenersi dal duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di utilizzo della posta elettronica;
- a non navigare su siti web caratterizzati da contenuti indecorosi ed offensivi.

Il Fondo condanna espressamente ogni condotta di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti, che sia idonea ad arrecare ad altri un danno ingiusto.

## **Art. 11**

### **Comportamenti attesi dal personale e dai collaboratori in genere**

Al personale di cui si avvale il Fondo e ai collaboratori in genere è richiesto di operare in modo proattivo e partecipativo, in linea con le responsabilità assegnate al proprio ruolo e in piena collaborazione con attività e ruoli differenti (visione integrata).

Le relazioni con i colleghi e con interlocutori esterni devono essere improntate a principi di correttezza, lealtà e collaborazione.

I soggetti in parola devono trattare le informazioni, i dati e le notizie relative all'attività lavorativa in modo da garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Le informazioni di carattere riservato possono essere rese note esclusivamente nell'ambito delle strutture aziendali a coloro che dimostrano di averne necessità per motivi di lavoro e vanno comunicate in modo chiaro e corretto.

Tutti sono chiamati ad attenersi alle norme per il trattamento delle informazioni dettate dal D.Lgs. 196 del 30/06/2003, nonché dalla normativa interna del Fondo.

## **Art 12**

### **Gestione di Sistemi Informatici**

Il Fondo condanna qualsiasi comportamento consistente nell'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico ovvero nell'accesso senza diritto a dati, informazioni o programmi ivi contenuti, finalizzato a procurare al Fondo un ingiusto profitto a danno dello Stato.

Il Fondo condanna ogni possibile comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione dei c.d. crimini informatici; a tal fine il Fondo attua modalità di controllo necessarie allo scopo, in linea con quanto effettuato da BNL.

## **Art. 13**

### **Diffusione di notizie**

E' vietato diffondere notizie false sia all'interno che all'esterno del Fondo, concernenti il Fondo stesso e/o il Gruppo Bancario di appartenenza dei propri iscritti (BNP Paribas), i dipendenti e addetti , i collaboratori ed i terzi che per esso operano.

## **Art. 14**

### **Utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo**

Il Fondo, sensibile alla esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che ogni soggetto che entri in rapporto con il Fondo rispetti, nel rapporto stesso, la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e, pertanto non si relazionerà o interromperà ogni rapporto con chiunque assuma un comportamento volto all'illecito utilizzo nonché alla falsificazione di carte di credito.

## **Art. 15**

### **Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico**

Il Fondo condanna ogni attività terroristica o eversiva dell'ordine democratico nonché la semplice appartenenza ad associazioni con dette finalità.

Il Fondo esclude l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.

Il Fondo, pertanto, non si rapporta con chiunque sia interessato in dette attività e condanna chiunque abbia rapporti con il Fondo, coinvolto in qualsiasi pratica o altra azione idonea ad integrare condotte terroristiche o di eversione dell'ordinamento.

In caso di dubbio o qualora una situazione appaia equivoca il personale addetto è chiamato a rivolgersi al proprio responsabile di funzione o ad un legale del Fondo.

## **Art. 16**

### **Illeciti Transnazionali**

Il Fondo condanna qualsiasi comportamento che possa, anche solo indirettamente, agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali l'associazione per delinquere, l'associazione di tipo mafioso e l'intralcio alla giustizia.

Il Fondo, pur non manifestando preclusioni verso alcuno, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con persone che rientrino nelle fattispecie delittuose di cui sopra.

## **Art. 17**

### **Rapporti tra Privati**

Il Fondo condanna qualsiasi comportamento finalizzato a:

- effettuare elargizioni in denaro o accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, utilizzo di beni aziendali ecc.) ad esponenti di altri Fondi o società private volte ad ottenere un qualsiasi vantaggio per il Fondo;
- effettuare prestazioni o accordare benefici di qualsiasi natura in favore di consulenti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con gli stessi;
- effettuare elargizioni in denaro o riconoscere altre utilità in favore di propri fornitori, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto costituito con gli stessi o che possano indurre ad assicurare un vantaggio indebito per il Fondo;
- ricevere vantaggi di qualsiasi natura, eccedenti le normali pratiche di cortesia, o comunque volti ad acquisire indebiti trattamenti di favore

nella conduzione di qualsiasi attività aziendale, in cambio della corresponsione di denaro o benefici di ogni genere.

## **RAPPORTI CON GLI ISCRITTI, FORNITORI, CONSULENTI**

### **Art. 18**

#### **Relazioni con gli iscritti**

Costituisce obiettivo prioritario del Fondo la piena soddisfazione delle esigenze delle proprie controparti contrattuali pubbliche e private, anche al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

Il Fondo impronta i propri rapporti nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti emanati dalle Autorità di vigilanza.

Il Fondo attua progetti ed iniziative tese a rafforzare la qualità del servizio erogato agli iscritti e a migliorare la relazione con essi. A tal fine il Fondo individua al suo interno una apposita funzione con il compito di monitorare e definire, con una corretta e obiettiva metodologia, il livello attuale ed il livello obiettivo di soddisfazione degli iscritti e di sviluppare un processo di gestione dei reclami e delle segnalazioni volto al miglioramento continuo del servizio erogato.

Tutti i contratti, le forme di comunicazione e relazione con gli iscritti, compresi i messaggi pubblicitari, sono gestiti in base a criteri di condotta improntati a chiarezza e trasparenza.

### **Art. 19**

#### **Rapporti con i fornitori**

Il Fondo gestisce il processo di acquisto di beni e servizi secondo principi di trasparenza, correttezza e collaborazione.

La trasparenza nei rapporti con i fornitori, è garantita attraverso:

- l'adozione di regole e meccanismi predeterminati di selezione e di gestione dei fornitori, tenendo conto della affidabilità tecnica, economica e patrimoniale di questi ultimi, nonché dei criteri di responsabilità sociale;
- la definizione di modalità standard di gestione dei fornitori, assicurando a tutti i fornitori pari dignità e opportunità;
- la definizione e l'applicazione di criteri e sistemi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti.

La correttezza è intesa da un lato come rifiuto di qualsiasi meccanismo che possa risultare discriminante per alcuno e dall'altro come assunzione e

utilizzo di criteri di selezione e valutazione meritocratici lungo tutto il processo di gestione dei fornitori.

La collaborazione è intesa come continuo miglioramento dei rapporti con i fornitori al fine di instaurare con essi relazioni sinergiche, cooperative ed efficienti, attraverso una profonda e reciproca conoscenza.

L'adesione ai principi sopra indicati è assicurata da comportamenti, processi e procedure che disciplinano le procedure di gara, trattativa, stipula del contratto; da controllo sui beni e servizi erogati e infine dai sistemi, primo fra tutti l'Albo dei Fornitori.

Il Fondo si impegna a non assegnare incarichi di fornitura a società/soggetti che avviano al lavoro e/utilizzano il personale a condizioni di sfruttamento, anche mediante violazione delle norme in materia di salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

## **Art. 20**

### **Conferimento di incarichi professionali**

Il Fondo adotta criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Più in particolare, tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale dovranno essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

## **Art. 21**

### **Regalie a fornitori, consulenti e terzi in genere**

Nei rapporti di affari con fornitori, consulenti e terzi in genere sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità tali da compromettere l'immagine dell'azienda e da poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore che non sia legittimo e/o determinato dalle regole di mercato.

## **Art. 22**

### **Prevenzione del riciclaggio di denaro**

Il Fondo esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

## COLLETTIVITA'

### Art. 23

#### Sostenibilità ambientale

Il Fondo segue una politica ambientale attenta alle problematiche socio ambientali e al territorio, ed a tal fine si adopera affinché la gestione del proprio patrimonio immobiliare avvenga nel rispetto dei seguenti criteri:

- costante aggiornamento tecnologico degli impianti volto a garantire la riduzione dei fattori di inquinamento;
- gestione degli acquisti e degli smaltimenti finalizzata, ove possibile, al recupero/riutilizzo di materie prime, nel rispetto di standard di economicità;
- osservanza delle normative antinquinamento e utilizzo di materiali rispettosi dell'ambiente nella realizzazione di lavori di costruzione e ristrutturazione.

### Art. 24

#### Sostenibilità sociale

Il Fondo aderisce a iniziative umanitarie e di solidarietà oltreché culturali, finalizzate al sostegno e allo sviluppo della collettività in cui opera.

Il Fondo orienta le scelte gestionali d'investimento (ex-ante) anche con la definizione, da parte del Fondo stesso, di un universo di titoli investibili selezionato sulla base del rispetto dei principi ESG (Environmental, Social, Governance), nell'ambito di un crescente impegno nell'ambito degli investimenti SRI (Socially Responsible Investments).

Il Fondo è iscritto alla lista PRI (Principles for Responsible Investment) che, nata sotto l'egida dell'ONU, è leader mondiale nell'investimento responsabile.

### Art. 25

#### Relazioni con i mezzi di informazione

I criteri di condotta nelle relazioni con i mezzi di informazione sono improntati a principi di trasparenza, correttezza e tempestività.

I rapporti con i mezzi di informazione sono curati da una apposita Funzione Comunicazioni e Relazioni Istituzionali, nel pieno rispetto dei principi enunciati.

Allo scopo di garantire una informazione univoca e supportare coloro che entrano in contatto con i mezzi di informazione, le funzioni del Fondo interessate sono tenute a contattare la Funzione competente prima di rilasciare interviste o dichiarazioni di qualunque genere.

Il Fondo garantisce il diritto all'informazione degli stakeholder esterni, potenziando i propri canali e strumenti informativi.

#### **Art. 26**

#### **Rapporti economici con partiti politici, mass media e organizzazioni sindacali a livello nazionale**

Il Fondo non eroga contributi diretti od indiretti a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche o sindacali, né a loro rappresentanti e candidati; fanno eccezione solo i piccoli regali di modesto valore (omaggi per festività, inviti, convegni).

### **AUTORITA'**

#### **Art. 27**

#### **Relazioni con le Pubbliche Amministrazioni**

Le relazioni del Fondo con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione del Fondo.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, sono riservate esclusivamente alla Funzione aziendale a ciò preposta ed al personale espressamente autorizzato.

In ogni caso, tali soggetti sono tenuti a conservare diligentemente tutta la documentazione relativa alle occasioni in cui il Fondo sia entrato in contatto con la Pubblica Amministrazione.

Nell'ambito dei rapporti, anche di natura non commerciale, instaurati tra il Fondo e la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad astenersi:

- dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altra utilità che può consistere anche in opportunità di lavoro o commerciali al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati;
- dal ricercare o instaurare illecitamente relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto.

A tal fine, nell'ipotesi di doni e regali destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, si rinvia a quanto previsto nel precedente art. 20.

## **Art. 28**

### **Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità di Vigilanza**

Il Fondo cura le relazioni con le istituzioni pubbliche in base ai principi di integrità, correttezza e professionalità.

I rapporti con le Istituzioni sono finalizzati a conoscere e valutare le implicazioni dell'attività legislativa ed amministrativa nelle attività del Fondo e a renderne nota la posizione rispetto a temi rilevanti per il Fondo stesso, muovendosi di concerto con gli orientamenti dati dalle associazioni di categoria.

Il Fondo individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali, a livello locale, nazionale e internazionale. I Destinatari sono tenuti a osservare scrupolosamente la normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività e le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni e/o dalle Autorità di Vigilanza.

Il Fondo si impegna affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con le Istituzioni pubbliche nazionali e comunitarie o con le Autorità di Vigilanza, non siano inoltrate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere, anche al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente trattamenti ingiustificati, concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure a evidenza pubblica, i Destinatari sono tenuti a operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le amministrazioni a operare indebitamente in favore del Fondo.

I Destinatari sono tenuti a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore del Fondo, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

I Destinatari ottemperano tempestivamente ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità, fornendo piena collaborazione ed evitando comportamenti ostruzionistici.

## **Art. 29**

### **Relazioni con l'Autorità Giudiziaria**

Il Fondo opera, nello svolgimento delle specifiche attività, in modo lecito e corretto, collaborando con l'Autorità Giudiziaria e gli Organi dalla stessa delegati, qualora nei suoi confronti siano svolte indagini. In caso di ispezioni sarà messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria tutta la documentazione sussistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso. Quanto sopra anche nei casi di convocazione presso l'Autorità Giudiziaria.

Gli amministratori, i Responsabili delle UU.OO e, in generale, i soggetti che rivestono ruoli dirigenziali e direttivi, si astengono da fare pressioni nei

confronti di coloro i quali siano stati convocati dall'Autorità Giudiziaria al fine di influenzarne la testimonianza o da indurre dichiarazioni mendaci <sup>3</sup>.

## **TRASPARENZA DELLA CONTABILITA'**

### **Art. 30**

#### **Registrazioni contabili e Bilanci**

La contabilità è rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza del dato registrato.

Nei loro comportamenti il personale di cui si avvale il Fondo ed i collaboratori in genere sono obbligati ad astenersi da qualsiasi atto, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi di cui al comma precedente oppure le procedure interne che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno.

Il Fondo si impegna a garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni con parti correlate, in conformità alle disposizioni emanate in materia dall'Autorità.

Il Fondo favorisce la partecipazione a iniziative di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotti e aggiornati i Destinatari in ordine alle regole e alle procedure che presiedono alla produzione e alla gestione della documentazione contabile.

I Bilanci del Fondo rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa generale e speciale.

I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica ed agli standard di generale accettazione, nonché alle istruzioni applicative dell'Autorità di vigilanza.

## **SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

### **Art. 31**

#### **Sistema dei controlli interni**

I controlli coinvolgono, con diversi ruoli, gli organi amministrativi, il collegio sindacale, la direzione generale e tutto il personale di cui si avvale il Fondo.

Il Fondo promuove a ogni livello la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

---

<sup>3</sup> Fatta salva la possibilità del convocato di segnalare all'OdV, che ne garantisce l'anonimato, attraverso i canali messi a disposizione, le pressioni eventualmente subite (cfr art. 36).

Per sistema dei controlli interni si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia dei valori delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

## **Art. 32**

### **Controllo interno**

L'attività di revisione interna è esercitata da una funzione ad hoc indipendente ed è volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione, a supportare l'Organo Amministrativo nella definizione dell'assetto dei controlli interni nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni, formulando proposte di possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di misurazione e alle procedure.

## **TUTELA DELLA "PRIVACY"**

## **Art. 33**

### **Principi di attuazione**

Il Fondo cura l'applicazione e il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni. In particolare, rientra tra gli impegni del Fondo:

- assicurare la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno delle diverse figure preposte al trattamento delle informazioni;
- classificare le informazioni in base ai differenti livelli di riservatezza e adottare tutte le misure più opportune in relazione a ciascuna fase del trattamento;
- stipulare specifici accordi (anche di riservatezza) con i soggetti esterni che siano coinvolti nel reperimento o nel trattamento delle informazioni, o che possano in qualsiasi modo venire in possesso di informazioni riservate.

Ciascun Destinatario, con riferimento a ogni notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa, è obbligato ad assicurare la massima riservatezza, anche al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale del Fondo. In particolare, ciascun soggetto è tenuto:

- ad acquisire e trattare solo le informazioni e i dati necessari alle finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;

- ad acquisire e trattare le informazioni e i dati stessi esclusivamente entro i limiti stabiliti dalle procedure adottate in materia dal Fondo;
- a conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che possano venire a conoscenza di soggetti non autorizzati;
- a comunicare i dati e le informazioni in conformità alle procedure stabilite o su espressa autorizzazione dei superiori gerarchici e, comunque, in caso di dubbio o incertezza, dopo aver accertato (rivolgendosi ai superiori o riscontrando oggettivamente nella prassi aziendale) la divulgabilità nel caso specifico dei dati o delle informazioni;
- ad assicurarsi che non esistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità dei dati e delle informazioni riguardanti terzi collegati al Fondo da rapporti di qualsiasi natura e, se del caso, richiederne il consenso.

Il Fondo si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni di qualsivoglia natura od oggetto di cui entri in possesso nello svolgimento della propria attività, evitando ogni uso improprio o indebita diffusione di tali informazioni.

Il Fondo si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 196/03 ed al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) n. 2016/679, i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività.

## **MODALITA' DI ATTUAZIONE E SANZIONI**

### **Art. 34**

#### **L'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è un organo interno del Fondo, deputato al controllo del Modello organizzativo e di gestione e del presente Codice segnalando eventuali esigenze di aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni avrà libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.

I Destinatari e i terzi che agiscono per conto del Fondo sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

### **Art. 35**

#### **Diffusione ed attuazione del Codice Etico**

Il Fondo si impegna ad assicurare :

- la massima diffusione del presente Codice Etico, anche mediante pubblicazione sul sito internet del Fondo;

- la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di informazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del Codice Etico;
- lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- il costante aggiornamento del Codice Etico, in relazione all'evoluzione dell'attività del Fondo, a eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza;
- la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie, nonché la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle disposizioni del Codice Etico.

Nei rapporti contrattuali, il Fondo si impegna a richiedere ai terzi contraenti il rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice Etico, a tal fine specificandone espressamente in ciascun contratto la presa visione.

Ove richiesto, una copia del Codice Etico sarà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni con il Fondo.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi, il Fondo è tenuto:

- a informare tempestivamente e adeguatamente i Destinatari circa gli impegni e gli obblighi previsti dal presente Codice Etico e a richiederne l'osservanza;
- a non instaurare, né proseguire, rapporti d'affari con chiunque rifiuti espressamente di rispettare, o comunque non osservi, le disposizioni del presente Codice Etico;
- a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice Etico;
- alla promozione di iniziative volte alla conoscenza dei principi del presente codice anche sulla base di piani annuali di formazione differenziati in ragione del ruolo e delle responsabilità dei diversi destinatari.

### **Art. 36**

#### **Attività di comunicazione e formazione**

Il Fondo provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza.

In particolare, il Fondo provvede, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni interne:

- alla diffusione del Codice presso i Destinatari;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni;
- alla verifica dell'effettiva osservanza;
- all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

## **Art. 37**

### **Segnalazioni**

Il Fondo si è dotato di una Linea Guida Whistleblowing per l'analisi ed il trattamento di segnalazioni relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, e a violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo del Fondo.

## **Art. 38**

### **Accertamento**

L'accertamento delle violazioni dei doveri previsti nel presente codice etico è condotto dalla competente funzione aziendale (Controllo Interno). Nel caso che le predette violazioni riguardino personale BNL addetto al Fondo, vengono investite della questione anche le competenti funzioni della BNL S.p.A.(Gruppo BNP Paribas).

In caso di violazione delle regole di condotta e delle procedure contenute nel Modello Organizzativo e finalizzate a prevenire i reati di cui al D.lgs. n. 231/2001, tali funzioni operano con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza.

## **Art. 39**

### **Sanzioni**

La Funzione/Organo competente, in relazione alla gravità del comportamento realizzato dal soggetto che ha commesso la violazione, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Ogni violazione da parte del personale di cui si avvale il Fondo al presente Codice Etico potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

La violazione delle norme del presente Codice potrà costituire, relativamente agli Amministratori ed ai Sindaci di nomina elettiva, giusta causa per proporre all'Assemblea degli iscritti, da parte del Consiglio di Amministrazione, la revoca con effetto immediato del mandato. In quest'ultima ipotesi, il Fondo ha diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano anche ai collaboratori in genere. L'inosservanza degli obblighi e dei divieti di cui sopra potrà comportare la risoluzione del contratto in essere e l'obbligo dell'inadempiente al risarcimento del danno.

Con riguardo a fornitori, consulenti, gestori e collaboratori in genere il Fondo si impegna ad inserire nei rispettivi contratti clausole risolutive espresse con riferimento all'ipotesi di violazione del presente Codice.

L'erogazione delle sanzioni per le violazioni del Codice Etico è a cura della Funzione/Organo competente a norma del Sistema Disciplinare.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 40**

#### **Inderogabilità del Codice**

Nessun soggetto apicale, e a maggior ragione nessun dipendente, ha l'autorità di approvare deroghe alle regole contenute nel presente Codice. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio del Fondo può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con tutti i principi fin qui esposti. Per tutto quanto sopra esposto il Fondo sanzionerà le violazioni del presente Codice Etico, dei regolamenti e delle procedure interne, che abbiano determinato i comportamenti sopra descritti, ovvero che siano anche solo astrattamente idonei a determinarli, con l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

### **Art. 41**

#### **Modifiche ed integrazioni**

Il presente Codice, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Pensioni del Personale della Banca Nazionale del Lavoro. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione e diffusa tempestivamente ai Destinatari.

### **Art. 42**

#### **Conflitto con il Codice**

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

## DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE

Io sottoscritto, dichiaro di aver ricevuto, letto e compreso la mia copia personale del Codice Etico approvato dal C.d.A. in data \_\_\_\_\_.

Io sottoscritto, dichiaro, inoltre, di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole di condotta contenute nel presente Codice.

Infine dichiaro di conformare il mio comportamento alle regole espresse nel presente Codice, riconoscendo le responsabilità connesse alle violazioni di tali regole.

Firmato:

\_\_\_\_\_

Nome e Cognome stampato

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_