



Codice Etico di Arval Service Lease Italia S.p.A.



Editoriale di Philippe Bismut, Direttore Generale di Arval (Gruppo)

Arval è un attore importante nel noleggio a lungo termine del multi-brand. Noi proponiamo ai nostri Clienti la competenza e la qualità dei nostri servizi per permettere loro di limitare i rischi legati alla proprietà di veicoli, semplificando e ottimizzando la mobilità dei loro Dipendenti.

Prestiamo particolare attenzione a mantenere, in ogni fase della nostra attività, una linea di condotta, focalizzata intorno alla visione dei nostri valori di Gruppo, condivisi da ciascuna entità di Arval e da tutti i Dipendenti. Questa visione e questi valori ci guidano e hanno dato forma alla nostra cultura di azienda e alla nostra reputazione. Su di essi si basa il marchio di Arval rispetto ai suoi Clienti, ai suoi Fornitori e all'insieme dei suoi Partners. Affinché Arval divenga, di giorno in giorno, un gruppo internazionale più vasto, sembra oggi, più che mai, necessario che le nostre relazioni con le parti coinvolte siano costruite su delle pratiche sempre più irreprensibili. Perché, qualunque siano le circostanze, le relazioni durature di fiducia reciproca si fondano su onestà, integrità, rispetto per gli altri, un processo decisionale informato ad ogni livello e in ogni circostanza.

Questo documento ha l'intento di costituire per ognuno una guida che aiuterà a conoscere meglio le proprie responsabilità e prendere le giuste decisioni nell'ambito delle proprie attività professionali. Deve aiutarci, allo stesso tempo a risolvere i problemi o i dilemmi che possiamo incontrare nell'ambito delle nostre attività.

Esso contribuisce a guidare le nostre azioni, ispirare le nostre scelte e far vivere i nostri valori.

Vi ringrazio per il vostro contributo nel rispetto dei principi contenuti in questo codice etico. Essi assicurano la solidità ed il futuro della nostra azienda, Arval.

Philippe
Bismut

Sommario

Definizioni	4
Premesse	6
1 Destinatari	9
2 Principi generali	10
3 Principi di condotta nei rapporti con i Soci e in materia contabile	12
3.1 RegISTRAZIONI contabili	12
3.2 Sistema dei controlli interni	12
3.3 Antiriciclaggio	13
4 Principi di condotta nei rapporti con i Dipendenti	14
4.1 Selezione del personale	14
4.2 Costituzione del rapporto di lavoro	14
4.3 Gestione del personale	14
<i>4.3.1. Il sistema di remunerazione, valutazione e incentivazione del personale</i>	15
<i>4.3.2. Il sistema di debriefing del personale dimissionario</i>	16
4.4 Tutela della persona	16
4.5 Sicurezza e salute	17
4.6 Tutela della privacy	17
4.7 Relazioni sindacali	18
4.8 Doveri dei Dipendenti	18
<i>4.8.1. Diligenza e buona fede</i>	18
<i>4.8.2. Conflitto d'interessi</i>	18
<i>4.8.3. Tutela del patrimonio aziendale</i>	19
<i>4.8.4 Tutela dell'immagine</i>	20
5 Principi di condotta nei rapporti con i clienti	21
6 Principi di condotta nei rapporti con i fornitori	22
7 Principi di condotta nei rapporti con Consulenti e Partner	25
8 Principi di condotta nei rapporti con la P.A. e/o relativi a rapporti di carattere pubblicitario	27
9 Principi di condotta nei rapporti con le autorità	29
9.1 Antitrust - Authorities	29
9.2 Rapporti istituzionali	29
9.3 Relazioni con l'Autorità Giudiziaria	30



10	Principi di condotta nei rapporti con altri interlocutori	31
	10.1 Rapporti con le associazioni portatrici d'interessi	31
	10.2 Rapporti economici con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni	31
	10.3 Contributi sponsorizzazioni.....	31
11	Modalità di attuazione e programma di vigilanza	33
	11.1 Comunicazione e formazione.....	33
	11.2 Segnalazioni.....	33
	11.3 Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni.....	34
12	Sottoscrizione del Patto Mondiale delle Nazioni Unite	36

Definizioni

“**Arval**” o “**Società**”: Arval Service Lease Italia S.p.A.;

“**Attività Sensibile**”: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001;

“**CCNL**”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Arval;

“**Codice Etico**” o “**Codice**”: codice etico adottato da Arval con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;

“**Consulente/i**”: chi agisce in favore o in nome e/o per conto di Arval sulla base di un mandato o di altro rapporto contrattuale di consulenza o collaborazione;

“**Dipendenti**”: persona fisica che lavora per Arval nell’ambito di un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato (compresi i dirigenti), parasubordinato o di somministrazione, stagisti e ogni persona fisica proveniente da altre Società del Gruppo e distaccata presso Arval;

“**D.Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni;

“**Global Compact**”: iniziativa delle Nazioni Unite per incoraggiare le imprese di tutto il mondo ad adottare politiche sostenibili e socialmente responsabili e di riferire sulla loro attuazione. Il Global Compact delle Nazioni Unite è un *framework* basato su dieci principi in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione;

“**Gruppo**”: Arval S.A. e le Società da essa controllate, inclusa Arval Service Lease Italia S.p.A.;

“**ILO**”: International Labour Organization (Organizzazione Internazionale del Lavoro) – Agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne;

“**Lavoro Infantile**”: qualsiasi lavoro effettuato da una persona di età inferiore a 15 anni (“bambino”) o ad un’eventuale età più elevata se prevista da normative locali per il lavoro e la scuola dell’obbligo. Ove la normativa locale applicabile preveda l’età minima per il lavoro e la scuola dell’obbligo a 14 anni, in accordo alle eccezioni

previste per i Paesi in Via di Sviluppo aderenti alla Convenzione ILO 138, si applica l'età inferiore;

“Lavoro obbligato”: qualsiasi lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto minaccia di una qualsiasi penale, e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente, o per il quale detto lavoro o servizio sia richiesto come forma di pagamento di un debito;

“Modello” o **“Modello Organizzativo 231”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/2001 adottato da Arval con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione;

“Organismo di Vigilanza” o **“OdV”**: organismo interno previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D.Lgs. 231/2001 adottato da Arval, nonché sull'aggiornamento dello stesso;

“Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Arval;

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, intendendosi l'insieme di tutte le funzioni pubbliche (legislative, amministrative o giudiziarie) dello Stato o degli altri enti pubblici e qualunque soggetto (persona fisica o giuridica), anche privato e non necessariamente controllato da un organismo pubblico, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio;

“Partner”: controparti contrattuali di Arval (ivi inclusi clienti, fornitori e sub-fornitori, cioè chiunque nella catena di fornitura procuri, direttamente o indirettamente, al fornitore beni e/o servizi necessari allo stesso per produrre beni o servizi), sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (agenti, procacciatori d'affari, soggetti con cui la Società concluda un'associazione temporanea d'impresa - ATI, *joint venture*, consorzi, ecc.).

Premesse

Il presente Codice Etico individua l'insieme dei principi etici e dei valori che ispirano l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione di Arval.

Il Codice ha altresì lo scopo di introdurre e rendere vincolanti nella Società e nel Gruppo i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001 e delle violazioni della normativa *antitrust* italiana e comunitaria.

In particolare, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, a titolo esemplificativo:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale e i Responsabili di Direzione/Divisione danno concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i Dipendenti adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice;
- i Consulenti e i *Partner* uniformano la propria condotta e le proprie pratiche professionali ai principi presenti nel Codice.

La missione di Arval è aumentare il rapporto di fiducia e il livello di soddisfazione di tutti i destinatari del presente Codice Etico, come meglio precisati nel seguito, e favorire la crescita professionale e personale dei Dipendenti, perseguendo l'oggetto sociale.

Strumentale alla realizzazione di tale scopo è usare trasparenza in tutti i rapporti che coinvolgono la Società così da conformarsi ai valori aziendali e al tempo stesso soddisfare le esigenze del mercato.

Arval, nella consapevolezza che un'impresa è valutata oltre che alla stregua della qualità dei servizi che è in grado di offrire, anche sulla base della propria capacità di produrre valore e creare benessere per la collettività, intende, attraverso il presente Codice:

- definire ed esplicitare i valori ed i principi che informano la propria attività ed i rapporti con Dipendenti, Consulenti, *Partner*, azionisti, Istituzioni ed in generale con ogni altro portatore d'interesse (stakeholder);
- indicare i principi di comportamento alla cui osservanza sono tenuti tutti i Destinatari del presente Codice, specificati nel capitolo 1;
- responsabilizzare coloro che operano con o per Arval in ordine all'osservanza di detti principi, predisponendo un apposito sistema sanzionatorio che assicuri l'effettività e l'efficacia del presente Codice.

Arval auspica che questo strumento, fortemente voluto dagli Organi Sociali, esprima - a prescindere da ogni impulso e/o direttiva societaria - il comune sentire della comunità Arval e risponda all'esigenza di comunicare, anche all'esterno, i valori della Società.

Il compito di vigilare sull'osservanza delle norme, assicurare trasparenza di azione, diffondere i principi etici comuni ad Arval e chiarire eventuali dubbi interpretativi, è demandato alla Funzione di Conformità (*Permanent Control & Compliance*).

Il Responsabile della Funzione di Conformità dispone di un collegamento organico con l'Organismo di Vigilanza istituito da Arval ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui è membro.

Il presente documento non costituisce il Modello Organizzativo 231, ma ad esso coerentemente si affianca sul piano dell'espressione e comunicazione dei valori e delle regole di comportamento fondamentali della Società.

La presente versione del Codice Etico è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione di Arval in data 25 Marzo 2016 con efficacia immediata a decorrere da tale data. Ogni aggiornamento, modifica o revisione al presente Codice Etico deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole dell'OdV.

In particolare, il Codice Etico dovrà essere tempestivamente aggiornato, modificato o integrato, anche su proposta dell'OdV, in caso di variazioni legislative oppure quando si riterrà necessario modificare e/o integrare le regole e le norme comportamentali, o in caso di aggiornamenti del Modello che abbiano impatti anche sul presente Codice.

Il Consiglio di Amministrazione di Arval provvederà ad attivare le risorse necessarie, anche esterne alla Società, al fine di procedere all'eventuale aggiornamento del Codice Etico.



ARVAL
BNP PARIBAS GROUP

L'OdV è costantemente informato di tale aggiornamento e ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

1 Destinatari

Il Codice Etico di Arval si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma (Organi Sociali e loro componenti, OdV, Dirigenti);
- ai Dipendenti della Società;
- a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o in favore o in nome e/o per conto della stessa o collaborino con essa (Consulenti e *Partner*).

Tali categorie di soggetti rappresentano nel loro complesso i “Destinatari” dei principi generali, delle regole di condotta e dei valori di cui al presente Codice.

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettarne i principi e a non porre in essere comportamenti tali da determinare una violazione delle regole di condotta e dei valori ivi espressi.

2 Principi generali

Arval e tutti quelli che sono coinvolti, a qualsiasi titolo, nell'esercizio dell'impresa societaria, sono chiamati a rispettare, nei rapporti con i terzi in genere, i seguenti principi generali:

Legalità - Rispetto di leggi, regolamenti, provvedimenti amministrativi e, in generale, delle disposizioni normative applicabili alle singole fattispecie.

Eguaglianza e imparzialità - Ogni proposta, decisione, azione è adottata a prescindere da ogni discriminazione di età, sesso, razza, etnia, nazionalità, opinioni politiche e/o credo religioso.

Onestà - Arval si astiene dal e condanna il compimento di atti illegali, illeciti, e comunque non conformi al comune senso di rettitudine dell'onore e della dignità.

Correttezza - Arval mantiene un contegno irreprensibile, agendo secondo diligenza e buona fede e rispettando gli impegni assunti.

Lealtà - Con specifico riferimento al principio di lealtà, particolare rilievo assume il dovere di perseguire l'interesse della Società evitando, conseguentemente, situazioni di conflitto di interessi.

Trasparenza - Arval fornisce ai propri interlocutori le notizie e i chiarimenti necessari e opportuni, assicurando verità d'informazione, trasparenza di azione e piena credibilità.

Affidabilità - Arval assicura ai propri interlocutori il rispetto degli impegni presi.

Responsabilità - Arval giudica essenziale che i titolari delle funzioni aziendali si assumano le proprie responsabilità nei confronti dei terzi, per i servizi resi e per le prestazioni effettuate.

Rispetto reciproco - Il rispetto reciproco è requisito essenziale comune a tutti coloro che intrattengono rapporti di qualunque tipo con Arval.

Riservatezza - Arval assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e si astiene da "trattamenti" non conformi al D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi.

Cooperazione - Arval promuove la cooperazione e la reciproca collaborazione riconoscendo il valore delle risorse umane impiegate nell'attività aziendale, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio professionale di ciascun Dipendente.

Tutela dell'ambiente e della sicurezza - Arval tutela l'ambiente e garantisce la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Equità e integrità nei rapporti con la P.A. - Nella gestione di qualsiasi rapporto o contatto con esponenti della P.A. devono essere garantiti equità di trattamento e integrità di condotta, nel pieno rispetto delle funzioni istituzionali.

Antitrust e concorrenza leale - Arval intende operare sul mercato nel rispetto delle regole e di una concorrenza che sia fondata sui meriti, corretta e leale, impegnandosi ad osservare scrupolosamente le leggi in materia.

Per tale ragione, Arval esige che i Destinatari adottino una condotta commerciale pienamente coerente con le disposizioni e le finalità della disciplina *antitrust* nazionale e comunitaria, secondo quanto previsto dall'*executive summary* (c.d. Codice di Comportamento) e dal *vademecum antitrust* di cui sono individualmente informati, che costituiscono parte integrante del presente Codice, comunicando al Responsabile della Funzione di Conformità – e/o direttamente all'OdV – ogni possibile condotta anti competitiva di cui vengano a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

Qualità - Arval orienta la propria attività alla soddisfazione dei propri Consulenti e *Partner*, coerentemente indirizzando la propria attività ai più elevati standard di qualità dei propri servizi.

3 Principi di condotta nei rapporti con i Soci e in materia contabile

Arval garantisce ai propri soci - attuali e futuri - trasparenza di azione e il diritto a essere informati su ogni circostanza ritenuta d'interesse, oltre che nei casi previsti dalla normativa vigente.

A tal fine predispone appositi flussi informativi, dalle funzioni operative verso gli Organi Sociali e dal Consiglio di Amministrazione verso i soci, per garantire aggiornamento costante e completezza di informazione.

3.1 RegISTRAZIONI contabili

Arval istruisce i propri Dipendenti affinché siano costantemente garantite verità, completezza e tempestività d'informazioni, sia all'interno che all'esterno della Società.

A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, tracciabile, legittima, coerente e congrua.

Chiunque venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, è tenuto a riferirne tempestivamente al proprio superiore e al Responsabile della Funzione di Conformità anche mediante l'attivazione del sistema di "allerta etico" e/o direttamente all'OdV.

3.2 Sistema dei controlli interni

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

E' compito di Arval promuovere e diffondere, a tutti i livelli, la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

Nell'ambito delle loro funzioni e competenze, l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale e i Responsabili di Direzione/Divisione sono tenuti a partecipare alla realizzazione e all'attuazione di un sistema di controllo interno idoneo agli obiettivi ed efficace e a renderne partecipi i loro sottoposti.

3.3 Antiriciclaggio

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, ricevere o accettare la promessa di pagamenti in contanti o correre il rischio di essere implicati in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Inoltre, prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con *Partner* e *Consulenti*, i soggetti a ciò delegati devono assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione e il buon nome della controparte.

4 Principi di condotta nei rapporti con i Dipendenti

Arval considera le risorse umane elemento centrale dell'impresa e s'impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente affinché le potenzialità e la creatività dei singoli trovi piena espressione nell'attività svolta.

Arval si impegna, inoltre, a non utilizzare e/o a dare sostegno all'utilizzo del Lavoro Infantile e, altresì, a non ricorrere né sostenere l'utilizzo del Lavoro obbligato. Non deve essere inoltre richiesto ai Dipendenti di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con la Società.

I principi e le procedure di gestione del rapporto lavorativo con i dipendenti sono improntate in tutte le sue fasi di vita (selezione dei candidati, assegnazione obiettivi, valutazioni delle performance, progressione di carriera e scioglimento del rapporto di lavoro) al riconoscimento dell'importanza per Arval dei valori etico-comportamentali e del rispetto delle norme, regolamenti e procedure interne.

4.1 Selezione del personale

Arval offre a tutti le medesime opportunità di lavoro, senza discriminazione alcuna.

La valutazione dei candidati che partecipano alla selezione è incentrata sulla verifica del soddisfacimento dei requisiti etico/comportamentale, professionali e psico-attitudinali previsti dal ruolo richiesto, nel rispetto della dignità della personalità della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Non sono consentiti né tollerati favoritismi o forme di clientelismo.

4.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e del CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

4.3 Gestione del personale

Arval offre le medesime opportunità di carriera a chi abbia le caratteristiche richieste

per l'accesso a funzioni, incarichi e/o profili superiori, senza discriminazione alcuna e in conformità a criteri meritocratici, di competenza professionale acquisita e, comunque, in conformità a parametri strettamente professionali che considerano anche l'etica individuale e l'attenzione al rispetto dei principi di legalità e di conformità ai codici ed alle procedure aziendali.

Arval considera la formazione del personale e il suo aggiornamento costante esigenza irrinunciabile.

Arval promuove lo spirito di squadra e di reciproca collaborazione e si attende che i Dipendenti, a ogni livello, collaborino a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

Non sono ammesse né tollerate eventuali forme di nepotismo.

4.3.1. Orario di lavoro

La Società rispetta le leggi e gli standard dei contratti collettivi nazionali sull'orario di lavoro. La settimana lavorativa è quella stabilita per legge e non deve di norma eccedere le 48 ore. I Dipendenti devono ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sette giorni. Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una percentuale aggiuntiva e non deve in nessuna circostanza superare le 12 ore per Dipendente alla settimana. Se la Società è parte di una contrattazione collettiva, liberamente negoziata con organizzazioni dei lavoratori che rappresentino una parte significativa della forza lavoro, essa può richiedere lavoro straordinario, nel rispetto di detto accordo, per far fronte a una domanda di breve periodo del mercato. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.

4.3.2. Remunerazione

Arval garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali, o agli standard minimi industriali, e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari dei Dipendenti, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

La Società garantisce che le trattenute sul salario non siano effettuate a scopi disciplinari, e che la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata in modo chiaro e completo a beneficio dei Dipendenti e che siano erogati in piena conformità alle leggi vigenti. La Società garantisce che non vengano stipulati accordi contrattuali di sola "manodopera" e programmi di falso apprendistato, volti ad evitare

l'adempimento di obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

4.3.3. Il sistema di remunerazione, valutazione e progressione di carriera del personale

Nella definizione, assegnazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, sono presi in considerazione sia aspetti quantitativi sia aspetti qualitativi di correttezza etica, procedurale ed il rispetto del percorso formativo in ambito 231/01. Gli obiettivi assegnati al personale sono coerenti con ruolo, responsabilità e compiti assegnati al singolo, nonché oggettivi, misurabili, impegnativi e realistici. In particolare, non sono né dovranno essere tali da indurre a violazioni di norme, regolamenti, procedure e controlli o a una assunzione di rischi eccessivi.

4.3.4. Il sistema di debriefing del personale dimissionario

In fase di *debriefing* del personale dimissionario, sono comprese le motivazioni alla base della scelta del dipendente tramite exit interview, all'interno della quale sono valutati gli aspetti etico-comportamentali aziendali.

4.4 Tutela della persona

Arval tutela l'integrità morale dei propri Dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

A tal fine, Arval proibisce e condanna ogni e qualsiasi forma di molestia - psicologica, fisica, sessuale nei confronti di Dipendenti, *Partner*, Consulenti e/o visitatori.

In particolare, Arval:

- previene e contrasta l'insorgenza e la diffusione di ogni forma di discriminazione, mobbing o comportamento vessatorio;
- non utilizza o dà sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale;
- contrasta ogni forma di discriminazione per motivi legati all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, alla razza, allo stato di salute e disabilità, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, alle credenze religiose, al ceto sociale, allo stato civile

e responsabilità familiari.

Inoltre, Arval vieta:

- l'utilizzo dei sistemi di comunicazione aziendali (e-mail, intranet, ecc.) per la diffusione di materiale pedo/pornografico;
- la consumazione durante l'orario di lavoro e/ o l'assunzione prima di svolgere l'attività lavorativa di sostanze alcoliche, stupefacenti, allucinogene o che comunque influenzino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa;
- il fumo nei luoghi in cui è vietato fumare.

4.5 Sicurezza e salute

Arval, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, s'impegna a promuovere e diffondere tra i propri Dipendenti, in modo sistematico, la "cultura" della salute e della sicurezza - attraverso momenti formativi e di comunicazione - e comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale e dei terzi che frequentano i propri locali.

4.6 Tutela della privacy

Arval si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/2003 – “Codice in materia di protezione dei dati personali” – e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi. Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, Arval predispone specifiche cautele volte a informare ciascun Dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione ed, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona, impegnandosi, altresì, a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni di qualsivoglia natura od oggetto di cui entri in possesso nello svolgimento della sua attività evitando ogni uso improprio o indebita diffusione di tali informazioni.

4.7 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva - Relazioni sindacali

La Società sostiene la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto ad accordi collettivi, in ottemperanza all'art. 3 del Global Compact.

La Società considera la relazione informata e attenta con le Organizzazioni Sindacali una propria politica di riferimento.

4.8 Doveri dei Dipendenti

4.8.1. Diligenza e buona fede

Ogni Dipendente deve:

- a) agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro ed assicurando le prestazioni richieste;
- b) conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione e reciproca collaborazione;
- c) rispettare il *vademecum antitrust* e il relativo Codice di Comportamento pubblicati sulla Intranet aziendale, evitando che attraverso i propri comportamenti (attivi od omissivi) possano essere causate alterazioni della libera concorrenza in contrasto con il diritto *antitrust* nazionale e comunitario. Qualora il Dipendente venga a conoscenza di potenziali violazioni della normativa *antitrust* poste in essere da Arval o dai suoi concorrenti, ha l'obbligo di informarne immediatamente il proprio superiore, e/o il Responsabile della Funzione di Conformità, anche mediante l'attivazione del sistema di "allerta etico", e/o direttamente l'OdV.

4.8.2. Conflitto d'interessi

I Dipendenti devono astenersi dallo svolgere attività ed evitare di trovarsi in situazioni che siano anche potenzialmente in conflitto d'interessi con Arval.

E' fatto divieto di avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno della Società e all'insorgere di un interesse proprio, attuale o potenziale, tutti i

Dipendenti sono tenuti a darne tempestiva comunicazione, mediante dichiarazione scritta, rispettivamente al superiore gerarchico o referente aziendale ed al responsabile della Funzione di Conformità, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

Tale principio si applica anche ai membri degli Organi Sociali e dell'OdV, i quali, nel caso in cui si trovino in una situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi con la Società nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, devono darne preventiva e tempestiva comunicazione agli altri componenti.

4.8.3. Tutela del patrimonio aziendale

Ogni Dipendente è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, operando con diligenza e custodendo i beni mobili e immobili, le risorse tecnologiche e i supporti informatici, le attrezzature, i prodotti aziendali, le informazioni e/o il *know-how* di Arval, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative e le direttive aziendali all'uopo predisposte.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ciascun Dipendente ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, nel rispetto delle *policy* della Società.

In particolare, ciascun Dipendente è tenuto:

- a rispettare scrupolosamente quanto previsto dalle *policy* di sicurezza aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di utilizzo della posta elettronica;
- ad astenersi dal duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- a non navigare su siti *Web* dal contenuto pornografico, indecoroso o offensivo o comunque non strettamente connesso all'attività lavorativa (ad esempio *chat-line* o siti di svago, musicali, ecc.);
- a non accedere ad alcun Social Network dalla postazione di lavoro o durante l'orario di lavoro, fatte salve eventuali eccezioni opportunamente indicate nei

regolamenti interni;

- ancorché l'adesione e la partecipazione ai Social Network avvengano a titolo personale, la reputazione della Società e del Gruppo e dei relativi Dipendenti deve comunque sempre essere salvaguardata poiché questa si poggia principalmente sulla qualità e sull'integrità di ciascun Dipendente. Nell'adesione a detti Social Network da parte dei Dipendenti, pertanto, la Società non tollererà che il proprio nome o logo e/o quelli del Gruppo siano accostati a comportamenti che non siano perfettamente in linea con i principi richiamati nel presente Codice Etico, con particolare riferimento al decoro, al rispetto degli altri, e alla confidenzialità delle informazioni di cui il Dipendente sia venuto a conoscenza nell'ambito della sua attività professionale.

4.8.4 Tutela dell'immagine

La buona reputazione e/o l'immagine di Arval rappresentano una risorsa immateriale essenziale e uno dei valori più preziosi nei confronti dei terzi.

5 Principi di condotta nei rapporti con i clienti

Arval uniforma la propria condotta nei rapporti con i clienti a principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità.

Tutti i Destinatari, pertanto, devono, a mero titolo esemplificativo:

- osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti;
- assicurarsi della qualità ed affidabilità dei servizi offerti;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie che sono gestite in base a criteri di condotta improntati a chiarezza e trasparenza, rifuggendo qualsiasi pratica ingannevole;
- curare con particolare attenzione le attività di *customer satisfaction*, nell'ottica di un miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti, raccogliendo eventuali suggerimenti o reclami da parte dei clienti ed avvalendosi a tale scopo di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

6 Principi di condotta nei rapporti con fornitori e sub-fornitori

Nei rapporti con i fornitori e i sub-fornitori Arval impronta la propria condotta ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza.

Arval, inoltre, contrasta ogni forma di discriminazione per motivi legati al sesso, alle preferenze sessuali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, alle credenze religiose, ceto sociale, disabilità, età, stato civile e responsabilità familiari.

Arval si impegna a non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

In particolare, tutti i Destinatari devono:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori e sub-fornitori;
- ottenere la collaborazione dei fornitori e sub-fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge applicabili, anche ai fini *antitrust*, e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori e sub-fornitori;
- evitare di dare/promettere o ricevere, direttamente o indirettamente, denaro o altra utilità o beneficio a/da parte di chiunque diverso da Arval per il compimento o l'omissione di atti, in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o agli obblighi di fedeltà;
- evitare di dare o promettere, direttamente o indirettamente, denaro o altra utilità o beneficio a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio per l'esercizio delle loro funzioni o dei loro poteri, per omettere o ritardare atti o per compiere atti contrari ai loro doveri d'ufficio;
- evitare di dare/promettere o ricevere, direttamente o indirettamente, regali,

omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti stabiliti da apposita procedura e siano comunque di “modico valore”;

- evitare qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei ad Arval per l’assunzione di decisioni e/o l’esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Chiunque riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio e informarne il proprio diretto superiore ed il Responsabile della Funzione di Conformità, anche mediante l’attivazione del sistema di “allerta etico”, e/o direttamente l’OdV.

Ciascun Destinatario dovrà attivare la suddetta informativa al Responsabile della Funzione di Conformità e/o all’OdV anche in caso di qualsiasi altra violazione, o presunta violazione, del Codice Etico da parte del fornitore e/o del sub-fornitore.

La Società dovrà inoltre ottenere dichiarazione dai propri fornitori e sub-fornitori di aver edotto il proprio personale circa le proprie norme di sicurezza sul lavoro e comportamentali rispondendo direttamente del mancato rispetto di tali norme da parte dello stesso.

Le funzioni aziendali che partecipano al processo di acquisto devono:

- riconoscere ai fornitori in possesso dei requisiti necessari pari opportunità di partecipazione alla selezione;
- assicurare la partecipazione alla gara di più di due fornitori, salvo casi eccezionali e previa autorizzazione del titolare del processo;
- verificare, anche attraverso idonea documentazione, che i fornitori partecipanti alla gara dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità *know/how*, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all’immagine di Arval.

In particolare, nei contratti con i fornitori, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono:

- dichiarazioni del fornitore circa il possesso dei requisiti organizzativi, del *know-how* e di risorse adeguate alle esigenze e all’immagine di Arval, nonché relativi all’esistenza ed effettiva attuazione di adeguati sistemi di qualità aziendale;
- la possibilità di effettuare ispezioni presso le unità produttive o le sedi operative dell’impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali



requisiti in un'ottica di c.d. *dealer care* nonché al fine di verificare la piena conformità della medesima ai principi / impegni di cui al presente Codice Etico;

- l'obbligo di presa visione e l'impegno ad attenersi, nell'esercizio delle proprie attività, ai principi di comportamento statuiti da Arval nel presente Codice Etico nonché nel Modello, nonché le sanzioni per l'eventuale inosservanza di tali principi (ovvero il diritto alla risoluzione del contratto da parte di Arval e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno).

7 Principi di condotta nei rapporti con Consulenti e *Partner*

Arval contrasta ogni forma di discriminazione per motivi legati al sesso, alle preferenze sessuali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, alle credenze religiose, ceto sociale, disabilità, età, stato civile e responsabilità familiari.

Arval si impegna a non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Inoltre, ciascun Destinatario, riguardo alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i Consulenti e i *Partner* della Società;
- selezionare accuratamente persone e imprese qualificate, con ottima reputazione e caratterizzate da integrità morale ineccepibile;
- evitare di dare/promettere o ricevere, direttamente o indirettamente, denaro o altra utilità o beneficio a/da parte di chiunque per il compimento o l'omissione di atti, in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o agli obblighi di fedeltà;
- evitare di dare o promettere, direttamente o indirettamente, denaro o altra utilità o beneficio a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, per omettere o ritardare atti o per compiere atti contrari ai suoi doveri d'ufficio;
- evitare di dare/promettere o ricevere, direttamente o indirettamente, regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti stabiliti da apposita procedura e siano comunque di "modico valore";
- evitare qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei ad Arval per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa;
- contattare tempestivamente il proprio diretto superiore in caso di eventuali violazioni, o presunte violazioni, del Codice da parte di Consulenti e *Partner* della Società, e il Responsabile della Funzione di Conformità, anche mediante l'attivazione del sistema di "allerta etico", e/o direttamente l'OdV;



- menzionare espressamente, in tutti i contratti di collaborazione, comunque denominati (collaborazione, consulenza, agenzia, procacciamento d'affari) l'obbligo di prendere visione e attenersi, nell'esercizio delle proprie attività, ai principi del Codice, sanzionando l'eventuale inosservanza di tali principi con la previsione del diritto di Arval di risolvere il contratto, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

La Società dovrà inoltre ottenere dichiarazione da Consulenti e *Partner* di aver edotto il proprio personale circa le proprie norme di sicurezza sul lavoro e comportamentali rispondendo direttamente del mancato rispetto di tali norme da parte dello stesso.

I Consulenti e i *Partner* sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel Codice.

Arval adotta criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Più in particolare, tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari d'incarichi di natura professionale dovranno essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

8 Principi di condotta nei rapporti con la P.A. e/o relativi a rapporti di carattere pubblicistico

Le relazioni di Arval con la P.A., o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione di Arval.

Nei rapporti con la P.A., Arval e tutti i Destinatari coinvolti non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata.

In ogni caso, nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, con la P.A., in Italia o in altri paesi, tutti i Destinatari si impegnano a:

- basare qualsiasi relazione con la P.A. su criteri di correttezza e trasparenza;
- non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del personale della P.A. coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari;
- non offrire omaggi o regali (ivi inclusi benefici di qualsiasi tipo come, ad esempio, l'uso di autoveicoli in comodato gratuito, la concessione in uso gratuito di accessori per l'autoveicolo come navigatori satellitari o impianti *hi-fi*, la partecipazione gratuita a convegni o viaggi), salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore e comunque nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti da apposita procedura;
- non sollecitare od ottenere informazioni riservate che compromettano l'integrità o la reputazione di Arval;
- non presentare documentazione e dichiarazioni false ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati o, in generale, tali da indurre in errore ed arrecare un danno allo Stato o ad altro ente pubblico;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- alterare il funzionamento di sistemi informatici e telematici appartenenti alla P.A. o manipolare i dati in essi contenuti;
- prevedere, per incontri particolarmente rilevanti che non siano a scopo

meramente consultivo o informativo, la partecipazione di almeno due rappresentanti della Società e la conservazione e tracciabilità della documentazione ad esso correlata.

Nei rapporti con la P.A., in Italia o all'estero, non è consentito ai Destinatari del presente Codice di corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o doni di qualsiasi genere ed entità a soggetti, siano essi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti e privati cittadini, sia italiani che di altri paesi, con i quali Arval intrattiene relazioni commerciali, per compensarli o ripagarli dell'esercizio delle loro funzioni o dei loro poteri o di un atto del loro ufficio né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità o qualsiasi altra forma di beneficio (anche sotto forma di liberalità), sono consentiti soltanto se di modico valore, contenuti entro i limiti previsti da apposita procedura e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti oltre che conformi agli usi; tali atti non dovranno comunque poter essere interpretati, da un osservatore terzo ed imparziale, come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio. In ogni caso, tali atti devono sempre essere autorizzati ed adeguatamente documentati.

I Destinatari del Codice che ricevano offerta di omaggi o benefici non consentiti sono tenuti a rifiutarli e a darne immediata comunicazione al Responsabile della Funzione di Conformità che ne riferirà all'OdV, e/o all'OdV stesso.

9 Principi di condotta nei rapporti con le autorità

9.1 Antitrust - Authorities

Arval dà piena e scrupolosa osservanza alle regole *antitrust* nazionali e comunitarie e collabora con le *Authority* regolatrici del mercato. Arval non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dall'autorità *Antitrust* e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, collaborando attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

Per garantire la massima trasparenza, Arval si impegna a non trovarsi con dipendenti di qualsiasi *Authority* e loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.

Tutti i Destinatari rispettano il *vademecum antitrust* e il Codice di Comportamento pubblicati sulla Intranet aziendale e di cui sono informati, evitando che attraverso i propri comportamenti (attivi od omissivi) possano essere causate alterazioni della libera concorrenza in contrasto con il diritto *antitrust* nazionale e comunitario. Qualora vengano a conoscenza di potenziali violazioni della normativa *antitrust* poste in essere da Arval o dai suoi concorrenti, i Destinatari hanno l'obbligo di informarne tempestivamente il Responsabile della Funzione di Conformità, anche mediante l'attivazione del sistema di "allerta etico", e/o direttamente l'OdV.

Nessun Destinatario deve mai presumere di poter ignorare la normativa *antitrust*, ritenendo che ciò sia nell'interesse della Società. Nessuno all'interno della Società ha l'autorità di impartire ordini o direttive che siano in contrasto con tale politica.

9.2 Rapporti istituzionali

Nei rapporti istituzionali Arval si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni di Arval in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dall'Amministratore Delegato e/o dal Direttore Generale e/o dai

Responsabili di Direzione/Divisione di Arval.

9.3 Relazioni con l’Autorità Giudiziaria

Arval opera in modo lecito e corretto, collaborando con l’Autorità Giudiziaria e gli Organi dalla stessa delegati, qualora nei suoi confronti siano svolte indagini. In caso di ispezioni, sarà messa a disposizione dell’Autorità Giudiziaria tutta la documentazione sussistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso.

10 Principi di condotta nei rapporti con altri interlocutori

10.1 Rapporti con le associazioni portatrici d'interessi

Arval ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo del proprio business e, proprio per questo, si impegna affinché il confronto in qualunque sede associativa, ivi compresa quella di categoria, avvenga nel pieno rispetto della normativa *antitrust* nazionale e comunitaria.

A tal fine instaura un canale stabile di comunicazione con le associazioni di rappresentanza - laddove esistenti - degli interlocutori non commerciali della Società a vario titolo interessati alla buona prosecuzione dell'attività aziendale, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi, presentare le posizioni di Arval e prevenire possibili situazioni di conflitto.

10.2 Rapporti economici con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni

Arval non finanzia partiti né in Italia né all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano il fine esclusivo di propaganda politica.

Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di strutture Arval, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza).

I membri degli Organi Sociali e dell'OdV e i Dipendenti di Arval, a loro volta, non possono svolgere attività politica - esclusa quella sindacale - durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature della Società a tale scopo; ciascuno dovrà inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione della Società.

10.3 Contributi sponsorizzazioni

Arval può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da

enti e associazioni *non profit* oppure che siano di elevato valore culturale o benefico.

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

11 Modalità di attuazione e programma di vigilanza

11.1 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti gli interessati, anche in fase di assunzione, mediante apposite e idonee attività di comunicazione ed è, comunque, pubblicato sul sito Intranet della Società (Echo'Net) e sul sito web aziendale (www.arval.it).

La Direzione Human Resources presiede l'attività di diffusione e conoscenza del presente Codice e provvede, altresì, a promuovere iniziative di formazione volte a diffondere la conoscenza dei principi del Codice medesimo.

Pertanto, allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a Dipendenti, Organi Sociali e OdV di Arval, la Direzione Human Resources predispone di concerto con la Funzione di Conformità il piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono obbligatorie per i destinatari di cui sopra e sono differenziate secondo il loro ruolo e la loro responsabilità; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza.

Consulenti e *Partner* sono informati dell'adozione del Codice Etico da parte di Arval tramite la sottoscrizione di un'apposita clausola contrattuale.

11.2 Segnalazioni

Arval provvede a stabilire idonei canali di comunicazione mediante i quali potranno essere rivolte le segnalazioni relative a eventuali violazioni, o presunte violazioni, del Codice Etico.

I Dipendenti potranno segnalare, per iscritto e anche in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico attraverso l'utilizzo del dispositivo di "allerta etico" di gruppo, le cui modalità di attivazione e di funzionamento, nonché il responsabile, sono disciplinate nell'apposita procedura cui si rimanda.

Coloro che hanno inoltrato la segnalazione sono preservati da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di

discriminazione o penalizzazione. E' inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Nel caso di segnalazioni non veritiere effettuate in mala fede, l'autore di tali segnalazioni potrà essere oggetto di una conseguente sanzione disciplinare.

Tutti i Destinatari sono tenuti a cooperare nello svolgimento delle attività demandate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

Per qualsiasi comunicazione destinata direttamente all'OdV, tutti i Destinatari potranno procedere con le seguenti modalità:

- e-mail: organismodivigilanza231@arval.it;
- comunicazione scritta all'indirizzo di posta: Organismo di Vigilanza 231 c/o Arval Service Lease Italia S.p.A., Via delle Sette Regole 21, 50018 Scandicci (FI), all'attenzione del Responsabile della Funzione Permanent Control & Compliance.

11.3 Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni

L'osservanza delle norme contenute nel Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per tutti i Destinatari.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro.

Arval s'impegna a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Il Responsabile della Funzione di Conformità della Società riporta le violazioni del Codice Etico, emerse in conseguenza delle segnalazioni degli *Stakeholders* o dell'attività di *ethical auditing*, e i suggerimenti ritenuti necessari alla Direzione Human Resources, la quale, a seguito di un'opportuna analisi delle violazioni segnalate, decide in merito all'adozione degli opportuni provvedimenti e all'irrogazione delle relative sanzioni.

In particolare, in caso di violazioni del Codice Etico poste in essere dai Dipendenti di Arval, i relativi provvedimenti saranno adottati e le relative sanzioni saranno irrogate nel pieno rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, della normativa vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva (articoli 225, 226 e 227 CCNL per

i Dipendenti da aziende del terziario).

L'OdV deve essere informato dell'avvio del procedimento disciplinare e, in caso di violazioni del Codice Etico da parte dei Dirigenti, provvedere a darne immediata comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione.

Nel caso di violazione del Codice Etico da parte di uno o più dei membri degli Organi Sociali, l'OdV dovrà provvedere ad informare senza indugio il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale mediante relazione scritta per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi all'interno del Modello.

Le violazioni del presente Codice da parte di Consulenti e *Partner* sono regolate tramite la sottoscrizione di un'apposita clausola contrattuale, nella quale l'eventuale inosservanza dei principi di condotta può essere sanzionata con la risoluzione del contratto da parte di Arval e l'eventuale richiesta di risarcimento del danno.

12 Sottoscrizione del Patto Mondiale delle Nazioni Unite

La firma da parte di Arval del Patto Mondiale delle Nazioni Unite (Global Compact) segna, in modo significativo, l'impegno pubblico della Società in relazione ai principi base dello sviluppo sostenibile di cui il Patto Mondiale portatore (Diritti dell'Uomo, Norme sul Lavoro, rispetto dell'Ambiente, lotta alla corruzione).