

CODICE INTERNO DI COMPORTAMENTO

Premessa e ambito di applicazione

Centotrenta Servicing S.p.A. (di seguito anche “*Centotrenta*” o “*Società*”) intende assicurarsi che dai propri dipendenti, dai soggetti posti in posizione apicale, nonché da tutti coloro che agiscono per conto di Centotrenta (di seguito “*Soggetti*”), non siano commesse fattispecie di reato che possano non solo screditare l’immagine di Centotrenta stesso, ma anche comportare l’applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001.

A tal fine Centotrenta ha inteso adottare il presente Codice interno di comportamento (di seguito anche il “*Codice*”), con lo scopo di individuare e rendere vincolanti le regole di condotta che devono ispirare il comportamento di tutti i Soggetti nei rapporti con gli interlocutori italiani o esteri, sia in Italia sia all’estero.

Principi generali

Centotrenta, in conformità ai principi ed ai valori contenuti nel Codice Etico, svolge la propria attività nel pieno rispetto della normativa vigente in Italia e nell’Unione Europea (qui di seguito, complessivamente indicata come la “*Legge*”).

In ogni caso, la finalità del raggiungimento di qualunque vantaggio per Centotrenta non potrà in alcun modo giustificare la violazione da parte dei Soggetti della Legge e/o del Codice.

La Società garantisce che la propria attività sarà svolta nel rispetto dei valori su cui tale Codice si basa. A tal fine, assicura:

- l’adozione di tutte le misure necessarie per promuovere e diffondere i contenuti dello stesso all’interno della propria struttura;
- il costante aggiornamento del Codice (per il recepimento di eventuali modifiche organizzative, normative, etc.) e la tempestiva comunicazione delle variazioni dello stesso all’interno della struttura;
- il rispetto dello stesso, tramite un’attenta azione di vigilanza e prevenzione e, laddove si renda necessario, l’applicazione di sanzioni in caso di eventuali violazioni, ai sensi del vigente Sistema Disciplinare, così come indicato nel Modello Organizzativo cui specificatamente si rimanda.

Si ritiene doveroso richiamare tutti i dipendenti e collaboratori di Centotrenta all’osservanza del presente documento.

Di seguito sono individuati e riepilogati i principi di comportamento a cui i destinatari del Modello devono attenersi.

I componenti degli Organi Sociali, i Dipendenti e i Collaboratori di Centotrenta Servicing S.p.A. (di seguito per tutti i soggetti sopra richiamati “*Esponenti della Società*”), devono:

Con riferimento ai Reati Societari e in particolare alla Corruzione fra Privati:

- a) osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione, assicurando anche il pieno rispetto delle procedure aziendali interne;
- b) gestire qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione ed i suoi incaricati (Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio) sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza.

È fatto divieto agli Esponenti Aziendali e ai Partner porre in essere:

- comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25-ter del Decreto;
- comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle indicate al punto precedente, possano potenzialmente diventarlo;
- comportamenti volti ad esporre nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge dati e informazioni falsi o lacunosi, tali da indurre in errore i destinatari delle comunicazioni stesse circa la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- porre in essere operazioni simulate e diffondere notizie false con l'obiettivo di alterare la rappresentazione della situazione economica, finanziaria e patrimoniale della Società;
- adottare comportamenti che impediscano o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo dei soci, degli organi di controllo, della Società di Revisione;
- omettere di comunicare le situazioni in conflitto di interessi;
- porre in essere operazioni al fine di restituire conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli al di fuori dei casi previsti dalla legge;
- effettuare distribuzioni di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- effettuare operazioni che possano arrecare pregiudizio ai creditori della Società;
- offrire o promettere elargizioni in denaro o accordare vantaggi di qualsiasi natura (ad esempio la promessa di assunzione);
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale.

Tutti i regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo idoneo.

Al fine di prevenire l'attuazione dei comportamenti sopra descritti:

- i rapporti nei confronti dell'Autorità di vigilanza per la predisposizione e l'invio delle segnalazioni o altre informazioni devono essere gestiti in modo unitario, individuando il responsabile per ogni tipologia di segnalazione o informativa;

- tutta la comunicazione in entrata ed uscita verso l'Autorità di vigilanza, deve avvenire in forma scritta e deve fare capo ad un unico referente delegato o a quella figura professionale competente designata dall'AD;
- la relativa documentazione deve essere archiviata in modo sistematico e consentire la ricostruibilità dei dati e informazioni inviati;
- l'archiviazione della documentazione contabile e amministrativa deve rispettare i principi di tracciabilità al fine di consentire una accurata verifica nel tempo.
- nessun tipo di pagamento può esser effettuato in contanti o in natura al di sopra dei limiti sopra definiti;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (per esempio pagamento di fatture, riscossione di contributi, etc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità.

Con riferimento ai Reati contro la Personalità Individuale:

- osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'impiego dei lavoratori, assicurando anche il pieno rispetto delle procedure aziendali interne;
- gestire i rapporti con i lavoratori sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza.

È fatto divieto agli Esponenti Aziendali e ai Partner porre in essere:

- comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25-quinquies del Decreto;
- comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle indicate al punto precedente, possano potenzialmente diventarlo;
- comportamenti volti allo sfruttamento dei lavoratori.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- utilizzare, assumere o impiegare lavoratori, anche tramite le attività svolte da outsourcer, sottoponendoli a sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno;
- impiegare cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Al fine di prevenire l'attuazione dei comportamenti sopra descritti:

- i rapporti con i lavoratori devono essere gestiti in modo unitario, individuando nell'Amministratore Delegato il responsabile di tali rapporti, anche ai fini della normativa sulla sicurezza dei posti di lavoro;
- la determinazione delle retribuzioni dei lavoratori deve essere affidata ad un consulente esperto in normativa del lavoro;
- le assunzioni dei lavoratori e le modifiche contrattuali, ivi incluso i passaggi di livello, devono avvenire in forma scritta; la relativa documentazione deve essere archiviata in modo sistematico e deve rispettare i principi di tracciabilità al fine di consentire una accurata verifica nel tempo;
- nessun tipo di pagamento ai lavoratori può esser effettuato in contanti o in natura.

I componenti degli Organi Sociali, i Dipendenti e i Collaboratori di Centotrenta Servicing S.p.A. (di seguito per tutti i soggetti sopra richiamati "Esponenti della Società"), devono conoscere e rispettare:

Con riferimento ai Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Terrorismo e Criminalità Organizzata:

- i principi di Corporate Governance approvati dagli Organi Sociali che rispecchiano le normative applicabili e le best practices internazionali anche in materia di antiriciclaggio;
- il sistema di controllo interno, e quindi le procedure aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa della Società ed il sistema di controllo di gestione;
- le norme interne inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario;
- le norme interne inerenti l'uso ed il funzionamento del sistema informativo;
- in generale, la normativa applicabile (Dlgs 231/2007 e ss modifiche e integrazioni).

È fatto divieto agli Esponenti Aziendali e ai Partner porre in essere:

- comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dagli artt. 24-ter e 25-octies del Decreto;
- comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle indicate al punto precedente, possano potenzialmente diventarlo.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- intrattenere rapporti anche commerciali con soggetti di dubbia correttezza o per i quali non si sia provveduto ad una preliminare indagine conoscitiva circa l'integrità degli stessi;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla normativa antiriciclaggio ove applicabile ad eventuali operazioni ritenute sospette;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo da chiunque preposto a tale ruolo.

I componenti degli Organi Sociali, i Dipendenti e i Collaboratori di Centotrenta Servicing S.p.A. (di seguito per tutti i soggetti sopra richiamati "Esponenti della Società"), devono:

Con riferimento ai Reati contrari alla Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro:

- osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento anche alle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro oltre che al cosiddetto stress da lavoro correlato;
- gestire qualsiasi rapporto, anche con la Pubblica Amministrazione, al fine dell'applicazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza.

È fatto divieto agli Esponenti Aziendali e ai Partner porre in essere:

- comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 25-septies del Decreto);
- comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;

- qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione e/o nei confronti di qualunque autorità preposta in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- effettuare prestazioni in favore di outsourcer, consulenti, partner e collaboratori in generale che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, o in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- effettuare elargizioni in denaro o accordare vantaggi di qualsiasi natura (ad esempio la promessa di assunzione) a funzionari pubblici incaricati anche dei controlli in ambito di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne la discrezionalità o l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda.

Al fine di prevenire l'attuazione dei comportamenti sopra descritti:

- i rapporti nei confronti della PA e con riferimento alle autorità preposte alla vigilanza sulle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro per le aree di attività a rischio, devono essere gestiti in modo unitario, individuando il responsabile per ogni operazione o pluralità di operazioni (in caso di particolare ripetitività delle stesse) svolte nelle aree di attività a rischio;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività, devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'OdV eventuali situazioni di irregolarità.

Con riferimento ai Reati Informatici

- conoscere e rispettare quanto previsto dal Documento di gestione della sicurezza dei dati adottati dalla Società.

È fatto divieto, in particolare, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di illecito previste dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé fattispecie di illecito rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione di tali illeciti;
- installare nella rete aziendale un proprio software che non rientri nello scopo per cui il sistema informatico è stato assegnato all'utente, al fine di causare il rallentamento o il blocco della rete informatica aziendale;
- installare nella rete aziendale un proprio software che possa interrompere o danneggiare le comunicazioni informatiche aziendali o il sistema informatico;
- accedere abusivamente ad un'area del sistema informatico per la quale non si hanno le dovute credenziali;

- intercettare, impedire o interrompere abusivamente comunicazioni informatiche o telematiche o installare appositi dispositivi o strumentazioni atti ad intercettare, impedire o interrompere abusivamente tali comunicazioni;
- danneggiare dati immagazzinati in banche dati riservate dello Stato o di altri enti pubblici o privati;
- creare artificiosamente o alterare documenti informatici aventi efficacia probatoria; alterare il funzionamento di strumenti informatici e telematici o manipolare dati in essi contenuti.

Al fine di prevenire l'attuazione dei comportamenti sopra descritti devono essere rispettati i seguenti principi di controllo:

- ogni operazione necessaria per consentire l'accesso e/o l'intervento sui dati, sul sistema informatico, sull'hardware e sul software presenti in Società è supportata da un'ideale e veritiera documentazione, in modo da consentire la tracciabilità di tutte le fasi dei processi decisionali, dei soggetti coinvolti e dei relativi livelli autorizzativi, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- è assicurato il principio della separazione delle funzioni, con l'obiettivo che nessun soggetto possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo;
- sono puntualmente definiti poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- l'accesso ai dati, al sistema informatico, all'hardware e al software presenti in Società è conforme al D.Lgs. n. 196 del 2003 e successive modifiche e integrazioni, anche regolamentari tra cui il D.L. 5/2012; l'accesso e l'intervento sui detti dati, sistema informatico, hardware e software è consentito esclusivamente alle persone autorizzate - e in conformità ai relativi livelli di autorizzazione - e ne è garantita la tracciabilità; è garantita la riservatezza nella trasmissione delle informazioni.

Con riferimento ai Reati contro il Commercio e Abusi di Mercato

- osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento anche alle norme in materia di tutela del commercio e della concorrenza e la normativa sul market abuse;
- gestire qualsiasi rapporto commerciale al fine dell'applicazione delle norme in materia di tutela del commercio e della concorrenza, sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza.

È fatto divieto, in particolare, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di illecito previste dagli artt. 25-bis, 25-bis.1, 25-sexies e 25-novies del D.Lgs. n. 231/2001 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé fattispecie di illecito rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione di tali illeciti;
- diffondere, divulgare, utilizzare per interessi propri e a vantaggio di Centotrenta Servicing S.p.A., outsourcer e SPV, notizie sensibili così come disciplinate dalla normativa del market abuse che i destinatari, a qualunque titolo, possono venire a conoscenza nell'ambito della loro operatività con clientela di interesse pubblico ovvero con società quotate che possono improntare la loro strategia di crescita e di sviluppo anche facendo leva sulla tecnologia dei loro processi produttivi,

Al fine di prevenire l'attuazione dei comportamenti sopra descritti devono essere rispettati i seguenti principi di controllo:

- sia assicurato il principio della separazione delle funzioni, con l'obiettivo che nessun soggetto possa gestire in autonomia tutte le fasi di uno stesso processo;
- l'uso di eventuali diritti giuridicamente protetti e/o licenze altrui (es. di competitor diretti, Sub Servicer) sia effettuato dopo aver verificato preventivamente la libera disponibilità degli stessi, con l'approvazione finale da parte del Responsabile IT.

Con riferimento ai Reati Ambientali

- osservare tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento anche alle norme in materia di tutela ambientale;
- gestire qualsiasi rapporto anche con la Pubblica Amministrazione al fine dell'applicazione delle norme in materia di tutela dell'ambiente, sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza.

È fatto divieto, in particolare, di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di illecito previste dall'art. 25-undecies del D.Lgs. n. 231/2001 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé fattispecie di illecito rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarli, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione di tali illeciti.

Al fine di prevenire l'attuazione dei comportamenti sopra descritti:

- nella definizione dell'organizzazione e dell'operatività aziendali, devono essere individuati i compiti e le responsabilità per assicurare la compatibilità ambientale delle attività;
- devono essere esplicitate e rese note a tutti i livelli aziendali le figure responsabili in carica;
- tutta la documentazione specifica in materia di tutela dell'ambiente deve essere mantenuta al fine di consentire una ricostruzione temporale delle operazioni effettuate nonché evidenziarne il processo di autorizzazione. Ciò richiede che tutte le attività operative siano formalmente documentate e che i documenti siano archiviati e conservati, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non con opportuna evidenza;
- i rapporti nei confronti della PA e con riferimento alle autorità preposte alla vigilanza sulle norme a tutela dell'ambiente, devono essere gestiti in modo unitario, individuando il responsabile per ogni operazione o pluralità di operazioni (in caso di particolare ripetitività delle stesse) svolte nelle aree eventuali di attività a rischio.

Infine si fa presente che tutti i presidi di controllo in materia di tutela dell'ambiente di Centotrenta Servicing S.p.A. devono essere adottati al fine di garantire la sicurezza del rispetto dell'ambiente come sancito anche nel Codice Etico.

Per ogni singola attività sensibile deve essere predisposta un'apposita procedura, con relativa evidenza dei controlli in essere. Tali procedure dovranno essere aggiornate tempestivamente, in virtù delle nuove esigenze normative e/o cambiamenti organizzativi.