

CODICE DI CONDOTTA

INDICE

PRINCIPI GENERALI

1.GUIDA ALL'USO DEL CODICE

2.CONDOTTA NELL'ATTIVITA' DEL FONDO

3.DIPENDENTI

4.SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

5.RAPPORTI CON L'ESTERNO

6.CONTABILITA' E CONTROLLO INTERNO

7. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

8. ATTUAZIONE E GARANZIE

CODICE DI CONDOTTA

PRINCIPI GENERALI

La missione del FONDO INTEGRATIVO PREVIDENZA DIRIGENTI AZIENDE FIAT – **FIPDAF** – FONDO PENSIONE è incentrata sull'accantonamento e la gestione di un risparmio previdenziale finalizzato all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema previdenziale obbligatorio, ai sensi del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252. Esso è stato costituito in attuazione dell'Accordo Sindacale Aziendale istitutivo 5 dicembre 1986; detto accordo è stato modificato e integrato nei successivi Accordi. La disciplina contrattuale del Fondo è stata riunita in un unico accordo, denominato Accordo FIPDAF e sottoscritto il 28 aprile 2023, che è parte integrante del Contratto Collettivo di Lavoro per i Dirigenti di aziende dei Gruppi Stellantis, Iveco Group e CNH Industrial. Il FIPDAF è iscritto all'Albo dei Fondi Pensione tenuto dalla COVIP al n. 1146 della 1^a Sez. Speciale - Fondi Pensione Preesistenti. Il FIPDAF è un cosiddetto "vecchio fondo", cioè un fondo pensione preesistente alla legge 23 ottobre 1992, n. 421 dei fondi pensione che ha dato l'avvio alla disciplina delle forme di previdenza complementare. Esso è stato costituito con atto notarile in data 23 dicembre 1986, in forma di associazione riconosciuta ai sensi dell'art. 36 del codice civile. Il FIPDAF è un Fondo Pensione a contribuzione definita ed opera secondo il regime della capitalizzazione individuale.

Tutti i rapporti che riguardano l'attività del Fondo dovranno essere improntati ad integrità e lealtà e dovranno essere intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi del Fondo e personali. Per raggiungere questo obiettivo, il Fondo richiede che tutti i suoi amministratori, responsabili, dipendenti, sindaci, collaboratori, revisori, gestori finanziari e altri fornitori (tutti detti destinatari) rispettino i più elevati standard di condotta nello svolgimento delle loro attività, come stabilito nel presente Codice e nelle politiche e linee guida cui esso fa riferimento.

Il Fondo condivide i principi della dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, delle principali convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e delle linee guida dell'OCSE. Di conseguenza il Codice, il modo concreto di agire, le politiche del Fondo mirano ad essere coerenti con tali linee guida.

Il Codice è inteso come guida e supporto per ogni destinatario al fine di aiutarlo a perseguire nella maniera più efficace la missione del Fondo e costituisce un elemento fondamentale della governance del Fondo. Di conseguenza, il Fondo si impegna a:

- garantire la tempestiva diffusione del Codice presso tutti i destinatari dello stesso;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i destinatari del Codice;
- fornire un adeguato sostegno formativo e informativo;
- garantire che chiunque segnali violazioni del Codice in buona fede non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione;
- adottare provvedimenti sanzionatori che siano equi e commisurati al tipo di violazione del Codice e applicare tali sanzioni in modo coerente a tutti i destinatari (e, ove applicabile, a terzi) soggetti al rispetto del Codice;
- controllare periodicamente il rispetto delle norme del Codice.

Il Fondo incoraggia commenti e suggerimenti costruttivi da parte dei destinatari sui contenuti del Codice, sulla sua applicazione e su argomenti correlati.

Il Fondo si adopera per fare in modo che questi impegni siano condivisi da consulenti, fornitori, gestori finanziari e qualsivoglia altro soggetto che intrattenga in qualsiasi momento rapporti con il Fondo, non instaurando né proseguendo rapporti con terzi che rifiutano di rispettare i principi del Codice.

1 - **GUIDA ALL'USO DEL CODICE**

Che cos'è il Codice?

Il Codice è un documento, approvato dal Consiglio di amministrazione che riassume i principi di condotta nelle attività del Fondo nonché i rispettivi obblighi e responsabilità dei destinatari. Il Codice costituisce un elemento fondamentale del programma del Fondo per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni applicabili alla sua attività.

Chi sono i destinatari del Codice?

Il Codice si applica a tutti i componenti del Consiglio di amministrazione, del Collegio dei Sindaci, ai responsabili, alle funzioni fondamentali, ai dipendenti e a tutti i soggetti che operano a qualsivoglia titolo a favore del Fondo, a tutti i soggetti che operano per la società incaricata della revisione contabile del Fondo, nonché a coloro che ancorché esterni all'ente operino direttamente o indirettamente per il Fondo. Il Fondo si adopera per far sì che il Codice sia considerato uno standard di eccellenza per la condotta nelle attività del Fondo da parte di quei soggetti con i quali mantiene rapporti di affari su base duratura, quali consulenti, esperti, gestori e fornitori.

Dove si applica il Codice?

Il Codice si applica in Italia e in tutti i Paesi in cui possa operare un soggetto destinatario del medesimo, in tutti gli aspetti dell'attività del Fondo.

Dove è possibile reperire il Codice?

Il Codice può essere consultato da tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti in luogo accessibile, con le modalità più appropriate e conformemente alle norme e consuetudini locali. Il Codice è consultabile sul sito Internet del Fondo (www.fipdaf.it), da cui è liberamente scaricabile.

Il Codice può essere modificato?

Il Codice è soggetto a revisione da parte del Consiglio di amministrazione del Fondo. L'attività di revisione tiene conto, tra l'altro, dei commenti e dei suggerimenti costruttivi ricevuti da amministratori, responsabili, altri dipendenti e terzi, delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso. Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di questa attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

Il Codice è un documento onnicomprensivo?

Il Codice riflette i valori etici fondamentali che devono essere condivisi da tutti i membri del Consiglio di amministrazione, dal Collegio dei Sindaci, dai responsabili, dagli altri dipendenti e dai soggetti o dalle Società che agiscono in nome del Fondo.

2. CONDOTTA NELLE ATTIVITA' DEL FONDO

Il Fondo svolge la propria attività richiedendo a tutti i suoi amministratori, responsabili, dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice di svolgere allo stesso modo la loro attività coerentemente ai suoi valori di condotta negli affari. Tutti i suoi amministratori, responsabili, altri dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice devono essere coscienti del fatto di rappresentare il Fondo e che le loro azioni influenzano la reputazione del Fondo e la sua cultura interna. Pertanto, essi devono condurre le attività del Fondo osservando le seguenti politiche:

Situazioni di conflitto di interesse

Tutte le decisioni prese per conto del Fondo devono essere assunte nel migliore interesse per il Fondo. Pertanto amministratori, responsabili, dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice devono evitare ogni possibile conflitto di interesse (o anche la sola parvenza di un conflitto di interesse) con particolare riferimento a interessi personali, finanziari o familiari presso aziende fornitrici, gestori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno del Fondo; possesso o negoziazione di titoli, cioè tutte le situazioni che potrebbero influenzare (o sembrare influenzare) l'indipendenza di chi decide qualora valuti quale sia il miglior interesse del Fondo e il modo più opportuno di perseguire tale interesse.

Le politiche del Fondo in merito a occasioni di intrattenimento, pasti, regali o altri omaggi o favori personali da parte di partner di affari sono trattate nelle apposite Linee Guida di Stellantis, che costituiscono parte integrante del Codice. Tali Linee Guida sono disponibili sul sito Internet del Gruppo Fiat (www.stellantis.com)

Qualsiasi situazione che costituisca o possa costituire conflitto di interesse deve essere immediatamente riferita al Presidente o al Direttore generale del Fondo e all'Organismo di Vigilanza. Ogni dipendente deve comunicare per iscritto al Direttore generale del Fondo e all'Organismo di Vigilanza se ha una relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole con enti o persone che hanno in corso, o alle quali sono state proposte, relazioni d'affari con il Fondo o che comunque potrebbero influenzare (o che possa essere percepita come tale da influenzare) l'imparzialità delle sue decisioni nei confronti di terzi.

Insider trading e divieto di uso delle informazioni riservate

Tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti sono rigorosamente tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate (cosiddetto insider trading) vigenti nella giurisdizione interessata. In particolare, in nessuna circostanza gli amministratori, i responsabili, gli altri dipendenti e gli altri destinatari del Codice devono utilizzare (o divulgare a terzi non autorizzati) informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della loro posizione all'interno del Fondo, o per il fatto di essere in rapporti d'affari con il Fondo, per

negoziare, direttamente o indirettamente, azioni o qualsivoglia titolo o comunque per trarne un vantaggio personale, così come per favorire altri terzi.

Obbligo di confidenzialità

Il know-how e l'eventuale proprietà intellettuale sviluppati dal Fondo costituiscono una risorsa fondamentale che ogni amministratore, responsabile, altro dipendente e altro destinatario del Codice deve tutelare. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali know-how e proprietà intellettuale, il Fondo potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine. Pertanto, tutti gli amministratori, i responsabili, gli altri dipendenti e gli altri destinatari del Codice sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche e finanziarie del Fondo, così come altre informazioni non pubbliche relative al Fondo o ai loro aderenti, se non nei casi in cui tale divulgazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità. Qualsiasi pubblicazione di tali informazioni sarà effettuata conformemente alle politiche del Fondo. Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, ruolo o collaborazione.

Corruzione e pagamenti illeciti

Il Fondo, i suoi amministratori, responsabili, gli altri dipendenti e gli altri destinatari del Codice si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutte le relazioni all'interno e all'esterno del Fondo, in conformità con le leggi nazionali e internazionali contro la corruzione, facendo riferimento in particolare alla Convenzione OCSE sulla Lotta alla Corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (OCSE Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions), alle Linee Guida OCSE e alla legislazione statunitense contro la corruzione di funzionari stranieri (Foreign Corrupt Practices Act "FCPA").

Il Fondo non tollera alcun tipo di corruzione (accettando o offrendo denaro per ottenere un vantaggio commerciale improprio) nei confronti di pubblici ufficiali, o rappresentanti di organizzazioni internazionali o altri terzi correlati a un pubblico ufficiale, o nei confronti di persone giuridiche o individui, o altri soggetti diversamente indicati dalle leggi applicabili.

Nessun amministratore, responsabile, altro dipendente o altro rappresentante può direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di denaro o altre utilità (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti commerciali di modico valore economico comunemente accettati a livello internazionale, consentiti dalle leggi applicabili) anche a seguito di pressioni illecite.

Prevenzione del riciclaggio di denaro

Il Fondo e i suoi amministratori, responsabili e altri dipendenti non dovranno svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in

qualsivoglia forma o modo. Il Fondo e i suoi responsabili o dipendenti prima di instaurare rapporti d'affari con un terzo devono verificare le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su potenziali controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività. Il Fondo deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

Reputazione

L'immagine e la reputazione del Fondo sono condizioni necessarie per la sua esistenza presente e futura. Pertanto, amministratori, responsabili e altri dipendenti del Fondo sono tenuti a rispettare sempre e scrupolosamente il Codice. È di fondamentale importanza che i dipendenti condividano tra loro l'impegno a rispettare il Codice e cooperino con il Fondo per l'applicazione delle sue disposizioni.

Concorrenza

Il Fondo riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e si impegna a rispettare pienamente le norme di legge sulla concorrenza e altre leggi a tutela dell'iscritto applicabili ove opera. Il Fondo e i suoi amministratori, responsabili e altri dipendenti non intraprenderanno pratiche (come creazione di cartelli, spartizioni di mercati o bacini di reclutamento, limitazioni all'iscrizione o al trasferimento, accordi condizionati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle disposizioni di legge in materia di concorrenza. Il rispetto delle leggi in materia è essenziale per il mantenimento della reputazione del Fondo. Pertanto, se i dipendenti hanno domande in merito a tali leggi, potranno rivolgersi al Presidente, al Direttore generale o all'Organismo di Vigilanza e la questione sarà sottoposta all'esame del Consiglio di amministrazione del Fondo.

Riservatezza

Nell'ambito dello svolgimento della sua normale attività, il Fondo raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza. A tal fine, il Fondo garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di information technology destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione, sia all'esterno che all'interno del Fondo. Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata, garantendo la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Il Fondo utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori e gestori finanziari. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla professionalità, alla qualità, alle condizioni economiche praticate ed in considerazione della capacità di garantire il rispetto del Codice di Condotta, della Politica di Esternalizzazione e delle normative vigenti.

Imparzialità

Il Fondo ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla religione, sulla nazionalità, sulle opinioni personali, politiche e sindacali, sull'età e sulla salute dei propri interlocutori. I soggetti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza, che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice di Condotta.

3. DIPENDENTI

Il Fondo riconosce che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale nel mantenimento della competitività, nel garantire la soddisfazione dell'iscritto.

I seguenti principi, conformemente alle leggi nazionali, alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), confermano l'importanza del rispetto per l'individuo, garantiscono equità di trattamento ed escludono qualsiasi forma di discriminazione. Il Fondo sostiene la tutela dei diritti umani fondamentali.

Lavoro minorile e lavoro forzato

Il Fondo non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita. Il Fondo si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

Libertà di associazione

I dipendenti del Fondo sono liberi di iscriversi a un sindacato conformemente alle leggi locali e alle regole delle diverse organizzazioni sindacali. Il Fondo riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti a essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione e delle pratiche locali in vigore. Quando il Fondo intraprende negoziazioni con tali rappresentanti, le sue azioni e la sua condotta sono mirate a un approccio e a una relazione di tipo costruttivo.

Pari opportunità

Il Fondo si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. Ogni responsabile deve garantire che, per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione o convinzioni personali.

Molestie

Il Fondo considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento molesto, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

Ambiente di lavoro

Tutti i dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e collaborativo, nel quale sia rispettata la dignità di ciascun individuo.

In particolare, tutti i dipendenti del Fondo:

- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- nei luoghi in cui fumare non è proibito per legge devono essere sensibili alle necessità di coloro che potrebbero avvertire disagio fisico a causa degli effetti del "fumo passivo" sul posto di lavoro;
- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

Retribuzione e orario lavorativo

Le retribuzioni e i benefit riconosciuti ai dipendenti del Fondo soddisfano almeno i requisiti di legge stabiliti. In relazione all'orario lavorativo e al congedo retribuito il Fondo si attiene alla legislazione vigente e alla contrattazione applicata.

Assunzioni e promozioni

Ai dipendenti del Fondo viene fatto divieto di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione di un individuo come dipendente o il suo trasferimento o la sua promozione.

Sistema di controllo interno e libri contabili

I responsabili e gli altri dipendenti del Fondo sono tenuti a mantenere sistemi di controllo interno efficaci (cfr. Capitolo 6). Per raggiungere questo standard essi sono tenuti, tra l'altro, a mantenere registrazioni interne accurate e complete di tutte le attività del Fondo e a fare in modo che le operazioni e l'assunzione di impegni contrattuali siano state opportunamente autorizzate dal superiore gerarchico competente. Inoltre, le spese del Fondo devono essere registrate con accuratezza e tempestività.

Beni del Fondo

Tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti del Fondo devono usare i beni e le risorse aziendali a cui hanno accesso o che sono in loro custodia in modo efficiente, esclusivamente al fine di realizzare gli obiettivi e le finalità del Fondo e sono inoltre tenuti a utilizzare tali beni con modalità idonee a proteggerne il

valore. Inoltre, tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti del Fondo sono responsabili della protezione di tali beni e risorse contro perdita, furto e utilizzo o smaltimento non autorizzati. È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che possa essere in contrasto con gli interessi del Fondo o che possa essere dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con il Fondo. Tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti del Fondo sono tenuti a seguire le Linee Guida del Gruppo Stellantis, in merito a utilizzo, accesso e sicurezza di software e altri sistemi di information technology, e-mail, Internet e portale interno.

Attività esterne

I responsabili e gli altri dipendenti del Fondo non possono ricoprire cariche sociali in altre associazioni, enti o società senza preventiva comunicazione al Fondo e non possono intraprendere attività imprenditoriali su base ricorrente che interferiscano con i loro rispettivi obblighi verso il Fondo. Rapporti di lavoro dipendente di responsabili o altri dipendenti del Fondo con partner commerciali del Fondo o concorrenti, o la prestazione di servizi ad essi, necessitano della previa autorizzazione scritta da parte del Presidente o del rispettivo superiore gerarchico.

Obblighi

Il Codice è parte integrante e sostanziale del rapporto di lavoro di ogni responsabile e altro dipendente del Fondo. Di conseguenza, il Fondo esige dai responsabili e dagli altri dipendenti una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice è perciò trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie (che in determinati casi possono portare alla cessazione del rapporto lavorativo).

Pertanto, i responsabili e gli altri dipendenti sono tenuti a:

- leggere e comprendere il Codice e, se necessario, seguire corsi di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere il Fondo o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente e in buona fede eventuali violazioni al Codice;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne del Fondo allo scopo di osservare il Codice o individuare eventuali violazioni dello stesso;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo la più stretta riservatezza circa l'esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing sul funzionamento del Codice.

Dipendenti in posizioni di responsabilità

Chiunque all'interno del Fondo rivesta il ruolo di superiore gerarchico o responsabile deve rappresentare un esempio e favorire un clima positivo tra i dipendenti, incentivando uno scambio di idee trasparente e proponendo una leadership e una guida conformi ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice e, con il suo comportamento, deve dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale del loro lavoro, accertandosi che i dipendenti siano consapevoli che i risultati della gestione non vanno mai

disgiunti dal rispetto delle leggi applicabili e del Codice. I superiori gerarchici o i responsabili devono segnalare ogni caso di mancata osservanza del Codice e hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato in buona fede la segnalazione di violazione del Codice e di adottare e applicare, sentito l'Organismo di Vigilanza, misure sanzionatorie commisurate alla violazione commessa e sufficienti a costituire un deterrente a ulteriori violazioni.

4. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Salute e sicurezza sul posto di lavoro

Il Fondo riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti e un elemento chiave della sostenibilità del Fondo stesso. Tutte le decisioni prese dal Fondo devono rispettare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Il Fondo ha adottato e continua a migliorare un'efficace politica di salute e sicurezza sul lavoro che è fondata su misure preventive, individuali e collettive, per ridurre al minimo i potenziali rischi di lesioni sul posto di lavoro.

Il Fondo intende garantire condizioni lavorative eccellenti, secondo i principi di igiene, ergonomia e processi organizzativi e operativi individuali. Il Fondo crede nella divulgazione di una cultura della prevenzione degli incidenti e della consapevolezza dei rischi tra i lavoratori, e la promuove attivamente, in particolare tramite idonei corsi di formazione e informazione. I dipendenti devono considerarsi personalmente responsabili e adottare le misure preventive stabilite dal Fondo per la tutela della loro salute e sicurezza comunicate mediante specifiche direttive, istruzioni, formazione e informazione. Ciascun dipendente è responsabile della gestione adeguata della sicurezza e non deve esporre se stesso o altri lavoratori a pericoli che possono causare lesioni o recare danno a loro stessi.

Tutela ambientale nei processi lavorativi

Il Fondo considera la tutela ambientale un fattore chiave da promuovere nell'approccio generale alle attività del Fondo.

5. RAPPORTI CON L'ESTERNO

Il Fondo e i suoi dipendenti sono tenuti a intrattenere e migliorare i propri rapporti con tutte le categorie di stakeholder agendo in buona fede, con lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali del Fondo.

Aderenti

Il Fondo persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative dell'aderente. Tutti gli amministratori del Fondo, i suoi responsabili e gli altri dipendenti sono tenuti ad agire in modo tale da assicurare il massimo livello possibile di soddisfazione delle aspettative degli aderenti e migliorare continuamente la qualità delle prestazioni e dei servizi del Fondo.

Per il Fondo è fondamentale che i suoi aderenti siano trattati con correttezza e onestà, e pertanto esige dai suoi responsabili, dagli altri dipendenti e dagli altri destinatari del Codice che ogni rapporto e contatto con gli aderenti sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

I dipendenti devono seguire le procedure interne finalizzate al raggiungimento di questo obiettivo attraverso lo sviluppo e il mantenimento di rapporti proficui e duraturi con gli aderenti, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore sostenuto dall'innovazione continua. Il Fondo nei suoi rapporti con gli aderenti deve evitare ingiuste discriminazioni e non deve fare uso improprio del suo potere.

Fornitori / Gestori

I fornitori / gestori svolgono un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività strutturale complessiva e per assicurare il raggiungimento degli obiettivi del Fondo. Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione dell'aderente, il Fondo seleziona i fornitori / gestori tramite l'utilizzo di metodi adeguati e oggettivi che prendono in considerazione oltre che qualità, innovazione, costi e servizi offerti, anche la performance sociale e ambientale, le linee guida contenute nella Politica di Esternalizzazione e i valori delineati nel Codice.

Tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti del Fondo sono invitati ad instaurare e mantenere con i fornitori / gestori rapporti stabili, trasparenti e di cooperazione.

Istituzioni pubbliche

I rapporti con le istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti a ciò delegati. Tutti questi rapporti devono essere condotti con trasparenza in ottemperanza ai valori del Fondo.

Omaggi o cortesie (laddove ammessi dalla legge) nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e appropriati e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire o a cercare di acquisire indebiti vantaggi per il Fondo.

Il Fondo agisce in piena collaborazione con organismi normativi e governativi nel contesto del loro legittimo ambito di attività. Qualora il Fondo sia oggetto di legittime ispezioni condotte da autorità pubbliche, il Fondo medesimo offrirà piena collaborazione.

Qualsiasi attività di lobby può essere svolta soltanto ove permesso dalla legge vigente e nel rigoroso rispetto di tale legge e, in ogni caso, in assoluta conformità al Codice e alle eventuali procedure specificamente prescritte dal Fondo.

Il Fondo intende dare un contributo positivo per lo sviluppo della normativa di legge e di contratto in materia di previdenza complementare e per tutti altri settori ad essa collegati, anche collaborando fattivamente con istituzioni, enti o associazioni private o pubbliche.

Organizzazioni sindacali e partiti politici

Qualsiasi rapporto del Fondo con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza e in stretta osservanza delle leggi vigenti. Contributi in denaro, merci, servizi o altri benefit sono proibiti, ad esclusione di quelli imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi sociali del Fondo. Eventuali

contributi da parte di dipendenti del Fondo, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

Comunità e territorio

Il Fondo è consapevole che le sue decisioni possono avere un impatto significativo, diretto e indiretto, sulle comunità locali e il territorio in cui opera. Di conseguenza, il Fondo deve intraprendere i passi opportuni per informare le comunità e le istituzioni territorialmente competenti in merito ad azioni e progetti rilevanti per le stesse e deve promuovere un dialogo aperto per assicurare che le loro legittime aspettative siano tenute in dovuta considerazione.

Il Fondo richiede ai suoi dipendenti di tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando le culture e le tradizioni del Paese in cui il Fondo opera e di agire con integrità e in buona fede.

Comunicazione e informazione

Il Fondo riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne, garantendo i più elevati standard nella comunicazione di informazioni finanziarie e non, al fine di fornire una presentazione chiara e trasparente della sua prestazione in materia economica, sociale e ambientale. La comunicazione e le relazioni esterne influenzano, direttamente e indirettamente, lo sviluppo del Fondo. Le informazioni verso l'esterno devono essere in ogni caso tempestive e coordinate, garantendo completezza e precisione. I dipendenti del Fondo incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti attività del medesimo, sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni emanate dal Fondo e ricevere, ove necessario, l'approvazione preventiva del Consiglio di amministrazione o del responsabile.

Il Fondo desidera preservare la fiducia del pubblico riguardo all'integrità delle sue attività attraverso segnalazioni e confronti aperti con altri soggetti, allo scopo di migliorare la conoscenza delle tematiche interne ed esterne relative alle sue attività.

Le comunicazioni nei confronti dei mercati economici e finanziari e degli organismi di vigilanza devono sempre essere fornite con tempestività e in maniera accurata, completa, corretta, chiara e comprensibile e, in ogni caso, in conformità con le leggi vigenti e applicabili. Questa forma di comunicazione deve essere gestita esclusivamente da responsabili o dipendenti specificamente investiti della responsabilità per le comunicazioni ai mercati economici e finanziari e alle autorità di vigilanza, nonché in stretta osservanza del Codice e delle politiche vigenti del Fondo.

Rapporti con i mezzi di informazione

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine del Fondo; pertanto, tutte le informazioni riguardanti il Fondo devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea soltanto da responsabili e dipendenti addetti ai rapporti con i media, rispettando rigorosamente il Codice e le politiche del Fondo. Tutti gli altri responsabili o dipendenti non devono fornire ai rappresentanti dei media informazioni non di pubblico dominio relative al Fondo, né avere con questi alcun tipo di contatto volto

alla diffusione di notizie riservate, avendo invece cura di comunicare alla persona o alla funzione competente qualsiasi domanda posta dai media.

6. CONTABILITA' E CONTROLLO INTERNO

L'impegno del Fondo è indirizzato a massimizzare il valore per gli aderenti nel rispetto degli orizzonti temporali connessi agli specifici fabbisogni previdenziali. Per tenere fede a questo impegno, il Fondo adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di gestione finanziaria / assicurativa e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili e rispettosi delle leggi vigenti. Nell'espletare tale prassi, il Fondo opera con la massima trasparenza, con lo scopo di:

- garantire che tutte le operazioni siano dovutamente autorizzate, verificabili e legittime;
- garantire che tutte le operazioni siano eseguite tempestivamente, accuratamente registrate e contabilizzate e opportunamente documentate in conformità con i principi contabili applicabili e la migliore prassi;
- garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni con parti correlate;
- elaborare tempestivamente rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili;
- identificare, analizzare e gestire con diligenza professionale i rischi finanziari connessi a tutte le attività del Fondo;
- istituire rigorosi processi che assicurino decisioni gestionali basate su solide analisi economiche che comprendano una prudente valutazione del rischio e forniscano la garanzia che le risorse del Fondo siano impiegate in maniera ottimale;
- assicurare che decisioni su temi finanziari, fiscali e contabili siano prese a un livello adeguato e nel pieno rispetto delle leggi vigenti;
- predisporre con tempestività i documenti da inviare alle autorità di vigilanza o da comunicare agli aderenti o da diffondere al pubblico, facendo sì che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

Il Fondo riconosce l'importanza primaria dei controlli interni per una buona gestione e per il successo del Fondo stesso. Il Fondo si impegna a porre in essere processi atti a garantire ai dipendenti incaricati la necessaria formazione ed esperienza, ai fini della creazione e del mantenimento di un sistema di controllo interno efficiente. Il Fondo ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza nelle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni poste in essere. L'irregolare tenuta dei libri contabili costituisce una violazione del Codice ed è considerata illegale in quasi tutti gli ordinamenti giuridici. È quindi fatto divieto a tutti i dipendenti di adottare comportamenti o dar luogo a omissioni che possano condurre a informazioni inaccurate o incomplete, comprendendo:

- la registrazione di operazioni fittizie;
- l'errata registrazione di operazioni o non sufficientemente documentata;
- la mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni del Fondo.

I sindaci, i revisori esterni e l'Organismo di Vigilanza hanno pieno accesso a tutti i dati, informazioni e documenti necessari allo svolgimento delle loro attività.

I responsabili e i dipendenti a cui è richiesto di collaborare alla preparazione e presentazione di documenti destinati alle autorità di vigilanza o al pubblico assicurano, per quanto di loro competenza, che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

7. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Per “Segnalazione whistleblowing” si intende qualsiasi informazione riguardante condotte sospette non conformi a quanto stabilito: dal Modello Organizzativo 231 adottato dal Fondo, dal Codice di Condotta del Fondo e dal D.lgs. 24/2023. Nessuna conseguenza negativa deriverà in capo a chi abbia effettuato una Segnalazione in buona fede; si garantisce, inoltre, la riservatezza dell’identità del Segnalante, in accordo alle disposizioni dell’art. 6 comma 2-*bis* del D.lgs. 231/2001.

Il Fondo garantisce la riservatezza contro qualsiasi danno o ritorsione. Tuttavia, qualora l’informatore ritenga opportuno servirsi dell’anonimato, potrà effettuare una segnalazione anche in forma anonima. In questo caso, tuttavia, il Fondo prenderà in considerazione ed analizzerà le segnalazioni anonime in base alla:

- gravità della questione sollevata;
- credibilità della questione contestata;
- alla probabilità che la questione sollevata sia confermata da fonti certe.

Resta inteso che l’anonimato è garantito fino a quando la riservatezza dell’identità sia opponibile di fronte alla legge.

Il Fondo conformemente al D.lgs. 24/2023, si è dotata di un sistema di Procedure e Portale whistleblowing per garantire un canale certo e confidenziale di informazione su potenziali non conformità, rispetto alle regole di Condotta adottate, le vigenti procedure del Fondo, oltreché alle disposizioni di legge applicabili.

Le Segnalazioni Whistleblowing riguardano il caso in cui l’informatore sia in buona fede e ragionevolmente creda si sia verificato, ovvero si stia verificando o sia probabile che si verifichi uno dei seguenti eventi:

- i) condotte illecite lesive per il Fondo e rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023, del Decreto 231/01, o del Modello 231/01 adottato;
- ii) violazioni della normativa europea in materia di sicurezza dei trasporti, tutela dell’ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- iii) violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Il Portale “Segnalazioni Whistleblowing” predisposto dal Fondo e reperibile sul sito internet al seguente indirizzo “<https://whistleblowing.fipdaf.it/#/>” e consiste in una soluzione applicativa che permette ai dipendenti ed ai soggetti interessati di inviare le segnalazioni garantendo il massimo di tutela al Segnalante (c.d. Whistleblower), oltre a consentire la gestione delle stesse nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. 24/2023. Si precisa inoltre che il portale “Segnalazioni Whistleblowing” è raggiungibile via internet tramite i seguenti mezzi: PC, Tablet e Smart Phone

8. ATTUAZIONE E GARANZIE

Il Fondo è impegnato al raggiungimento dei più elevati standard di eccellenza relativamente alle sue responsabilità morali, sociali ed economiche nei confronti degli aderenti. Il Codice definisce le aspettative del Fondo nei confronti degli amministratori, dei responsabili e degli altri dipendenti e di terze parti con cui esso abbia rapporti di affari e la responsabilità che questi sono tenuti ad assumere per concretizzare queste politiche.

Il Fondo incoraggia i dipendenti a chiedere indicazioni al Presidente, al responsabile e all'Organismo di Vigilanza in ogni situazione inerente al Codice in cui essi possano essere in dubbio su quale sia il comportamento più appropriato.

A tutte le richieste di chiarimenti viene data una tempestiva risposta senza che vi sia per il dipendente alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione.

Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazioni al Codice, commisurati alla particolare violazione del Codice, sono adottati dal Consiglio di amministrazione, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, in coerenza con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro applicati.

Costituisce violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Codice stesso. Costituisce parimenti violazione del Codice il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti di violazione del Codice con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Le violazioni del Codice possono determinare la cessazione di qualsiasi rapporto fiduciario tra il Fondo e gli interessati, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto in essere previsto dalle norme vigenti, oltre all'avvio di procedimenti legali.

Eventuali deroghe, anche solo parziali e limitate nel tempo e nell'oggetto, alle prescrizioni di cui al Codice possono essere autorizzate esclusivamente per gravi e giustificati motivi solo dal Consiglio di amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza.

L'Internal Audit dei Gruppi Stellantis, esegue attività, periodiche o su richiesta del Consiglio di amministrazione, di auditing sul funzionamento e il rispetto del Codice, i cui risultati, anche al fine di suggerire modifiche o integrazioni al Codice stesso, vengono presentati all'Organismo di Vigilanza, al responsabile e al Consiglio di amministrazione.