



# Codice Etico

---

*Approvato dal consiglio di amministrazione in data 28 luglio 2021*

<b>PREMESSA</b>	<b>2</b>
<b>I - DESTINATARI DEL CODICE</b>	<b>3</b>
<b>II – OBBLIGATORIETA' DEL CODICE</b>	<b>3</b>
<b>III - PRINCIPI E VALORI FONDAMENTALI</b>	<b>3</b>
<i>Legalità</i>	3
<i>Integrità etica</i>	3
<i>Imparzialità</i>	4
<i>Valore delle Risorse umane – Salute e Sicurezza sul lavoro</i>	4
<i>Trasparenza e tracciabilità</i>	4
<i>Riservatezza</i>	4
<i>Centralità della persona - Proattività</i>	5
<i>Fattori ESG – Impegno per la sostenibilità</i>	5
<i>Efficacia ed efficienza</i>	5
<b>IV– CANONI DI COMPORTAMENTO</b>	<b>6</b>
<i>IV.1. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità</i>	6
<i>IV.2. Responsabilità dei beni affidati</i>	6
<i>IV.3. Informativa ai terzi sui contenuti del Codice</i>	6
<i>IV.4. Corruzione, favori illegittimi, vantaggi personali</i>	7
<i>IV.5. Salute, sicurezza e ambiente</i>	7
<i>IV.6. Riservatezza</i>	7
<i>IV.7. Conflitto di interessi</i>	8
<i>IV.8. Molestie e mobbing sul luogo di lavoro</i>	8
<i>IV.9. Abuso di sostanze alcoliche – uso di stupefacenti - fumo</i>	9
<i>IV.10. Rapporti con i Terzi</i>	9
Rapporti con gli Associati	9
Rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità di Vigilanza	9
Rapporti con fornitori, consulenti ed i terzi	9
Rapporti con le organizzazioni politiche e le associazioni sindacali	10
Rapporti con gli organi di informazione	10
<b>V - ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE</b>	<b>10</b>
<i>V.1. Sistema di controllo interno</i>	10
<i>V.2. Diffusione del Codice</i>	11
<i>V.3. Verifica delle segnalazioni e sanzioni</i>	11
<i>V.4. Revisione del Codice</i>	11

## PREMESSA

Solidarietà Veneto Fondo Pensione (di seguito anche “**Fondo**”) è un fondo pensione complementare negoziale, intercategoriale, a capitalizzazione individuale, che si rivolge ai Lavoratori dipendenti e autonomi operanti nel territorio Veneto.

Il Fondo si propone di affiancare i Lavoratori nella gestione dei loro risparmi durante il percorso lavorativo, con l’obiettivo di mantenere inalterato il loro tenore di vita anche dopo il pensionamento, attraverso l’erogazione di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio.

A tale fine, il Fondo provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell’esclusivo interesse degli Aderenti, all’erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare.

Il Fondo è consapevole del ruolo di primaria rilevanza sociale riconosciuto dalla normativa alla previdenza complementare, delle importanti responsabilità che assume nei confronti dei propri Aderenti, gestendone i risparmi, nonché della complessità e della delicatezza dei contesti in cui si trova ad operare per l’attuazione degli obiettivi della propria attività.

Per queste ragioni, Solidarietà Veneto Fondo Pensione si è determinata a dotarsi di un Codice Etico (di seguito “**Codice**”), con il quale esprime i valori e i principi che ispirano la sua attività, e ai quali devono conformarsi tutti coloro che concorrono alla realizzazione delle finalità del Fondo stesso.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il Fondo intrattiene relazioni.

Il Fondo vigila con attenzione sull’osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo ed assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

## **I - DESTINATARI DEL CODICE**

Sono destinatari del Codice (“**Persone di Solidarietà Veneto**”) il Presidente e il Vicepresidente del Fondo, i componenti dell’Assemblea dei Delegati, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio dei Sindaci, Il Direttore Generale, i Dipendenti e i Collaboratori, i Gestori delle risorse, i Revisori esterni, i consulenti, i fornitori, e, più in generale, tutti coloro che operano, direttamente od indirettamente, per il perseguimento degli interessi e degli obiettivi del Fondo stesso.

## **II – OBBLIGATORIETA’ DEL CODICE**

L’osservanza dei principi, dei valori e dei canoni di comportamento del Codice costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le **Persone di Solidarietà Veneto**.

In nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio o nell’interesse del Fondo può giustificare l’adozione di condotte in contrasto con i principi, i valori e i canoni di comportamento enunciati nel Codice.

Qualsiasi violazione del Codice costituisce un inadempimento contrattuale, e, qualora ricorrano i presupposti, un illecito disciplinare, comportando l’adozione dei conseguenti rimedi negoziali e/o provvedimenti sanzionatori, nonché l’attuazione delle azioni gestionali correttive eventualmente resesi necessarie.

Il Fondo chiede ed esige il rispetto dei principi, valori e canoni di comportamento del Codice anche da parte di tutti i soggetti con i quali, a qualsiasi titolo, intrattiene relazioni.

## **III - PRINCIPI E VALORI FONDAMENTALI**

### **Legalità**

L’osservanza della Legge e dei Regolamenti, delle disposizioni dello Statuto, dei Regolamenti attuativi, delle Procedure interne del Fondo, sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di Solidarietà Veneto e caratterizzano tutta la sua organizzazione.

### **Integrità etica**

L’integrità etica costituisce altresì principio ispiratore della condotta di tutte le Persone di Solidarietà Veneto, che devono conformare ogni loro attività ai valori di onestà, correttezza e buona fede.

## **Imparzialità**

Il Fondo opera nel rispetto del principio di imparzialità, evitando ogni disparità di trattamento e qualsiasi forma di favoritismo; in particolare, il Fondo ripudia ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sull'etnia, sull'orientamento sessuale, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori.

## **Valore delle Risorse umane – Salute e Sicurezza sul lavoro**

Il Fondo reputa le risorse umane indispensabili al perseguimento dei propri obiettivi.

La selezione del personale è ordinata al rispetto di procedure chiare e trasparenti, che assicurano parità di trattamento nella verifica dei requisiti professionali e attitudinali dei singoli candidati.

Il Fondo incoraggia la crescita professionale di tutti i suoi dipendenti e collaboratori, garantendo pari opportunità e una valutazione meritocratica del loro operato, nonché un trattamento retributivo equo ed in linea con la normativa vigente.

Il Fondo si impegna a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, adottando tutte le misure necessarie a prevenire i rischi connessi allo svolgimento della propria attività, assicurando un ambiente di lavoro libero da ogni forma di intimidazione e molestia.

## **Trasparenza e tracciabilità**

Il Fondo fornisce all'esterno informazioni vere, complete, accurate e chiare, nel pieno rispetto delle norme e delle disposizioni in tema di trasparenza emanate dalla COVIP.

In particolare, nel prestare i propri servizi agli Associati, il Fondo ricerca la piena comprensione di ogni informazione comunicata, anche attraverso la semplicità del linguaggio utilizzato.

Ogni operazione è adeguatamente documentata e tracciata, in modo da consentire, in qualsiasi momento, le opportune verifiche.

## **Riservatezza**

Il Fondo protegge – anche attraverso idonee misure di sicurezza delle proprie banche dati - le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite nell'esercizio della propria attività, così da evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Il Fondo garantisce che la raccolta ed il trattamento dei dati personali all'interno delle proprie strutture avvengano nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle procedure interne.

### **Centralità della persona - Proattività**

Il Fondo considera l'ascolto e il dialogo come leve di miglioramento continuo nelle relazioni con tutti i suoi interlocutori.

Nella relazione con i propri Associati, il Fondo ricerca la miglior soluzione a fronte di una necessità manifestata, fornendo in modo chiaro e completo ogni dato ed informazione necessari per una valutazione consapevole e responsabile dell'interlocutore.

### **Fattori ESG – Impegno per la sostenibilità**

Il Fondo persegue una strategia di integrazione dei “fattori ESG” (fattori ambientali, sociali e di governo societario), reputandoli – in linea con la vigente normativa - particolarmente significativi per l'attuazione di una politica di investimento sempre più “responsabile” e per il miglioramento dei sistemi di gestione dei rischi.

Il sistema di gestione dei rischi e la valutazione interna dei rischi del Fondo prendono pertanto in considerazione anche i rischi connessi ai fattori ESG, ai quali il Fondo stesso è o potrebbe essere esposto, nonché le relative interdipendenze con altri rischi.

Il Fondo è impegnato altresì nell'adottare un processo di selezione dei Gestori finanziari integrato con la valutazione della capacità di ciascun Gestore di presidiare accuratamente i fattori ESG nella selezione degli investimenti.

Nel perseguire l'integrazione dei fattori ESG, il Fondo riconosce alla salvaguardia dell'ambiente nonché alla tutela e alla promozione dei diritti umani un'importanza fondamentale per realizzare obiettivi di sviluppo sostenibile e per generare rendimenti finanziari sostenibili superiori.

### **Efficacia ed efficienza**

Nel rispetto dei principi e valori sopra indicati, l'attività del Fondo deve essere improntata costantemente alla ricerca della efficacia ed efficienza dei processi interni e di quelli esternalizzati.

Per la realizzazione della efficacia ed efficienza della propria azione, il Fondo ha approntato un adeguato sistema di gestione dei rischi ed effettua, nei tempi previsti dalla normativa, la valutazione interna dei rischi, in modo proporzionato alle proprie dimensioni e alla propria organizzazione interna, nonché alla dimensione, alla natura, alla portata e alla complessità della propria attività.

Nell'erogazione dei servizi ai propri Associati, il Fondo ricerca i più elevati standards qualitativi attuabili e individua – tra quelle possibili - le soluzioni più efficaci ed efficienti a beneficio degli stessi Associati.

## **IV– CANONI DI COMPORTAMENTO**

### **IV.1. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità**

Tutti i comportamenti posti in essere dalle Persone di Solidarietà Veneto nell'esercizio delle attività rispettivamente di competenza, devono osservare i principi e valori enunciati nel Codice e sono pertanto ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività delle Persone di Solidarietà Veneto devono essere svolte con impegno, efficienza e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione del Fondo.

Particolare attenzione nell'applicare tali canoni di comportamento deve essere prestata con riguardo a) al divieto di utilizzare informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della posizione rivestita nell'organizzazione del Fondo (normativa in materia di abuso di informazioni riservate); b) all'attività di definizione della politica di investimento del Fondo e dei sistemi di valutazione dei rischi.

Le Persone di Solidarietà Veneto devono conservare adeguata documentazione di ogni operazione effettuata nell'esercizio delle attività di propria competenza, al fine di potere in ogni momento verificare le motivazioni e le caratteristiche dell'operazione stessa, in ogni sua fase. Tale obbligo viene meno nel caso in cui la normativa vigente o la regolamentazione del Fondo prevedano l'utilizzo di strumenti aventi le medesime finalità.

I Dipendenti di Solidarietà Veneto sono tenuti a conoscere ed osservare le regole comportamentali prescritte dalla contrattazione collettiva di riferimento, che devono considerarsi parte integrante del presente Codice.

Sono ritenuti rilevanti, quali violazioni del principio di legalità e di integrità etica del Codice, anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

### **IV.2. Responsabilità dei beni affidati**

Ognuno è custode e responsabile dei beni del Fondo assegnati (materiali e immateriali); è proibito fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse del Fondo.

### **IV.3. Informativa ai terzi sui contenuti del Codice**

Le Persone di Solidarietà Veneto curano di informare adeguatamente i terzi con cui entrano in relazione circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esigono da loro il rispetto dei principi e valori che riguardano direttamente la loro attività e adottano le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne, in caso di mancato adempimento da parte di terzi,

secondo quanto stabilito dal presente Codice (par. V) e dalle procedure applicabili.

#### **IV.4. Corruzione, favori illegittimi, vantaggi personali**

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con il Fondo. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore o l'organo del quale è parte.

#### **IV.5. Salute, sicurezza e ambiente**

Le Persone della Fondo partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti propri, dei colleghi e dei terzi; in tale ottica, sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, attenendosi scrupolosamente alle prescrizioni normative ed aziendali in tema di sicurezza, salute ed ambiente, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi per la propria e altrui incolumità, e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte e al Consiglio di Amministrazione, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane del Fondo.

#### **IV.6. Riservatezza**

Fermi restando la trasparenza e tracciabilità delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di Solidarietà Veneto assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati nello svolgimento dell'attività lavorativa appartengono al Fondo e non possono essere utilizzate,

comunicare o divulgare senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale, nel rispetto delle procedure specifiche.

#### **IV.7. Conflitto di interessi**

La fattispecie del conflitto di interessi sussiste, anche in ipotesi, qualora per effetto di interessi personali o professionali confliggenti con quelli del Fondo, possa venire meno l'imparzialità di una decisione in capo ad uno dei soggetti interessati alla gestione del Fondo stesso.

A tal fine, il Fondo si è dotato di uno specifico documento, denominato "*Gestione dei Conflitti di Interesse*", che deve considerarsi parte integrante del presente Codice. Tale Documento individua i "*soggetti interni ed esterni coinvolti nella gestione del Fondo*" rispetto alle cui attività potrebbero sorgere conflitti di interesse, definisce la nozione di "*operazioni con Parti Correlate*", indica le circostanze che generano o potrebbero generare un conflitto di interesse, le procedure da seguire secondo la rilevanza dell'operazione (operazioni rilevanti, operazioni di minore rilevanza, operazioni esigue) e le misure da adottare per la gestione dei conflitti stessi.

Nel caso di situazione in conflitto di interessi, il soggetto interessato comunica tempestivamente la propria posizione e si astiene dall'intervenire nel processo operativo/decisionale fin quando non sia stata espletata la procedura prevista dal Documento sopra indicato per la gestione del conflitto stesso.

#### **IV.8. Molestie e mobbing sul luogo di lavoro**

Il Fondo esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti e, se accertati, sanzionati. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

#### **IV.9. Abuso di sostanze alcoliche – uso di stupefacenti – fumo**

Tutte le Persone di Solidarietà Veneto devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti.

È altresì fatto divieto di fumare nei luoghi di lavoro, salvo gli appositi spazi a ciò dedicati.

#### **IV.10. Rapporti con i Terzi**

##### **Rapporti con gli Associati**

L'attenzione verso gli iscritti e la disponibilità a soddisfarne le richieste costituisce obiettivo primario del Fondo.

Per tale motivo, le Persone di Solidarietà Veneto devono, ciascuna nel rispetto del ruolo assegnatole, dare tempestivo e completo riscontro ai quesiti e ai reclami, predisporre una comunicazione chiara ed esaustiva, assicurando la costante aderenza alle disposizioni di legge e della COVID.

I Dipendenti di Solidarietà Veneto sono tenuti a conoscere ed applicare le regole comportamentali prescritte dalla Carta dei Servizi, che deve considerarsi parte integrante del presente Codice.

##### **Rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità di Vigilanza**

I rapporti del Fondo con la Pubblica Amministrazione e con l'Autorità di Vigilanza devono essere caratterizzati da correttezza, professionalità, massima collaborazione, trasparenza e tracciabilità.

Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dell'organizzazione e delle procedure del Fondo.

Chiunque venga a conoscenza di dichiarazioni mendaci o reticenti rese alla Pubblica Amministrazione o all'Autorità di Vigilanza è tenuto immediatamente ad informarne il Direttore Generale o il Consiglio di Amministrazione.

##### **Rapporti con fornitori, consulenti ed i terzi**

La scelta dei fornitori e dei collaboratori esterni, nonché la determinazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi, sono improntate ai principi di trasparenza, imparzialità ed autonomia, mediante valutazioni basate sull'affidabilità, la qualità, l'efficienza e l'economicità, in conformità ai criteri fissati dal Documento "*Politiche di esternalizzazione*" e dal Documento "*Gestione dei Conflitti di Interesse*", anche sulla base della rilevanza delle operazioni.

Il Fondo ricerca nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle Persone di Solidarietà Veneto di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso il Fondo; adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore o al Consiglio di Amministrazione, le possibili violazioni del Codice.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale.

### **Rapporti con le organizzazioni politiche**

Il Fondo non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche

### **Rapporti con gli organi di informazione**

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò delegate; tutte le Persone di Solidarietà Veneto sono tenute a concordare preventivamente con la struttura competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione, nonché l'impegno a fornirle.

## **V - ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE**

### **V.1. Sistema di controllo interno**

Il Fondo dispone di un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività del Fondo stesso con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi, del Codice e delle procedure interne, di proteggere gli interessi degli Associati, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Tutte le Persone del Fondo, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

L'organo di controllo, la funzione di Revisione Interna e la società di revisione legale incaricata hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

## **V.2. Diffusione del Codice**

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali il Fondo intrattiene relazioni.

Il Codice è messo a disposizione delle Persone di Solidarietà Veneto in conformità alle vigenti norme e procedure interne; è inoltre consultabile nel sito internet del Fondo.

Compete in primo luogo agli amministratori ed al management dare concretezza ai principi ed ai contenuti del Codice, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori, indirizzarli all'osservanza del Codice, nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Ad ogni Persona di Solidarietà Veneto è richiesta la conoscenza del Codice, nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e le responsabilità ricoperte.

## **V.3. Verifica delle segnalazioni e sanzioni**

Le segnalazioni di violazioni del Codice Etico o delle procedure di riferimento possono essere effettuate tramite i seguenti canali:

E-mail [codiceetico@solidarietaveneto.it](mailto:codiceetico@solidarietaveneto.it); [direzione@solidarietaveneto.it](mailto:direzione@solidarietaveneto.it)

Posta Solidarietà Veneto – Fondo Pensione Att.ne Ufficio Reclami – Via Torino 151B – 30172 – Mestre (VE).

Il Fondo assicura:

- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione del Codice o delle procedure di riferimento;
- la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente adozione, in caso di accertata violazione, di adeguate sanzioni sul piano negoziale o disciplinare e – se necessarie - di misure correttive sul piano gestionale;
- la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- l'assenza di ritorsioni di qualunque genere nei confronti di chi abbia fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento;
- l'adozione di sanzioni, attraverso rimedi negoziali e/o provvedimenti disciplinari, nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## **V.4. Revisione del Codice**

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo su proposta di uno o più Consiglieri e/o del Direttore Generale, d'intesa con il Presidente, sentito il parere del Collegio dei Sindaci.