



PRINCIPI DI COMPORTAMENTO  
DELLA COMPAGNIA DI SAN PAOLO E DEI SUOI  
ENTI STRUMENTALI

## Indice

<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>Principi fondamentali .....</b>	<b>4</b>
<i>Rispetto delle leggi e dei regolamenti.....</i>	4
<i>Integrità .....</i>	4
<i>Lealtà .....</i>	5
<i>Dignità e uguaglianza .....</i>	5
<i>Professionalità e spirito di collaborazione.....</i>	5
<i>Tracciabilità e Riservatezza delle Informazioni.....</i>	6
<i>Conflitto di interessi.....</i>	6
<b>Rapporti esterni .....</b>	<b>8</b>
<i>Rapporti con enti beneficiari, partner e controparti esterne.....</i>	8
<i>Rapporti con Governi, Istituzioni e Uffici Pubblici o aventi funzioni pubbliche.....</i>	8
<i>Rapporti con fornitori di beni e di servizi .....</i>	10
<i>Rapporti con i collaboratori/consulenti .....</i>	11
<b>Comunicazione esterna .....</b>	<b>12</b>
<i>Comunicazioni verso l'esterno.....</i>	12
<i>Circolazione delle informazioni .....</i>	12
<b>Risorse umane e politica dell'occupazione.....</b>	<b>13</b>
<i>Principi generali .....</i>	13
<i>Selezione, valorizzazione e formazione professionale .....</i>	13
<i>Remunerazione .....</i>	14
<i>Ambiente di lavoro .....</i>	14
<i>Sicurezza dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori.....</i>	15
<i>Utilizzo di attrezzature e strutture .....</i>	15
<i>Controlli interni .....</i>	16
<b>Dati contabili .....</b>	<b>17</b>
<i>Registrazioni contabili .....</i>	17
<i>Rapporti con gli Organi di Controllo interni e esterni .....</i>	18
<b>Regole di attuazione dei principi di comportamento.....</b>	<b>19</b>
<b>Segnalazioni.....</b>	<b>19</b>
<b>Violazioni dei principi di comportamento e sanzioni.....</b>	<b>21</b>

## **Premessa**

La Compagnia di San Paolo (di seguito anche la "Compagnia") è un ente indipendente di natura privata senza scopo di lucro, aperto al dialogo e alla collaborazione con le istituzioni pubbliche locali, nazionali e europee, che persegue fini di interesse pubblico e di utilità sociale allo scopo di favorire lo sviluppo civile, culturale e economico delle comunità in cui opera.

La Compagnia persegue i propri fini attraverso la gestione e amministrazione del patrimonio accumulato nei secoli, che l'Ente ha l'impegno di trasmettere intatto alle generazioni future.

La sua missione di utilità sociale si realizza attraverso l'intervento nei settori rilevanti. Nell'ambito dei settori rilevanti, la Compagnia opera sotto un duplice profilo: da una parte attuando e sviluppando una progettualità propria, dall'altra erogando contributi a fondo perduto per sostenere i progetti presentati da enti pubblici o enti privati senza scopo di lucro, ritenuti meritevoli in seguito a apposita selezione.

Inoltre, la Compagnia esplica la sua attività anche attraverso gli Enti Strumentali, che costituiscono entità specialistiche attraverso le quali vengono canalizzati interventi nei settori rilevanti. La Compagnia assicura ogni anno un sostegno all'attività ordinaria dei propri Enti Strumentali sulla base delle linee programmatiche da essi definite.

Il quadro delle regole in cui la Compagnia e i suoi Enti strumentali operano è dettato da leggi generali, da leggi specifiche, dai regolamenti che ne derivano, dai propri Statuti e dai documenti regolativi approvati dagli organi statutari competenti.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali si sono dotati dei seguenti principi di comportamento al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali si ispirano nel perseguimento dei propri obiettivi di efficacia e efficienza, improntando la propria attività a criteri di legalità, trasparenza, responsabilità e obiettività secondo canoni di buona condotta.

I principi di comportamento definiscono i valori e le regole che i membri degli Organi Statutari e i dipendenti della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali (“di seguito “Destinatari”) sono tenuti a rispettare.

Ai dirigenti e ai responsabili della Compagnia e degli Enti Strumentali spetta fra l’altro il compito di conformare le azioni degli enti al rispetto dei principi di comportamento, diffondendone la conoscenza fra i dipendenti, nonché favorirne la condivisione.

Il valore e l’importanza dei principi di comportamento sono rafforzati dalla previsione di una specifica responsabilità degli Enti, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Gli Enti Beneficiari, i Consulenti, i Collaboratori, i Fornitori, i Partner e tutti coloro che operano in nome e per conto della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali sono tenuti a conoscere i principi di comportamento della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali e a rispettare le regole di condotta in essi contenute.

## **Principi fondamentali**

### *Rispetto delle leggi e dei regolamenti*

Tutte le attività poste in essere in nome e per conto della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali devono essere svolte nel rispetto assoluto delle leggi e dei regolamenti vigenti. Eventuali violazioni di leggi o regolamenti non possono essere in nessun caso giustificate dalla realizzazione o dal conseguimento di interessi per gli Enti medesimi.

Ciascun Destinatario s’impegna a acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti.

Ciascun Dipendente osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all’art. 2104 cod. civ., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi allo stesso applicabili.

### *Integrità*

Nello svolgimento delle proprie funzioni ciascun Destinatario tiene una condotta ispirata alla trasparenza e all’integrità morale e, in particolare, ai valori di onestà,

correttezza e buona fede. Il perseguimento dell'interesse per l'Ente non può in nessun caso giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà; per questi motivi i Destinatari devono rifiutare qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto o offerto, che possa essere inteso come strumento volto a influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

### Lealtà

I rapporti con l'esterno e le relazioni con i propri dipendenti e collaboratori devono essere improntate alla massima lealtà, che consiste nella fedeltà ai patti, nell'agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, nella chiara e funzionale gestione delle informazioni e nell'applicazione della regola di buona fede, in ogni attività o decisione.

### Dignità e uguaglianza

Ciascun Destinatario riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo.

Ciascun Destinatario lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e etnie diverse. La Compagnia e i suoi Enti Strumentali respingono e vietano qualsiasi forma di discriminazione, molestia o offesa, sessuali, personali o di altra natura.

### Professionalità e spirito di collaborazione

Ciascun Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno per conseguire gli obiettivi assegnatigli e assumendosi le responsabilità che gli competono in ragione delle proprie mansioni. E' fatto obbligo a ogni Destinatario di svolgere con diligenza le necessarie attività di approfondimento e aggiornamento. La collaborazione reciproca tra i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo in un medesimo progetto - in specie con riferimento alla trasparenza e alla condivisione delle informazioni pertinenti - rappresenta un principio imprescindibile per la Compagnia e i suoi Enti Strumentali. La qualità e l'efficienza dell'organizzazione interna e la reputazione della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali sono determinate in misura

rilevante dalla condotta di ciascun Destinatario che è pertanto tenuto a contribuire con la propria condotta alla salvaguardia di tali valori.

#### Tracciabilità e Riservatezza delle Informazioni

Ciascun Destinatario deve conservare adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di poter procedere in ogni momento a verificare le motivazioni e le caratteristiche dell'operazione nelle fasi di autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica dell'operazione stessa.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali garantiscono, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai Destinatari è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate o privilegiate, per scopi non connessi all'esercizio delle propria attività operativa, prima che queste vengano formalizzate, autorizzate o comunicate alle parti interessate.

#### Conflitto di interessi

I Destinatari, nell'espletamento delle proprie funzioni, evitano conflitti di interessi reali o potenziali. A titolo esemplificativo, sussiste conflitto di interessi in caso di:

- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Compagnia e/o degli Enti Strumentali;
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi, in contrasto con gli interessi della Compagnia e/o degli Enti Strumentali; come meglio specificato successivamente, si identifica un conflitto di interessi nelle situazioni in cui il soggetto possa essere influenzato nelle sue decisioni/scelte in maniera tale da pregiudicarne la capacità di assumere decisioni nel miglior interesse della Compagnia e/o dell'Ente Strumentale;
- assunzione di cariche o svolgimento di attività lavorative di qualunque genere presso enti beneficiari, clienti, fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi della Compagnia e/o degli Enti Strumentali.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità del Destinatario di assumere decisioni nel

migliore interesse della Compagnia e/o degli Enti Strumentali deve essere immediatamente comunicata dal Destinatario all'Organismo di Vigilanza, scrivendo all'indirizzo e-mail [OdV@compagniadisanpaolo.it](mailto:OdV@compagniadisanpaolo.it) e determina, per il Destinatario in questione, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

## Rapporti esterni

### Rapporti con enti beneficiari, partner e controparti esterne

I rapporti con gli enti beneficiari, i partner e le controparti esterne sono tenuti nel rispetto dei principi fondamentali, di cui al presente documento, e delle norme di legge nel tempo vigenti.

Le attività nei confronti delle controparti esterne devono uniformarsi ai principi di onestà, lealtà, disponibilità e trasparenza, e devono essere sorrette dai criteri di competenza, professionalità, dedizione e efficienza.

Nello sviluppo delle iniziative con enti beneficiari, partner e controparti esterne, i Destinatari devono attenersi al rispetto dei principi di comportamento espressi nel presente documento. In particolare devono:

- instaurare rapporti esclusivamente con enti beneficiari, partner e controparti esterne che godano di una reputazione rispettabile e la cui cultura etica sia comparabile a quella della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali;
- assicurare la trasparenza degli accordi e evitare la sottoscrizione di patti o accordi contrari alla legge;
- mantenere con gli enti beneficiari, i partner e le controparti esterne rapporti trasparenti e collaborativi; accettare eventuali omaggi oppure elargizioni da parte di enti beneficiari, partner e controparti esterne solo se di modico valore<sup>1</sup> e coerenti con le normali prassi accettate in materia e, comunque, tali da non comprometterne l'integrità e l'autonomia di giudizio.

### Rapporti con Governi, Istituzioni e Uffici Pubblici o aventi funzioni pubbliche

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le pubbliche istituzioni (a titolo esemplificativo, Comuni, Ministeri e loro uffici periferici, Enti pubblici, Enti e Aziende

---

<sup>1</sup> Sulla base della normativa esterna vigente in materia è definita una soglia di euro 150.



che operano nel settore dei servizi pubblici, Enti territoriali, Enti locali, Banca d'Italia, Autorità Garante per la Protezione dei Dati personali, Università, Auditors esterni) sono improntati alla massima trasparenza e correttezza, nel rispetto dei principi di comportamento espressi nel presente documento, nonché dello statuto della Compagnia e degli Enti Strumentali e delle leggi vigenti.

In particolare, a mero titolo esemplificativo, sono vietati i seguenti comportamenti intrapresi sia in Italia che all'estero:

- promettere, offrire o in alcun modo versare o fornire somme, beni in natura o altri benefici, anche a seguito di illecite pressioni, a titolo personale a pubblici funzionari o a interlocutori privati, quando siano incaricati di pubblico servizio, con la finalità di promuovere o favorire gli interessi della Compagnia e/o degli Enti Strumentali. Le predette prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni, quali incarichi, consulenze, pubblicità, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere;
- tenere comportamenti comunque intesi a influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della pubblica amministrazione;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare o ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti in violazione dei principi di trasparenza e correttezza professionale.

Atti quali la concessione di omaggi o forme di ospitalità, posti in essere dai Destinatari nei confronti di Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio sono consentiti laddove direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia o considerati usuali in relazione alla ricorrenza e purché non compromettano l'integrità e la reputazione della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali e non influenzino l'autonomia di giudizio del destinatario.

### Rapporti con fornitori di beni e di servizi

La selezione dei fornitori di beni e servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati dalle apposite strutture a ciò delegate, sulla base di criteri oggettivi e documentabili, improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione.

Nei rapporti con i fornitori, la Compagnia e i suoi Enti Strumentali si ispirano a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. In particolare, nell'ambito di tali rapporti la Compagnia e i suoi Enti Strumentali sono tenuti a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini contrattuali;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai fornitori di attenersi ai principi di comportamento adottati dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

Nel rispetto dei criteri di responsabilità sociale la Compagnia e i suoi Enti strumentali richiedono ai propri fornitori il totale rispetto delle prescrizioni e delle disposizioni di legge in materia di disciplina del lavoro, di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela ambientale.

### Rapporti con i collaboratori/consulenti

Nell'ambito delle relazioni con i collaboratori/consulenti, la Compagnia e i suoi Enti Strumentali sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei collaboratori/consulenti esterni e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini contrattuali;
- ottenere la cooperazione dei collaboratori/consulenti nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione, costo e rispetto dei tempi;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai collaboratori/consulenti di attenersi ai principi di comportamento adottati dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

## **Comunicazione esterna**

### Comunicazioni verso l'esterno

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali riconoscono ai *mass media* un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni. Per tale ragione i rapporti con gli interlocutori – sia nazionali che esteri – sono gestiti nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, chiarezza, accuratezza e tempestività.

I rapporti con i *mass media* sono tenuti esclusivamente dai soggetti o dalle strutture a ciò delegati. E' fatto espresso divieto ai Destinatari di fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* o di impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione dei soggetti/strutture competenti. E' altresì vietato offrire pagamenti, elargire omaggi o altre liberalità volti a influenzare l'attività professionale dei *mass media*.

I Destinatari chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, ambiti di intervento, risultati relativi alla Compagnia e ai suoi Enti Strumentali, tramite la partecipazione a pubblici interventi, convegni, congressi, seminari o la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere, sono tenuti a ottenere l'autorizzazione del vertice della struttura di appartenenza circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con la struttura competente.

### Circolazione delle informazioni

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali assicurano, nell'esercizio della propria attività, la trasparenza delle scelte effettuate. La circolazione delle informazioni deve essere gestita secondo criteri di verità, accuratezza e tempestività. A tale fine i rapporti informativi, destinati sia all'interno che all'esterno (interlocutori istituzionali, fornitori, partner) devono essere redatti in modo scrupoloso e in conformità a tali criteri.

## **Risorse umane e politica dell'occupazione**

### Principi generali

La lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione e la dedizione del personale rappresentano valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali.

Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto dei principi di comportamento espressi nel presente documento, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna – la Compagnia e i suoi Enti Strumentali operano affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze organizzative, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane la Compagnia e i suoi Enti Strumentali si impegnano a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun dipendente possano ulteriormente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Per tale ragione la Compagnia e i suoi Enti Strumentali perseguono una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

In tale contesto, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, nonché di operare, nello svolgimento della propria attività, nel pieno rispetto dell'assetto organizzativo degli Enti, anche al fine di consentire una corretta e ordinata attivazione della catena dei controlli interni e la formazione di un preciso e articolato quadro delle responsabilità.

### Selezione, valorizzazione e formazione professionale

La selezione e l'assunzione del personale devono avvenire nel rigoroso rispetto delle regole standard definite dalla Compagnia e dai suoi Enti Strumentali e essere uniformate a criteri di trasparenza nella valutazione dei requisiti di competenza e professionalità, di capacità e potenzialità individuale.

Nell'assunzione e nella gestione del personale, così come nei rapporti professionali, i Destinatari devono tenere in espressa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale, le condizioni economico-sociali.

É vietata anche la mera prospettazione di incrementi nella remunerazione, di altri vantaggi o di progressioni di carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dai principi comportamentali espressi nel presente documento e dalle norme e regole interne.

E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti dei Destinatari che rifiutano di porre in essere condotte illecite o che lamentano o segnalano tali comportamenti.

#### Remunerazione

Fermo restando il rispetto di norme imperative, il sistema delle remunerazioni, a qualsiasi livello, sia nella parte in denaro che in quella costituita da benefit, deve essere ispirato al principio in forza del quale la remunerazione viene determinata unicamente sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

#### Ambiente di lavoro

All'interno dell'ambiente di lavoro i Destinatari tengono una condotta improntata a serietà, ordine e decoro.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali vietano espressamente che si attuino, verso chiunque, episodi di molestia o di intolleranza di qualunque tipo sui luoghi di lavoro.

I Destinatari collaborano reciprocamente al fine del raggiungimento di risultati comuni e s'impegnano per creare un ambiente di lavoro sereno e gratificante.

### Sicurezza dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali sono impegnati nell'attività di sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti al personale della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali e/o alle risorse materiali e immateriali degli Enti medesimi.

I Destinatari si impegnano a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, a sviluppare la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale.

Le attività devono essere svolte nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; la gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

I Destinatari devono astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, rientranti tra quelle considerate dall'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001.

### Utilizzo di attrezzature e strutture

I beni della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali, in particolare le attrezzature situate nei luoghi di lavoro, sono utilizzati per ragioni di servizio, ai sensi della normativa vigente.

In nessun caso è consentito utilizzare i beni e, in particolare, le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'intolleranza razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

A nessun Destinatario è consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti di lavoro, salvi i casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidategli.

### Controlli interni

Per sistema di controllo interno si intende l'insieme degli strumenti e processi necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali prevedono un sistema di controlli interni, orientati a verificare e guidare l'organizzazione interna, nonché a garantire l'applicazione delle disposizioni di legge, di quelle regolamentari e dei principi comportamentali espressi nel presente documento.

Al fine di uniformare metodi e strumenti, è accentrata presso la Compagnia l'attività di controllo interno sugli Enti, su conforme delibera degli Organi Amministrativi. Il sistema è organizzato in modo tale da consentire agli Organi Amministrativi della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali l'assunzione costante della piena responsabilità che pertiene loro.

Nell'ambito del sistema di controllo interno ogni struttura presidia e garantisce l'aderenza delle proprie azioni e attività alle disposizioni di legge di volta in volta in vigore e ai principi di comportamento espressi nel presente documento. Le singole strutture della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali sono responsabili dell'esecuzione dei controlli di primo livello nel proprio ambito di competenza, della rilevazione delle inosservanze verificatesi al proprio interno e della segnalazione delle stesse alla competenti strutture della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali.



## **Dati contabili**

### Registrazioni contabili

Le scritture contabili sono tenute secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente. A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione, che consenta un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali impongono il rispetto di tutte le normative applicabili e, in particolare, le regolamentazioni relative alla redazione dei bilanci e a ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali.

Per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile, e archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

In particolare le strutture preposte al controllo, sia interne che esterne, devono avere libero accesso a dati, documenti e informazioni necessarie per lo svolgimento delle loro attività. E' fatto espresso divieto di impedire o ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite agli organi di controllo interni e/o esterni.

I Destinatari sono tenuti a collaborare alla corretta e tempestiva registrazione in contabilità di ogni attività di gestione e a operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire le proprie finalità. I Destinatari sono tenuti

a segnalare tempestivamente l'esistenza di errori o omissioni nel processo di rilevazione contabile dei fatti gestionali e comportamenti non in linea con i principi di comportamento espressi nel presente documento.

*Rapporti con gli Organi di Controllo interni e esterni*

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali improntano i propri rapporti con gli Organi preposti ai controlli alla massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli eventuali adempimenti richiesti.

I dati e i documenti sono resi disponibili in modo puntuale e in un linguaggio chiaro, oggettivo e esaustivo in modo da fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere, evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

## **Regole di attuazione dei principi di comportamento**

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali provvedono a informare i Destinatari delle disposizioni contenute nel presente documento nonché a favorire la diffusione dei principi di comportamento anche attraverso la predisposizione di momenti di formazione. La Compagnia e i suoi Enti Strumentali provvedono inoltre alla verifica dell'effettiva osservanza dei principi di comportamento, nonché all'aggiornamento del presente documento, con riguardo alle esigenze che si manifestano al variare del contesto e dell'ambiente di riferimento (quali a titolo esemplificativo, organizzazione interna, normativa).

## **Segnalazioni**

La Compagnia e gli Enti Strumentali si sono dotati di specifici canali che consentono ai Destinatari di trasmettere all'Organismo di Vigilanza, a tutela dell'integrità della Compagnia e degli Enti Strumentali stessi, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs.231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.231/2001 e/o dei principi di comportamento adottati dalla Compagnia e dagli Enti Strumentali di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

E', in particolare, previsto che tali segnalazioni pervengano in forma scritta direttamente all'OdV mediante trasmissione in busta chiusa al seguente recapito:

Organismo di Vigilanza della Compagnia di San Paolo

C.so Vittorio Emanuele II 75

10128 Torino

o alternativamente a mezzo posta elettronica all'indirizzo dell'Organismo stesso

[odv@compagniadisanpaolo.it](mailto:odv@compagniadisanpaolo.it)

I canali adottati per la trasmissione delle segnalazioni sono idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e l'accesso a tali comunicazioni è consentito unicamente ai membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e effettua gli eventuali approfondimenti conseguenti, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Compagnia e dei suoi Enti Strumentali o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Sono previste sanzioni ai sensi del vigente Sistema disciplinare in caso di violazioni delle misure di tutela previste per i segnalanti, nonché in relazione all'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

## **Violazioni dei principi di comportamento e sanzioni**

La Compagnia e i suoi Enti Strumentali provvedono a irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni dei principi di comportamento e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

L'inosservanza dei principi di comportamento da parte dei Destinatari comporterà sanzioni diverse in relazione al ruolo del Destinatario interessato, salva in ogni caso la possibilità del risarcimento dei danni eventualmente derivati da tale inosservanza.