

**Allegato al Modello di organizzazione e di gestione
D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231
Aggiornamento al 21/01/2016**

CODICE ETICO

Allegato al Modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 Codice Etico

Sommario:

Organi amministrativi e di controllo.....	3
PREMESSA.....	4
CAPITOLO I - Principi generali.....	5
CAPITOLO II - Relazioni con Dipendenti e Collaboratori – Gestione del Personale – Ambiente di lavoro.....	6
CAPITOLO III - Clienti, Fornitori, Consulenti	9
CAPITOLO IV - Etica nella gestione degli affari.....	10
CAPITOLO V - Segnalazioni di situazioni illegali.....	10
CAPITOLO VI - Organismo di Vigilanza: composizione, attività, flussi informativi e procedura di segnalazione.....	11
CAPITOLO VII - Rapporti con: (i) Pubblica Amministrazione, Unione Europea, Stati Esteri, gestione delle erogazioni di finanziamenti pubblici – (ii) Amministrazione Finanziaria – (iii) Autorità di Controllo	13
CAPITOLO VIII - Concussione e corruzione.....	14
CAPITOLO IX - Falsità.....	14
CAPITOLO X - Reati societari	14
CAPITOLO XI - Sistema Informatico della Società e/o di Terzi	16
CAPITOLO XII - Delitti di Criminalità organizzata.....	17
CAPITOLO XIII - Reati contro l'industria e il commercio.....	17
CAPITOLO XIV - Attività di finanziamento di organizzazioni e gruppi terroristici	17
CAPITOLO XV - Prevenzione del riciclaggio di denaro	17
CAPITOLO XVI - Delitti contro la personalità individuale	18
CAPITOLO XVII - Abusi di mercato.....	18
CAPITOLO XVIII - Problematiche Ambientali e Sociali.....	18
CAPITOLO XIX - Responsabilità	18
CAPITOLO XX - Sanzioni	19
CAPITOLO XXI - Procedimento disciplinare.....	19
CAPITOLO XXII - Adozione e divulgazione del Codice	19

Organi amministrativi e di controllo

Consiglio di Amministrazione

Presidente	Alberto Cilloni
Vice Presidente	Marco Fregni
Amministratore Delegato	Paolo Licciardello
Consiglieri	Matteo Bigarelli

Mirco Capra
Pierpio Cerfogli

Roberto Vitti
Tarcisio Fornaciari

Direttore Generale

Guido Barbieri

Collegio sindacale

Presidente	Pier Paolo Ferrari
Sindaci effettivi	Grazia Marchesini Andrea Montanari

Sindaci Supplenti

Patrizia Passerini
Antonella Bortolomasi

Società di revisione

PricewaterhouseCoopers S.p.A

Internal Audit

Bper

Organismo di vigilanza legge 231

Presidente	Marco Fregni
Membri OdV	Francesco Vivona Vittorio Giustiniani

Il presente documento nasce per assicurare un efficace ed efficiente governo in Emil-Ro Factor (in prosieguo "**la Società**") ed una consapevole gestione della Società.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle "Linee Guida ABI per l'adozione di modelli organizzativi da parte delle Banche" (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le "**Linee Guida**").

Con il presente Codice Etico, si intende adottare formalmente principi di legittimità, congruità, trasparenza e verificabilità a cui si intende venga orientata tutta la condotta della Società. Ciò affinché il conseguimento degli obiettivi aziendali e lo svolgimento della attività siano ispirati, per tutti coloro che operano nell'ambito della Società, da lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza nonché dall'assoluto rispetto delle leggi e della normativa vigenti.

A tal fine la Società si impegna:

- ad assicurare e promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ogni Stato in cui si trovi ad operare, 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 dalla stessa e dalla Capogruppo, con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione della commissione dei reati;
- a promuovere e richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali di cui ai punti precedenti anche da parte dei Collaboratori e dei propri Clienti e fornitori/partner commerciali;
- ad astenersi da comportamenti illeciti o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi nei rapporti con le Autorità, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, gli azionisti, i concorrenti e più in generale nei confronti della collettività;
- a garantire l'osservanza della 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 dei propri dipendenti, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare riferimento all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- ad 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.

Il Codice Etico rappresenta, inoltre, lo strumento per attivare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01. Lo stesso è quindi finalizzato ad affermare l'attribuzione di essere pubblicamente riconosciuti quale Società responsabile ed affidabile; valore questo ritenuto determinante dalla Capogruppo sotto il profilo della reputazione aziendale per affermare con maggior successo la promozione della propria immagine e credibilità.

CAPITOLO I - Principi generali

Il Codice adottato è vincolante:

- a) per tutti i soggetti anche esterni che abbiano rapporti sia diretti che indiretti ovvero operino a qualsiasi titolo nella Società o per la Società. Costituisce parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche", in ogni attività della Società ed in particolare per quelle attività a rischio previste nel "Modello".
- b) per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché per persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della stessa (di seguito denominati soggetti in posizione apicale) o per persone sottoposte alla loro direzione e vigilanza (di seguito denominati sottoposti).

Questi devono:

- non compromettere mai con azioni ed omissioni principi fondamentali quali l'integrità e l'onestà nel perseguimento del profitto o di qualche utilità per sé, per l'Azienda o per terzi, essendo puniti per mancanze nel rispetto del "Modello";
- ottemperare alle disposizioni, ai regolamenti ed ai codici adottati in ossequio alla normativa ed alle disposizioni di legge in vigore.

Pertanto, tutti devono orientare le proprie condotte ed i propri comportamenti (azioni ed omissioni) secondo i principi ed i precetti contenuti nel Codice.

Ai fini del presente Codice, la Società deve essere in grado di individuare in qualsiasi momento:

- coloro che, tra i soggetti individuati al precedente punto b) godono di autonomia e di poteri decisionali e di spesa;
- quando tali decisioni devono essere prese singolarmente o collegialmente e su previa autorizzazione;

Tutte le azioni, operazioni e transazioni compiute o poste in essere a vantaggio dell'azienda o nel suo interesse devono essere ispirate alla massima correttezza, competenza e trasparenza delle informazioni ed alla liceità, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo quanto stabilito dalla procedura e dalla normativa vigente. In tal senso le stesse devono poter essere assoggettabili a verifica.

Comunicazione e Diffusione del presente documento

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante pubblicazione sul sito internet accessibile a tutti.

Una copia cartacea del Codice, unitamente all'indicazione dell'indirizzo di rete ove visualizzare il documento, viene consegnata a ciascun consigliere, dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto.

CAPITOLO II - Relazioni con Dipendenti e Collaboratori – Gestione del Personale – Ambiente di lavoro

La Società riconosce la centralità delle risorse umane, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione e si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale evitando ogni sorta di discriminazione.

La Società si impegna altresì ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. E' vietata qualsiasi discriminazione nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale.

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

La Società promuove forme di flessibilità organizzativa che agevolino lo stato di maternità e in generale la cura dei figli.

I Responsabili di funzioni sono tenuti ad utilizzare e a valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura, in modo da favorire lo sviluppo e la crescita professionale.

E' vietata qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità o coordinamento.

La Società tutela l'integrità morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, mobbing o comportamento vessatorio.

Ogni decisione relativa al personale è assunta oltre che per profili di merito anche nel rispetto dei principi della pari opportunità, contrastando ogni forma di discriminazione.

La Società, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto tutte le necessarie azioni preventive al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali

Doveri dei Dipendenti e dei Collaboratori

Tutti i Dipendenti e Collaboratori della Società sono tenuti:

- ad orientare il proprio operato ai principi della professionalità, della trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo al perseguimento della missione della Società e della Capogruppo;
- a svolgere tutta la propria attività consentendo verifiche da parte dei soggetti autorizzati;
- a conoscere e rispettare le procedure interne per i rimborsi spese, avendo cura di documentare adeguatamente e corredare ogni pratica di rimborso;
- non accettare dazioni, benefici (diretti o indiretti), omaggi, atti cortesia o di ospitalità tali da compromettere l'immagine dell'azienda;
- conoscere ed attuare le procedure e policy aziendali in tema di sicurezza, riservatezza e diffusione di dati concernenti la Società, la Capogruppo e le sue Controllate.

Nello svolgimento dell'attività, ciascun dipendente e collaboratore è tenuto:

BPER:

Factor

- all'insorgere di un interesse proprio, attuale o potenziale, a darne tempestiva comunicazione al proprio superiore gerarchico o referente aziendale, astenendosi dal porre in essere condotte riconducibili alla situazione comunicata;
- ad operare in modo proattivo e partecipativo in linea con il ruolo e le responsabilità assegnate in collaborazione con attività e ruoli differenti improntando le relazioni a principi di correttezza, lealtà e collaborazione.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ciascun dipendente e collaboratore della Società ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a disposizione, esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, nel rispetto della privacy della Società, della Capogruppo e sue Controllate. In particolare ciascun dipendente e collaboratore è tenuto :

- ad adottare scrupolosamente le procedure aziendali al fine di non compromettere la funzionalità ed il livello di protezione dei dati;
- ad astenersi dal duplicare i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- ad adottare le procedure previste per l'utilizzo della posta elettronica.

E' vietata ogni forma di alterazione del funzionamento dei sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti che sia idonea ad arrecare un danno ingiusto e/o false informazioni.

Trasparenza e Riservatezza:

Il rispetto del principio di trasparenza e riservatezza comporta che la Società sia impegnata:

- a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la stessa o che vedono la stessa coinvolta;
- a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il dipendente e/o collaboratore della Società può trovarsi in possesso;
- a considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio dell'attività della Società, fondamentale per la reputazione della stessa e la fiducia che in quest'ultima ripone la clientela. A tale principio i Dipendenti e/o Collaboratori della Società sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto. E' pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti la clientela o soggetti terzi in genere, coi quali la Società intrattiene, o è in procinto di intrattenere, relazioni d'affari. I dati personali possono essere resi noti solo nei riguardi di coloro i quali abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni.

Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Società deve evitare l'indebita comunicazione o diffusione di tali dati e/o informazioni.

Pertanto è fatto divieto di:

- nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esporre fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del Gruppo (anche se le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla Società per conto di terzi), in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionando eventualmente un danno patrimoniale ai soci o ai creditori, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;

BPER:

Factor

- nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestare il falso o occultare informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del Gruppo, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci e/o ad altri organi sociali;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, cagionando una lesione del fondo di dotazione o delle riserve non distribuibili per legge;
- in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni del capitale sociale, cagionando danno ai creditori;
- neanche in parte formare od aumentare fittiziamente il capitale della Società;
- ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, cagionare danno ai creditori;
- con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- diffondere notizie false, ovvero porre in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei ad incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale della Società.

I Destinatari, che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

CAPITOLO III - Clienti, Fornitori, Consulenti

Relazioni con i Clienti

Obiettivo prioritario della Società è la soddisfazione delle proprie controparti, pubbliche o private, al fine della creazione di un rapporto improntato ai valori della correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

La Società, pur non manifestando preclusione verso alcun Cliente o categoria di Enti, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con persone delle quali sia conosciuta o solamente sospettata, l'appartenenza a organizzazioni criminali o che operino al di fuori della legalità (persone legate al riciclaggio di denaro, traffico di droga, usura, etc...)

La Società impronta i rapporti d'affari nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti emanati dagli Organi di vigilanza.

Rapporti con i Fornitori

La Società gestisce il processo di acquisto di beni e servizi secondo principi di trasparenza, correttezza e collaborazione attraverso:

- l'adozione di regole per la selezione e gestione dei fornitori;
- l'assicurazione a tutti i fornitori di pari dignità e opportunità;
- l'applicazione di criteri di monitoraggio della qualità delle prestazioni e/o dei servizi forniti.

Rapporti con i Consulenti

La Società adotta criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati ai principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi o somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari per gli incarichi conferiti devono essere documentati e proporzionati all'attività svolta.

CAPITOLO IV - Etica nella gestione degli affari

- 1) La Società nei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza.
- 2) Chiunque (ed in particolare i soggetti indicati nel precedente capitolo I) deve valutare la piena legalità, legittimità e correttezza nel dare soluzioni a problematiche:
 - aventi risvolti etici e giuridici connessi alle decisioni d'affari;
 - relative a sistemazioni complesse che comportano decisioni i cui effetti e risvolti, direttamente o indirettamente, determinino un vantaggio ovvero siano da adottare nell'interesse dell'azienda richiedendo, se necessario, adeguata assistenza al fine di prevenire realizzarsi di condotte non solo illecite, ma anche solo scorrette.
- 3) Chiunque deve in ogni caso astenersi dal porre in essere o dal tentare di porre in essere ogni condotta illecita, specie se può integrare una delle fattispecie di reato previste dagli articoli 24, 24 bis, 24 ter, 25, 25 bis, 25 bis.1, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 decies, 25 undecies, 25 duodecies e Reati transazionali del Decreto.
- 4) Nel caso in cui vi sia stato il tentativo di disattendere ovvero siano stati disattesi obblighi e prescrizioni previsti dai predetti articoli del decreto ed in particolare:
 - dallo Statuto;
 - dal modello organizzativo e di gestione;
 - dal codice etico;
 - dal codice di autodisciplina;
 - dal codice comportamentale;
 - dalle disposizioni operative interne;
 - dagli impegni contrattuali assunti;
 - dalle altre norme di legge vigenti;il trasgressore sarà sottoposto a procedimento sanzionatorio e disciplinare previsto e contemplato dai successivi capitoli XI e XII.

CAPITOLO V - Segnalazioni di situazioni illegali

1. I soggetti in posizione apicale ed i sottoposti (amministratori, sindaci, direttore generale, dipendenti e collaboratori tutti) che siano a conoscenza di una situazione illegale, ovvero contraria ai principi contenuti nel presente codice, che direttamente o indirettamente vada a vantaggio della Società o sia stata commessa nell'interesse della stessa, hanno il dovere di provvedere tempestivamente alla relativa comunicazione, con esonero dal vincolo di osservanza dell'ordine gerarchico.
2. L'afflusso delle suddette segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art.6, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.231/2001. Ogni comportamento omissivo per mancata osservanza del dovere di informazione ovvero ogni ritardo nell'adempimento di tale dovere dovuto a ritorsione o emulazione, potrà essere assoggettato a sanzione.

CAPITOLO VI - Organismo di Vigilanza: composizione, attività, flussi informativi e procedura di segnalazione

L'Organismo di Vigilanza (rispetto alla cui composizione si rinvia a quanto indicato a pag. 4, "Organi amministrativi e di controllo", del presente Codice Etico), nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, secondo quanto previsto nel Regolamento interno "Attività e funzioni dell'Organismo di vigilanza", vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello L. 231/01 e ne cura l'aggiornamento.

- In particolare, i compiti dell'OdV, fermo restando quanto previsto nel Regolamento sopra citato (cfr. art. 1, Regolamento cit.), sono i seguenti: accertare l'identificazione, la mappatura e il monitoraggio dei rischi di commissione dei reati rilevanti ex. D.lgs n. 231/2001; rilevare l'adeguatezza dei protocolli adottati per la prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti;
- sollecitare l'istituzione o la modifica dei protocolli di prevenzione quando necessario (carezza, inadeguatezza, modifica dell'organizzazione interna);
- verificare l'idoneità e l'efficacia delle modifiche organizzative/gestionali seguenti all'aggiornamento del Modello;
- rilevare l'osservanza delle procedure adottate per la prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti;
- richiedere attività formative differenziate per favorire la sensibilizzazione e lo sviluppo della conoscenza della normativa ex D.lgs n. 231/01; del Modello, nonché delle procedure di prevenzione adottate;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Modello e del Codice Etico;
- comunicare le violazioni del Modello e del Codice Etico agli Organi competenti.

Il personale dipendente, i Sindaci e gli Amministratori della Società hanno l'obbligo di fornire all'OdV le informazioni che riguardino la commissione o i tentativi di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs 231/01, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) e/o del Codice Etico. Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

La procedura di segnalazione all'OdV è regolata nel Regolamento "Attività e funzioni dell'Organismo di vigilanza", che in particolare prevede:

- le informazioni relative alle violazioni di cui sopra sono prontamente trasmesse dal segnalante all'OdV, per iscritto anche in forma anonima, o al Responsabile dell'Ufficio/Servizio che, a sua volta, informa direttamente l'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria, assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo all'Amministratore Delegato di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOG;
- ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOG e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, quest'ultimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al CdA e al Collegio Sindacale;

BPER:

Factor

- per facilitare le segnalazioni di cui al primo comma del presente articolo, sono predisposti appositi canali di comunicazione con l'OdV, il cui contatto può comunque avvenire con qualsiasi mezzo;
- le segnalazioni sono conservate dall'OdV secondo le modalità previste dal Regolamento sopra citato.

L'OdV è il destinatario di qualsiasi informazione e/o documentazione, proveniente anche da terzi, attinente l'attuazione del Modello.

Flussi Informativi verso l'OdV:

Dipendenti, Sindaci e Amministratori hanno l'obbligo di trasmettere all'OdV i flussi informativi di cui al Regolamento "Attività e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza". In particolare, ci si riferisce a:

- provvedimenti e notizie provenienti da Organi di Polizia giudiziaria o altre autorità relativi a indagini su reati ex D.lgs n. 231/01 che coinvolgono Emilro;
- richieste di assistenza legale di amministratori e sindaci o dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati ex D.lgs n. 231/01;
- rapporti ordinari, come individuati dall'OdV, predisposti dai responsabili di funzioni aziendali specialistiche;
- informazioni relative all'avvio/svolgimento/sanzioni irrogate di procedimenti disciplinari, nei casi di fatti con rilevanza ex D.lgs n. 231/01;
- informazioni sull'andamento delle attività individuate come "sensibili" dal modello, in termini di frequenza e rilevanza operativa;
- modifiche organizzative/procedurali aventi impatto sul Modello di Organizzazione e Gestione;
- segnalazione dell'insorgenza di ulteriori tipologie di rischi;
- sistema delle deleghe di poteri e/o funzioni adottato da EMILRO e qualsiasi modificazione di carattere strutturale ad esso apportata.

Fermo restando quanto stabilito nel presente Documento in materia di poteri di accertamento e indagine dell'OdV, questo, ove lo ritenga necessario, propone al CdA modifiche ed integrazioni all'elenco di flussi informativi di cui al comma 2 del presente articolo.

L'OdV determina le modalità e le cadenze temporali di trasmissione delle informazioni e/o delle documentazioni di cui al presente articolo.

Le informazioni e/o le documentazioni trasmesse all'OdV sono conservate dall'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal Regolamento "Attività e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza".

Flussi Informativi dall'OdV.

L'OdV riferisce sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello con continuità all'Amministratore Delegato e con apposita relazione semestrale, al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, secondo quanto previsto al Regolamento "Attività e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza", l'OdV riferisce in relazione a:

- attuazione del Modello: con continuità all'Amministratore Delegato e semestralmente al CdA e al Collegio Sindacale;

BPER:

Factor

- aggiornamento del Modello: senza indugio propone gli aggiornamenti ritenuti necessari od opportuni all'Amministratore Delegato e al Consiglio di Amministrazione, in base alle rispettive competenze e all'urgenza e rilevanza degli interventi richiesti;
- violazioni del Modello: con continuità all'Amministratore Delegato e tempestivamente al CdA e al Collegio Sindacale in caso di ogni violazione del Modello in forza di una condotta idonea ad integrare un reato di cui al D. Lgs 231/01.
L'OdV può essere interpellato in qualsiasi momento dal CdA e/o dal Collegio Sindacale; lo stesso OdV può presentare al CdA o al Collegio Sindacale richiesta di propria audizione specificando gli argomenti da trattare e le motivazioni della richiesta.

CAPITOLO VII - Rapporti con: (i) Pubblica Amministrazione, Unione Europea, Stati Esteri, gestione delle erogazioni di finanziamenti pubblici – (ii) Amministrazione Finanziaria – (iii) Autorità di Controllo

Pubblica Amministrazione

L'azienda impronta la relazione con la Pubblica Amministrazione sulla base di principi di correttezza, trasparenza, collaborazione e non ingerenza e rifiuta qualsivoglia comportamento che possa essere interpretato come di natura collusiva o lesivo dei suddetti principi.

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni sono tenuti dalle funzioni aziendali e dai soggetti a ciò preposti dal modello di organizzazione e gestione e dalle specifiche regole di "compliance".

In particolare, tutti i destinatari di questo codice etico dovranno in ogni caso astenersi dal promettere e/o offrire dazione di denaro, compensi e/o altre utilità a pubblici ufficiali, dipendenti della pubblica amministrazione o di pubbliche istituzioni al fine di promuovere o garantire gli interessi propri o dell'azienda ed evitare di eludere le prescrizioni ricorrendo a forme diverse quali sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità.

Tali soggetti sono altresì tenuti a segnalare tempestivamente al responsabile della funzione deputata alla revisione interna ogni richiesta o proposta di benefici loro avanzati da parte di pubblici ufficiali, dipendenti della pubblica amministrazione o pubbliche istituzioni.

Amministrazione Finanziaria e Autorità di controllo

I rapporti con le Autorità di Vigilanza, con l'Amministrazione Finanziaria e con tutte le Autorità di controllo sono improntati a veridicità, correttezza e collaborazione evitando di ostacolare l'attività e preservando la reciproca indipendenza ed evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenza e decisione.

CAPITOLO VIII - Concussione e corruzione

I soggetti che operano per la Società che si trovano ad agire nella qualità di incaricati di pubblico servizio devono adottare comportamenti conformi alla legge ed all'etica professionale in particolare con riferimento alle ipotesi di "abuso di potere".

Sono tassativamente vietati pagamenti e/o compensi diretti o per tramite di terzi finalizzati ad indurre una decisione o il compimento di un atto della Pubblica Amministrazione italiana comunitaria od estera (ad esempio concessione di autorizzazioni) come anche a favorire o danneggiare una parte in un processo (civile, penale o amministrativo).

Tutti i destinatari del presente Codice non devono istigare o corrompere un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio promettendo denaro o utilità a meno di omaggi di modico valore.

CAPITOLO IX - Falsità

- 1) tutti coloro che operano nell'interesse, a vantaggio o comunque per conto della Società senza alcuna distinzione o eccezione, sono tenuti, nel trattamento di valori (banconote, monete e valori di bollo aventi corso legale nello Stato e all'estero ecc. o materiali utilizzati per la pubblicazione di eventi) ad operare nel rispetto della legge, dei regolamenti e delle discipline interne, con onestà, integrità, correttezza e buona fede.
- 2) Il decreto individua, inoltre, la responsabilità della società nell'ipotesi in cui siano poste in essere condotte a vantaggio o nell'interesse della Società che siano lesive della fede pubblica, ossia dell'affidamento sociale nella genuinità ed integrità di alcuni specifici simboli, essenziali ai fini di un rapido e certo svolgimento del traffico economico. Pertanto, è vietato assumere condotte tali da mettere in pericolo la certezza e l'affidabilità del traffico monetario (come ad esempio la contraffazione o l'alterazione di monete, o l'acquisizione o la messa in circolazione di valori falsificati).

CAPITOLO X - Reati societari

1. Particolare attenzione deve essere prestata da parte di tutti coloro che nell'espletamento delle attività societarie devono prevenire ed astenersi dal porre in essere condotte che integrino:
 - False comunicazioni sociali consistenti nell'esporre in bilancio, nelle relazioni o in altre comunicazioni sociali previste dalla legge- rivolte ai soci o al pubblico- fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omissioni di informazioni di obbligatoria indicazione sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo di appartenenza al fine di ingannare i soci o il pubblico o per conseguire un ingiusto profitto, e comunque in modo da indurre in errore i destinatari di tali comunicazioni;
 - False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori ossia false comunicazioni definite come sopra, che però abbiano causato ai soggetti citati un danno patrimoniale
 - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione. La condotta è punita anche se non ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni;
 - L'impedimento dei dovuti controlli;

BPER:

Factor

- L'omissione della comunicazione o l'occultamento dell'eventuale interesse che, per conto proprio o di terzi, l'amministratore stesso abbia in una operazione della società;
 - L'occultamento di documenti finalizzato ad impedire o comunque ad ostacolare lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione attribuite per legge ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione;
 - L'ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, che si realizza quando nelle comunicazioni dovute alle predette autorità, espongano fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza;
 - L'ostacolo alle funzioni di vigilanza, realizzato in qualsiasi altra forma ossia, ad esempio, al di fuori delle materie attinenti alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria, anche omettendo le comunicazioni dovute.
2. I soggetti in posizione apicale devono prevenire ed astenersi dal porre in essere condotte che integrino:
- fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale, l'indebita restituzione, anche attraverso atti simulati, di conferimento ai soci ovvero la liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli;
 - ripartizioni di utili o acconto su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva né ripartizione di riserve, anche non costituite da utili, che non possono per legge essere distribuite;
 - fuori dei casi consentiti dalla legge, acquisizione o sottoscrizione di azioni o quote sociali che cagionino una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.
 - riduzione del capitale sociale o fusioni con altre società o scissioni tali da causare un danno ai creditori medesimi, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
 - la formazione o l'aumento, anche in parte, fittizio del capitale dell'azienda mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio in caso di trasformazione.
3. E' fatto divieto a chiunque di determinare la maggioranza in assemblea attraverso atti fraudolenti per procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.
4. Ogni membro del Consiglio di Amministrazione deve dare notizia agli altri amministratori e al Collegio Sindacale, di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Se si tratta dell'Amministratore Delegato, quest'ultimo deve altresì astenersi dal compiere tali operazioni, investendo delle stesse il Consiglio di Amministrazione.
- Inoltre, ogni membro del Consiglio di Amministrazione, dirigente o dipendente della società, che sia stato indicato da quest'ultima a svolgere il ruolo di amministratore in una società del gruppo o in qualsivoglia altra società, deve dare notizia agli altri amministratori e al Collegio Sindacale della società, in cui ha la funzione di amministratore, di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi,

BPER:

Factor

abbia in una determinata operazione della società precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta dell'Amministratore Delegato, deve altresì astenersi dal compiere tali operazioni, investendo delle stesse il Consiglio di Amministrazione.

5. I soggetti in posizione apicale e i sottoposti che, a qualunque titolo, siano coinvolti nell'attività di formazione di documenti contabili devono astenersi da condotte illecite (anche se le stesse fossero finalizzate, nelle intenzioni ad agevolare la Società). A tal fine i predetti comportamenti, se assunti, comunque devono considerarsi in danno alla Società stessa. Analogo principio deve essere affermato in relazione all'ipotesi in cui i soggetti in posizione apicale ed i sottoposti ostacolano l'esercizio delle attività di controllo o di revisione.
6. Tutti i soggetti in posizione apicale e sottoposti sono chiamati a osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela del mercato effettuando con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni al pubblico previste dalla legge.
7. Si specifica che al soggetto formalmente investito di una qualifica o titolare della funzione prevista dalla legge civile è equiparato sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

CAPITOLO XI - Sistema Informatico della Società e/o di Terzi

La Società esige dai propri Dipendenti, Collaboratori e Consulenti il massimo rispetto per le apparecchiature e per il software della Società e/o di terzi e dei dati e informazioni ivi contenuti, vietando qualsiasi comportamento o condotta che possa comportare:

- l'introduzione abusiva in sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza o il mantenersi in essi contro la volontà di chi ha diritto di escluderlo;
- la distruzione o il danneggiamento di sistemi informatici o la interruzione del loro funzionamento o la distruzione o danneggiamento di dati, informazioni o programmi in essi contenuti;
- l'intercettazione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico o intercorrente tra più sistemi o si impedisca o si interrompa tali comunicazioni;
- la rivelazione, in tutto o in parte, del contenuto delle informazioni a cui si abbia avuto accesso;
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi;
- la cancellazione, la distruzione, il deterioramento, l'alterazione o soppressione di informazioni, dati o programmi informatici;
- la distruzione, il danneggiamento o si renda in tutto o in parte inservibile sistemi informatici o telematici o se ne ostacola il funzionamento.

BPER:

Factor

CAPITOLO XII - Delitti di Criminalità organizzata

L'art. 24 ter del decreto dispone la sanzionabilità dei delitti contro l'ordine pubblico e dei delitti contro la personalità individuale.

Tra le ipotesi di reato ivi menzionate, assume rilevanza ed è da intendersi espressamente vietato, qualsiasi comportamento o condotta diretta ad associarsi con altre soggetti allo scopo di commettere reati di stampo mafioso.

CAPITOLO XIII - Reati contro l'industria e il commercio

La Società persegue gli obiettivi di una corretta e trasparente attività di impresa. Sono pertanto vietati a chiunque comportamenti, in qualsiasi forma e/o mezzi integrati, sia direttamente che indirettamente, volti alla commissione di reati contro l'industria e il commercio.

Allo stesso modo, è fatto divieto di entrare in relazione con soggetti e/o imprese che, direttamente o indirettamente, integrino la commissione di reati contro l'industria e il commercio.

CAPITOLO XIV - Attività di finanziamento di organizzazioni e gruppi terroristici

1. L'art. 25 quater del decreto dispone la sanzionabilità per delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, senza prevedere tuttavia in modo specifico le singole ipotesi di reato con rinvio, ai fini della loro individuazione, al codice penale, alle leggi speciali ed alla convenzione di New York del 9 dicembre 1999. In tal modo si determina pertanto una specie di insieme "aperto".
2. Perciò è vietato a chiunque, direttamente o indirettamente, fornire o raccogliere fondi con l'intento di utilizzarli o sapendo che potranno essere destinati integralmente o parzialmente per attività o finalità terroristiche o eversive.
3. A chiunque, pertanto, è tassativamente fatto divieto di agevolare con la propria condotta la mancata applicazione delle norme in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico. A tal fine, deve essere riposta particolare attenzione su tutte le istruttorie relative alla concessione di finanziamenti ed in particolare sulle finalità relative al loro utilizzo.

CAPITOLO XV - Prevenzione del riciclaggio di denaro

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

La Società è pertanto tenuta a:

BPER:

Factor

- verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti al fine di appurare la loro rispettabilità e legittimità della loro attività prima di instaurare rapporti d'affari;
- a operare in modo tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni che possano, anche solo potenzialmente, favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali o di autoriciclaggio.

CAPITOLO XVI - Delitti contro la personalità individuale

Salvo casi patologici in cui la società sia asservita al perseguimento di finalità illecite connesse alla tratta di persone ovvero a fatti di pedopornografia, si deve ritenere che le possibilità di rischio per le fattispecie di reato previste dagli artt 24 ter (escluso quanto riportato al precedente Capitolo xi), 25 quater.1, 25-quinquies del decreto siano difficilmente ipotizzabili nell'ambito dell'attività della Società.

CAPITOLO XVII - Abusi di mercato

La Società vieta qualsiasi comportamento volto all'abuso di informazioni privilegiate o di manipolazione di mercato.

Pertanto, è tassativamente fatto divieto a chiunque di :

- diffondere "notizie false"
- rappresentare "operazioni simulate"
- perseguire tutti gli altri "artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari".

CAPITOLO XVIII - Problematiche Ambientali e Sociali

La Società promuove una politica aziendale attenta alle problematiche socio-ambientali e al territorio da cui le seguenti azioni:

- costante aggiornamento tecnologico degli impianti solto a garantire la riduzione dei fattori di inquinamento;
- gestione degli acquisti e degli smaltimenti finalizzata, ove possibile, nel recupero/riutilizzo delle materie, nel rispetto degli standard di economicità;
- osservanza delle normative antiinquinamento e utilizzo di materiali rispettosi dell'ambiente

Sostenibilità Sociale

La Società sostiene e promuove – tramite erogazioni liberali, sponsorizzazioni, donazioni – iniziative umanitarie e di solidarietà, culturali, sportive, al sostegno e sviluppo della collettività, nonchè a favore di enti "non profit".

CAPITOLO XIX - Responsabilità

I soggetti di cui al capitolo e del presente codice potranno essere sanzionati dall'azienda in relazione all'incarico e al relativo rapporto di lavoro, secondo quanto

BPER:

Factor

previsto dal successivo capitolo XI, se autori di condotte (azioni od omissioni) che abbiano violato le regole comportamentali richiamate nel presente codice (ai sensi del Capitolo I e segg.) e in particolare con riferimento al "Modello" e al decreto.

CAPITOLO XX - Sanzioni

1. Ogni violazione del presente codice, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività del comportamento, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di lavoro ed in particolare con riferimento agli artt. 7 e segg. della legge 20.05.1970, n. 300 e delle disposizioni contenute nel CCNL applicabili.
2. Le disposizioni del presente codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo e ai collaboratori esterni. L'inosservanza degli obblighi e dei divieti di cui sopra è causa di risoluzione del contratto in essere con i collaboratori esterni e può comportare l'obbligo dell'inadempiente al risarcimento del danno.

CAPITOLO XXI - Procedimento disciplinare

1. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare ed accertare, direttamente o tramite gli organi deputati alle verifiche, eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice.
2. Le procedure di contestazione delle infrazioni per l'irrogazione delle conseguenti sanzioni avverranno nel pieno rispetto della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni contenute nel CCNL applicabili nonché salvaguardando i diritti di difesa e controdeduzione del soggetto destinatario della contestazione.
3. L'Organismo di Vigilanza trasmette i risultati delle attività svolte al Collegio Sindacale ed al Consiglio di Amministrazione, anche per le conseguenti valutazioni in caso di danni (ad esempio reputazione ecc.) per la condotta tenuta da soggetti nei confronti della Società che valuterà l'opportunità di proporre azione risarcitoria o di costituirsi parte civile.
4. L'organo competente ad irrogare la sanzione è il Consiglio di Amministrazione a cui compete la decisione sia in ordine alla proposizione delle azioni di cui al precedente punto 3 che all'adozione dei provvedimenti più opportuni in relazione alla gravità dei comportamenti assunti dal soggetto a cui si riferisce l'addebito, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

CAPITOLO XXII - Adozione e divulgazione del Codice

1. Il presente Codice adottato dalla Società deve essere messo a disposizione di tutti i soggetti tenuti alla sua applicazione.
2. La Società ne curerà la divulgazione e la diffusione affinché il Codice sia conosciuto e messo a disposizione di chiunque ed in particolare di tutti i soggetti tenuti alla sua osservanza.
3. Dell'adozione del Codice Etico e del suo rispetto ne verrà data evidenza – mediante indicazione del sito dove lo stesso è pubblicato - dalla Società nell'ambito dei contratti

BPER:

Factor

e accordi perfezionati con la Clientela, partner commerciali e finanziari, consulenti e fornitori chiedendone l'osservanza.

4. Il mancato rispetto darà luogo alle sanzioni ivi previste.