

Banca Valsabbina

Codice Etico del Gruppo Bancario Banca Valsabbina

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con delibera del 15/01/2025

INDICE

GLOSSARIO.....	3
PREMESSE.....	4
ARTICOLO 1 – SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO DEL GRUPPO BANCARIO BANCA VALSABBINA	4
ARTICOLO 2 – CULTURA AZIENDALE E DIRITTI UMANI.....	4
ARTICOLO 3 – DESTINATARI E RELATIVI OBBLIGHI.....	5
ARTICOLO 4 – DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO E SENSIBILIZZAZIONE	5
ARTICOLO 5 – RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI VIGENTI.....	6
PRINCIPI GENERALI	7
ARTICOLO 6 – CORRETTEZZA, ONESTÀ E IMPARZIALITÀ	7
ARTICOLO 7 – RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO	7
ARTICOLO 8 – RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E TRATTAMENTO DATI	9
ARTICOLO 9 – UTILIZZO E GESTIONE DEI SOCIAL MEDIA	9
ARTICOLO 10 – TRASPARENZA INFORMATIVA E RELATIVI OBBLIGHI.....	10
ARTICOLO 11 – CONFLITTI DI INTERESSI.....	11
ARTICOLO 12 – GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E MITIGAZIONE DEI RELATIVI RISCHI	11
ARTICOLO 13 – TRASPARENZA DELLA DOCUMENTAZIONE CONTABILE E FISCALE	12
ARTICOLO 14 – SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO	13
ARTICOLO 15 – TUTELA DELL'AMBIENTE	13
ARTICOLO 16 – BENEFICI O REGALI, RICEVUTI OD OFFERTI	13
ARTICOLO 17 – UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI.....	14
ARTICOLO 18 – CORRETTEZZA NEI CONFRONTI DELLA CONCORRENZA, PRATICHE COMMERCIALI SCORRETTE E PUBBLICITÀ INGANNEVOLE	15
AMBITI DI APPLICAZIONE	17
ARTICOLO 19 – RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E LA COMUNITÀ FINANZIARIA	17
ARTICOLO 20 – RAPPORTI CON I CLIENTI	17
ARTICOLO 21 – RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	18
ARTICOLO 22 – RAPPORTI CON I FORNITORI DI BENI E SERVIZI	19
ARTICOLO 23 – RAPPORTI CON GLI ORGANI DI CONTROLLO, SOCIETÀ DI REVISIONE E ALTRE STRUTTURE	20
ARTICOLO 24 – RAPPORTI CON AUTORITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO	20
ARTICOLO 25 – RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	20
ARTICOLO 26 – RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E CON LE OO.SS.....	21
ARTICOLO 27 – RAPPORTI CON GLI ALTRI OPERATORI DEL SETTORE E CON LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.....	22
SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI E DISPOSIZIONI FINALI	23
ARTICOLO 28 – SEGNALAZIONI	23
ARTICOLO 29 – CONSEGUENZE DERIVANTI DALLA VIOLAZIONE DEL CODICE	23
ARTICOLO 30 – PROCEDIMENTO PER LA REVISIONE DEL CODICE	24
ARTICOLO 31 – ENTRATA IN VIGORE	24

GLOSSARIO

- **Banca:** Banca Valsabbina S.C.p.A.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- **Collaboratori:** coloro che agiscono in nome e/o per conto di ciascuna entità del Gruppo sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: collaboratori occasionali, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati).
- **Consulenti:** soggetti che esercitano la loro attività in favore di ciascuna entità del Gruppo in forza di un rapporto contrattuale.
- **Destinatari:** i soggetti ai quali si applicano le regole contenute nel Codice Etico di Gruppo, ovvero gli Organi Sociali, gli Apicali, i Dipendenti, i collaboratori, i soggetti FCMA e coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con le entità del Gruppo.
- **Dipendenti:** le persone che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal tipo di contratto in essere, inclusi i Dirigenti.
- **Fornitori/Clienti/Mediatori/Agenti (soggetti FCMA):** persone fisiche o giuridiche, con cui le entità del Gruppo addivengano ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Gruppo:** il Gruppo Bancario Banca Valsabbina composto dalla Banca congiuntamente con tutte le società da questa direttamente o indirettamente controllate.
- **Soggetti terzi:** categoria comprendente i fornitori di beni e servizi e i soggetti esterni, sia persone fisiche sia persone giuridiche, che hanno instaurato un rapporto a qualsiasi titolo e in qualunque forma con le entità del Gruppo, non necessariamente formalizzato e regolato da un contratto (come, ad esempio, incarichi a professionisti anche solo formalizzati tramite ordine di acquisto o emissione di fattura) e destinati a cooperare con il Gruppo nell'ambito delle proprie attività.

PREMESSE**Articolo 1 – Scopo e ambito di applicazione del Codice Etico del Gruppo Bancario Banca Valsabbina**

Banca Valsabbina S.c.p.A. (di seguito "la Banca" o "la Capogruppo") è stata fondata nel 1898 con l'obiettivo di fornire servizi bancari e di promuovere la crescita economica del territorio locale, raccogliendo i risparmi privati per indirizzarli verso nuovi investimenti produttivi.

In linea con la missione assegnata dallo Statuto, perseguita ispirandosi ai principi del credito popolare e con una speciale attenzione al territorio di insediamento, la Banca si è da sempre connotata come banca locale e indipendente, operante nell'attività bancaria tradizionale orientata in particolare alle piccole medie imprese e alle famiglie. La Banca è oggi Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Valsabbina (di seguito "il Gruppo") composto da Integrae SIM S.p.A., Prestiamoci S.p.A. controllata al 100% dalla Banca e da Pitupay S.p.A. controllata al 100% da Prestiamoci S.p.A.

La Capogruppo, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro delle proprie risorse, nel rispetto degli interessi legittimi delle collettività in cui è presente con le proprie attività, nella propria attività di direzione e coordinamento, adotta il presente Codice Etico del Gruppo Bancario Banca Valsabbina (di seguito "il Codice Etico" o "il Codice"), che viene esteso a tutte le società partecipate.

Ogni comportamento deve essere ispirato ai principi etici, di legalità, di trasparenza, e di rispetto di ogni singola persona senza distinzione, coerentemente con i valori, i principi guida e i processi del Gruppo e con la consapevolezza di non esporre il Gruppo a rischi sanzionatori e reputazionali. In virtù di tali principi e strategie, il Gruppo valorizza il patrimonio umano, mantenendo un sistema di relazioni con i dipendenti e i collaboratori volto ad alimentarne la motivazione e il senso di appartenenza.

Il presente Codice Etico esprime, dunque, gli impegni e le responsabilità etiche e definisce l'insieme dei valori, dei principi che ispirano la conduzione degli affari e delle attività aziendali del Gruppo, escludendo qualsiasi comportamento contrario a norme nazionali e comunitarie vigenti.

Il Codice Etico, inoltre, svolge una funzione preventiva per le finalità del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e costituisce parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro.

Articolo 2 – Cultura Aziendale e Diritti Umani

Il Gruppo fonda la propria cultura d'impresa su principi di integrità, trasparenza, responsabilità e orientamento al cliente. Tali valori rappresentano la base per definire, promuovere, sviluppare e valutare il comportamento sia dell'organizzazione nel suo complesso, sia di ciascun dipendente.

Il Gruppo si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e collaborativo, incoraggiando il dialogo aperto e la partecipazione attiva di tutti i collaboratori, riconoscendo la centralità del rispetto dei diritti umani nell'ambito delle proprie attività e relazioni d'affari.

Il Gruppo si impegna a prevenire e mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani, promuovendo una condotta responsabile, sia all'interno della propria organizzazione sia lungo la catena del valore. Attraverso politiche e procedure dedicate, il Gruppo assicura la tutela dei diritti fondamentali, si impegna a garantire il rispetto per le diversità di tutti i dipendenti, promuovendo ambienti di lavoro inclusivi, privi di barriere architettoniche, dove vengano favorite le pari opportunità senza distinzione di genere, razza, lingua, etnia,

disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, condizione economica, religione, opinione politica, appartenenza ad un sindacato, età o qualsiasi altra caratteristica personale, ponendo in essere efficaci azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e nel pieno rispetto della dignità della persona.

Il rispetto dei diritti umani è integrato nei processi decisionali e nelle valutazioni di rischio, anche tramite il coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni.

La cultura aziendale viene costantemente rafforzata attraverso programmi di formazione, processi di valutazione delle performance e iniziative di sensibilizzazione, volte a garantire il rispetto degli standard etici e a promuovere un modello di condotta esemplare. Ogni dipendente è chiamato a contribuire attivamente al mantenimento di tale cultura, assumendo comportamenti coerenti con i valori del Gruppo e segnalando eventuali condotte non conformi.

Articolo 3 – Destinatari e relativi obblighi

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale e successivamente diffuso alle società del Gruppo per la relativa approvazione da parte dell'Organo competente.

Il Codice Etico si rivolge agli Amministratori, ai Sindaci e a tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato e, in generale, da tutti coloro che operano con il Gruppo, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso.

Il Codice Etico si rivolge anche a coloro che intrattengono con il Gruppo rapporti d'affari, ai soggetti FCMA e ai Soggetti Terzi.

Il Gruppo promuove, nei confronti dei soggetti FCMA, dei Soggetti Terzi e dei soggetti con i quali intrattiene rapporti d'affari, la stipula di pattuizioni contrattuali mediante le quali essi assumono l'impegno di osservare le disposizioni del presente Codice.

I soggetti sopra citati sono anche definiti congiuntamente come "Destinatari".

Articolo 4 – Diffusione del Codice Etico e sensibilizzazione

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante idonee attività di comunicazione e di sensibilizzazione.

Il Gruppo promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico. Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere il contenuto del presente Codice e, in caso di dubbi, a chiedere e ricevere, dalle funzioni aziendali preposte, gli opportuni chiarimenti in merito alle interpretazioni dello stesso, oltre ad osservarlo e contribuire alla relativa attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

Le strutture amministrative e organizzative, nelle loro varie articolazioni, si impegnano a diffondere il Codice Etico e a promuoverne l'osservanza. A tali fini, il Gruppo provvede a dare pubblicità della presenza del Codice, sia attraverso il normale sistema delle comunicazioni interne, circolari e manuali operativi, sia attraverso il sito "internet" aziendale.

Ogni modifica dello stesso è comunicata con le modalità sopra riportate. Con specifico riferimento ai soggetti FCMA, ai Soggetti Terzi e ai soggetti con i quali intrattiene rapporti d'affari, l'eventuale revisione del Codice è

comunicata esclusivamente mediante l'aggiornamento dello stesso sul sito "internet" della Capogruppo e di ciascuna società controllata.

Il Gruppo dedica particolare attenzione agli interventi formativi diretti a sensibilizzare il personale sul presidio dei rischi di non conformità alle norme di auto ed etero regolamentazione (es.: norme in materia di antiriciclaggio, trasparenza, prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, prestazione dei servizi di investimento, privacy, etc.).

Articolo 5 – Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti

Il Gruppo si impegna, attraverso l'adozione di misure di prevenzione e controllo ritenute necessarie, a garantire il rispetto integrale e incondizionato delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico e ambito operativo, a tutti i livelli decisionali ed esecutivi.

I Destinatari, in ogni occasione connessa all'esecuzione della prestazione professionale per conto delle società del Gruppo e in ogni occasione che comunque ne coinvolga gli interessi, devono rispettare le leggi e i regolamenti in vigore, astenendosi altresì dal costringere o istigare altri, colleghi o esterni al Gruppo, a violare o eludere, anche in maniera lieve, dette disposizioni.

È fatto obbligo ai Dipendenti e Collaboratori del Gruppo di conoscere le leggi, i regolamenti e le norme interne che attengono alle mansioni svolte e, in caso di dubbio, di richiedere informazioni e chiarimenti ai settori/servizi aziendali competenti.

I Dipendenti e i Collaboratori devono:

- astenersi da comportamenti contrari al Codice Etico e uniformarsi al corpus normativo interno;
- indirizzare i colleghi delle proprie unità organizzative al pieno rispetto del Codice Etico;
- divulgare il presente Codice ai terzi con i quali il Gruppo instaura un rapporto giuridico;
- segnalare qualunque violazione del Codice Etico in quanto ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del Codice è disciplinarmente rilevante. Le modalità di segnalazione, il sistema sanzionatorio applicabile e le attività di verifica sono contenute all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, a cui si fa espresso riferimento.

PRINCIPI GENERALI

Articolo 6 – Correttezza, onestà e imparzialità

Tutte le azioni e le operazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa all'interno del Gruppo sono ispirati a principi di onestà, integrità, correttezza, professionalità, trasparenza e lealtà.

Il Gruppo si impegna al rispetto della normativa vigente nei diversi ambiti di attività in cui opera e dei principi in materia di salvaguardia dei diritti dell'uomo, di tutela del lavoro, di riconoscimento del valore della concorrenza, di contrasto alla corruzione, alla criminalità organizzata e al terrorismo.

Nello svolgimento delle proprie attività professionali, il Gruppo richiede ai Dipendenti di porre in essere comportamenti in linea con i principi di correttezza e onestà, oltre che rispettosi dei doveri di riservatezza inerenti alla gestione delle informazioni in proprio possesso. In tale ottica e a titolo esemplificativo, i Dipendenti si astengono dal tenere, nei luoghi di lavoro, comportamenti non improntati alla correttezza e al massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno e dal praticare, anche nella vita privata, attività potenzialmente pregiudizievoli per la propria situazione finanziaria (quali, ad esempio, gioco d'azzardo, scommesse) o comunque non lecite o eticamente scorrette.

Ogni operazione e transazione posta in essere nell'interesse del Gruppo o che comunque ne coinvolga il nome e la reputazione, deve improntarsi massimamente alla correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e secondo le procedure adottate dal Gruppo e deve essere, altresì, opportunamente documentata e assoggettabile a verifica.

Articolo 7 – Rispetto dei Diritti Umani e del Lavoro

Il Gruppo si impegna a garantire e promuovere il rispetto dei diritti umani e del lavoro in tutte le sfere di influenza, ispirandosi ai valori sanciti dalle normative nazionali, europee e dai principali trattati internazionali in materia di tutela dei diritti umani. In particolare, il Gruppo si conforma:

- ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU;
- alla Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- alla Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e alle convenzioni correlate;
- al Global Compact delle Nazioni Unite, cui il Gruppo ha formalmente aderito per promuovere un'economia globale sostenibile.

Questi valori costituiscono parte integrante del Codice Etico di Gruppo e di tutta la normativa interna.

In coerenza con tali principi, il Gruppo promuove una cultura aziendale basata sul rispetto dei diritti umani e sulla valorizzazione delle persone, incoraggiando comportamenti fondati su ascolto, empatia, reciprocità e cooperazione. Tali azioni mirano a garantire il rispetto della dignità umana, l'equità e le pari opportunità, la valorizzazione delle specificità individuali, l'inclusività, la protezione dei dati e delle informazioni personali e la libertà di associazione.

La Capogruppo, attraverso il proprio ruolo di direzione, coordinamento e controllo, garantisce che i principi di tutela dei diritti umani siano pienamente integrati nelle attività del Gruppo. Ciò avviene mediante la definizione di Linee Guida, l'adozione di politiche e procedure aziendali coerenti con i valori dichiarati e l'adozione di strumenti di monitoraggio e controllo. La Capogruppo promuove, inoltre, una cultura

organizzativa basata sulla consapevolezza e sul rispetto dei diritti umani, sensibilizzando e responsabilizzando dipendenti, collaboratori e stakeholder.

Per garantire la concreta attuazione di tali principi, il Gruppo adotta un sistema di gestione dei rischi che include procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e l'attribuzione di ruoli e responsabilità chiari. A tale scopo, il Gruppo incoraggia il confronto costante con i propri stakeholder per migliorare le pratiche operative e garantire la piena conformità agli standard internazionali e normativi di riferimento.

In particolare, il Gruppo si impegna:

- al contrasto di ogni forma di discriminazione legata all'identità o all'espressione di genere, all'orientamento sessuale, allo stato civile, all'età, all'etnia, all'origine, alla religione, all'appartenenza politica e sindacale, alla condizione socio-economica, alla nazionalità, alla lingua, alla disabilità e a qualsiasi altra caratteristica individuale, anche connessa alla manifestazione del proprio pensiero nonché ogni forma di molestia, persecuzione, offesa e condotta inappropriata, sia al proprio interno, che nel contesto socio-economico in cui il Gruppo opera;
- a creare un ambiente inclusivo, accogliente e rispettoso per favorire la collaborazione e il confronto tra persone con competenze, esperienze e background diversi, al fine di migliorare l'efficacia e la produttività aziendale;
- a valorizzare la diversità, promuovendola come elemento essenziale per lo sviluppo di idee innovative e la creazione di soluzioni efficaci, contribuendo a processi decisionali più completi e consapevoli;
- a definire politiche aziendali di welfare orientate al benessere dei dipendenti, promuovendo la conciliazione tra vita privata e lavoro, con l'obiettivo di creare un ambiente che consenta il raggiungimento dell'equilibrio tra le esigenze personali e quelle professionali;
- alla tutela della privacy e della riservatezza, adottando normative interne finalizzate a garantire la corretta conservazione e il trattamento delle informazioni personali e sensibili, in conformità con le normative nazionali ed europee;
- al contrasto alla corruzione, prevenendola e contrastandola in ogni forma, anche attraverso l'adozione ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, il quale prevede specifiche misure di controllo, responsabilità e sanzioni per eventuali condotte illecite;
- a garantire pari opportunità di crescita professionale, riconoscendo e valorizzando il talento di ognuno, anche attraverso percorsi di formazione continua che consentono lo sviluppo di competenze tecniche, manageriali e di leadership, favorendo un apprendimento contestualizzato alle diverse situazioni lavorative;
- a riconoscere una remunerazione equa e trasparente, garantendo la neutralità rispetto al genere e ad altre diversità sulla base di meccanismi di remunerazione e incentivazione fondati su principi di equità e meritocrazia, in linea con le politiche di remunerazione e incentivazione adottate dal Gruppo.

La Capogruppo si impegna a garantire la diffusione e l'attuazione di questi principi in tutte le entità del Gruppo, promuovendo comportamenti rispettosi e virtuosi sia all'interno dell'organizzazione sia nei rapporti con gli stakeholder esterni. Tale impegno si concretizza attraverso la formazione, la sensibilizzazione e il coinvolgimento dei dipendenti e collaboratori, nonché con il rafforzamento dei sistemi di controllo, prevenzione e monitoraggio delle pratiche legate ai diritti umani.

Articolo 8 – Riservatezza delle informazioni e trattamento dati

I Destinatari, anche in conformità alle disposizioni di legge, debbono trattare con la massima riservatezza le informazioni in proprio possesso in ordine alle attività del Gruppo e dei clienti.

Per informazioni "riservate" si intendono i dati e le conoscenze non accessibili al pubblico, in qualsiasi modo elaborate o registrate, attinenti all'organizzazione del Gruppo, ai beni aziendali, alle operazioni commerciali e finanziarie progettate o avviate, ai procedimenti giudiziari ed amministrativi, ai rapporti con i clienti e le altre controparti istituzionali.

Nessuna informazione riservata relativa al Gruppo, acquisita o elaborata nello svolgimento o in occasione delle diverse attività, può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa, se non nei limiti delle esigenze imposte da una corretta attività lavorativa e, in ogni caso, mai per fini diversi da quelli istituzionali.

Nelle ipotesi di relazioni con operatori concorrenti sul mercato, i Destinatari non possono trasmettere le informazioni in proprio possesso, siano esse riferite al Gruppo e/o alla clientela, nemmeno a fini confidenziali.

Le persone del Gruppo che, secondo i regolamenti interni, sono a conoscenza di informazioni riservate, o ne vengono occasionalmente a conoscenza, sono tenute a rispettare i vincoli di riservatezza stabiliti dal Gruppo.

Il Gruppo si adopera attivamente al fine di trattare i dati personali in conformità alle vigenti disposizioni normative in tema di tutela della privacy. È garantita la massima collaborazione al Garante della Privacy a seguito di richieste di informazioni e documentazione e/o di visite ispettive.

Articolo 9 – Utilizzo e gestione dei social media

Il personale del Gruppo, nella configurazione, utilizzo e gestione dei propri account privati sui social network (come tali intendendosi ogni applicazione e/o sito o programma che consente agli utenti di scambiarsi messaggi, chattare, condividere materiali come foto, video, e simili) dovrà osservare i comportamenti sotto descritti al fine di salvaguardare gli interessi del Gruppo e delle persone che vi lavorano, conformemente a quanto previsto dal vigente Codice Etico.

Lo spazio virtuale dei social network è da considerarsi come spazio pubblico e non privato, in particolare per quanto concerne le tematiche lavorative.

Il personale può liberamente condividere sui propri profili privati i contenuti diffusi dai canali social della Capogruppo e delle società controllate: informazioni su iniziative, progetti, campagne, video, immagini e/o infografiche. I Destinatari, in ogni caso, sono tenuti ad osservare un comportamento pubblico rispettoso dell'organizzazione presso cui lavorano, ciò anche in considerazione del fatto che ogni contenuto, anche privato, una volta caricato in rete, può avere risonanza ampia, anche globale.

In particolare, i Destinatari:

- non possono divulgare, attraverso i social network, informazioni riservate, come la corrispondenza interna, informazioni di terze parti (soggetti privati, altri dipendenti, partner, istituzioni, utenti, clienti, stakeholder, eccetera) di cui sono a conoscenza, o informazioni su attività lavorative, servizi, progetti e documenti non ancora resi pubblici dal Gruppo, decisioni da assumere e provvedimenti relativi a procedimenti in corso prima che diventino ufficiali;
- fermo restando l'esercizio delle libertà sindacali, della libertà di espressione e del diritto di critica, tutti costituzionalmente tutelati, devono astenersi dalla trasmissione e diffusione, mediante qualsivoglia strumento ovvero canale di comunicazione a sua disposizione, di messaggi o dichiarazioni pubbliche offensive, ingiuriose e/o diffamatorie nei confronti del Gruppo o dei suoi

dipendenti, così come devono astenersi da considerazioni riferite all'operatività della Capogruppo e delle società controllate;

- devono rispettare la privacy dei colleghi, evitando riferimenti al lavoro che stanno svolgendo o in generale alle attività svolte per la Capogruppo e per le società controllate, fatte salve le informazioni di dominio pubblico;
- ad eccezione di eventi pubblici che si svolgono presso la sede di lavoro o anche fuori dalla stessa, non possono divulgare foto, video, o altro materiale multimediale riferibile ad attività e/o luoghi di lavoro, senza l'esplicita autorizzazione delle strutture e delle persone coinvolte;
- non possono utilizzare il logo del Gruppo, della Capogruppo e delle società controllate su account personali;
- non possono aprire blog, pagine o altri canali a nome del Gruppo, della Capogruppo e delle società controllate senza autorizzazione esplicita.

Nel ribadire che, anche ai sensi del Codice Etico, i Destinatari devono mantenere, nel contesto pubblico, un decoro personale tale da salvaguardare anche il decoro del Gruppo, si rammenta che tale dovere vale parimenti con riferimento alle interazioni che avvengono tramite social network. In tale ottica è opportuno ricordare che, ai fini del rispetto del citato obbligo, il dipendente ha la facoltà di verificare e controllare la conformità dei contenuti pubblicati, così come la facoltà di modulare opportunamente le impostazioni di riservatezza dei propri account (ad esempio in modo da limitare selettivamente la visibilità del proprio profilo social ai terzi).

Ferme restando le ipotesi in cui le violazioni delle suindicate regole di comportamento siano fonte di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile in capo all'autore, anche in conformità all'articolo 29 del Codice Etico, la violazione di tali regole di comportamento potrà determinare l'applicazione di sanzioni previste da altri codici o normativa giuslavoristica e, in particolare, potrà essere fonte di responsabilità disciplinare, nel rispetto dei limiti di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Sempre in conformità all'art. 29 del Codice Etico, le violazioni delle suindicate regole di comportamento sono assoggettate, ove applicabile, al medesimo sistema sanzionatorio previsto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ciascuna entità del Gruppo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Articolo 10 – Trasparenza informativa e relativi obblighi

Il Gruppo ritiene prioritario dialogare in modo trasparente non soltanto con i propri stakeholder, ma con tutti i soggetti e, in particolare, con quelli espressione dei territori e delle comunità locali in cui esso è presente, con le istituzioni di interesse sociale e culturale e con le istituzioni di carattere religioso, mantenendo sempre aperto il canale di comunicazione al fine di percepire le loro esigenze.

Le informazioni che vengono diffuse dal Gruppo, sia al pubblico sia alle Autorità, debbono essere tempestive, complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in conformità alle disposizioni di legge vigenti e nel rispetto della normativa interna, in modo da permettere a chiunque di assumere decisioni consapevoli.

La diffusione delle suddette informazioni, così come i rapporti diretti con giornalisti e mezzi di comunicazione, sono consentiti esclusivamente ai soggetti individuati dalla regolamentazione interna e sono subordinati al rispetto dei tempi e dei modi ivi previsti e, comunque, fermi restando i vincoli di riservatezza derivanti dalla legge o dai contratti.

È vietato abusare di informazioni privilegiate dove, per informazioni "privilegiate", si intendono informazioni di carattere preciso, che non sono state rese pubbliche, concernenti, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti di strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari che, se rese pubbliche, potrebbero influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari. Il trattamento e la circolazione (anche

all'interno del Gruppo) delle informazioni privilegiate devono avvenire nello stretto rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

È vietato diffondere notizie false (non solo relative a dati del Gruppo) o porre in essere operazioni simulate o altri artifici tali da provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati o da incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale del Gruppo ovvero di qualsivoglia altra società.

A tutti i Destinatari che, a qualunque titolo (anche quali meri fornitori di dati), siano coinvolti nella formazione del bilancio e di documenti simili, o, comunque, di documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Gruppo, è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni od occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, in modo da indurre chiunque in errore.

Il Gruppo si adopera attivamente per tutelare le informazioni privilegiate in proprio possesso, in conformità alle disposizioni normative.

Articolo 11 – Conflitti di interessi

Nello svolgimento di ogni attività, il Gruppo si adopera per gestire correttamente situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale, in cui possa incorrere, garantendo la necessaria trasparenza.

I Destinatari e, in genere, tutti coloro che operano in nome e per conto del Gruppo, devono evitare ogni possibile situazione di conflitto d'interessi.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le situazioni che possono provocare un conflitto di interessi sono le seguenti:

- partecipare a decisioni che riguardano affari con soggetti con cui un esponente aziendale, un dipendente o un familiare stretto del dipendente abbiano interessi oppure da cui potrebbe derivare un interesse personale;
- uso del nome del Gruppo per usufruire di vantaggi personali;
- proporre o accettare accordi da cui possano derivare vantaggi personali;
- compiere atti, stipulare accordi ed in genere tenere qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare al Gruppo un danno, anche in termini di immagine e/o credibilità sul mercato;
- confliggere con l'interesse del Gruppo, influenzando l'autonomia decisionale di altro soggetto demandato a definire rapporti commerciali con o per lo stesso.

I Destinatari che si trovino in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia al proprio superiore diretto che valuta il comportamento da adottare.

L'assunzione di qualsiasi incarico di direzione o di amministrazione al di fuori del Gruppo comporta sempre la preventiva informativa scritta e la conseguente autorizzazione ai sensi del CCNL vigente.

Articolo 12 – Gestione delle risorse finanziarie e mitigazione dei relativi rischi

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, liceità e tracciabilità delle operazioni.

Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali sia internazionali, in tema di prevenzione dal rischio di coinvolgimento in fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo internazionale, ivi comprese le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2007 e relative alla sua attuazione, predisponendo specifiche misure interne di verifica della provenienza dei flussi finanziari.

Vige fermamente il divieto in capo a ciascun Destinatario di ricevere od occultare denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto, ovvero di concorrere nel farli acquistare, ricevere od occultare al fine di procurare a sé o ad altri un profitto.

Ogni Destinatario del presente Codice che sia autorizzato, per ragioni del proprio ufficio, alla gestione di flussi di denaro da e verso l'esterno è tenuto a impiegare una speciale cautela nella verifica dell'origine e del destinatario dei fondi, intendendosi con tale locuzione beni di qualsiasi tipo.

Articolo 13 – Trasparenza della documentazione contabile e fiscale

La trasparenza contabile e fiscale si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. I Destinatari sono tenuti a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nel sistema gestionale e amministrativo.

Tutti coloro che, per posizione e ruolo ricoperto, assumono, singolarmente o collegialmente, decisioni e deliberazioni relative alla gestione delle società del Gruppo ed al relativo governo sono tenuti:

- alla rigorosa osservanza delle norme di Legge, dello Statuto Sociale e delle normative interne relative al funzionamento degli organi sociali (in particolare dell'Assemblea) nonché alle operazioni di riduzione del capitale sociale, di fusione o scissione societaria;
- alla correttezza, liceità ed integrità nel trattamento dei dati, dei documenti contabili e del Bilancio delle società del Gruppo e nella loro rappresentazione all'esterno anche ai fini di garantire i diritti dei Soci;
- al rispetto dei principi di lealtà, correttezza e trasparenza nelle attività e nelle relazioni con le funzioni ed autorità di controllo e di revisione;
- all'applicazione dei principi della riservatezza, della correttezza, della trasparenza, della chiarezza, della veridicità e della completezza nelle attività afferenti alla circolazione e alla diffusione di notizie che riguardano le società del Gruppo, sia all'interno che all'esterno;
- all'invio di comunicazioni, verso l'esterno, chiare, veritiere e conformi alle politiche e ai programmi aziendali;
- al divieto di adottare comportamenti o dar luogo ad omissioni che possano condurre alla registrazione di operazioni fittizie o alla registrazione fuorviante di operazioni e transazioni e più in generale comportamenti che possano arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa fiscale e di bilancio;
- all'obbligo di cooperare con il Collegio Sindacale e con la Società di Revisione incaricata del controllo contabile, ottemperando tempestivamente ad ogni legittima richiesta proveniente da tali organi ed evitando comportamenti omissivi ed ostruzionistici.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adequata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori materiali o interpretativi.

Tutto il personale del Gruppo coinvolto nelle funzioni di contabilità e redazione delle situazioni contabili è tenuto al rispetto dei principi contabili vigenti. Tutte le operazioni e transazioni devono, pertanto, avere una registrazione contabile adeguata, in modo da rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché delle caratteristiche e motivazioni di tali operazioni, individuando, altresì, i soggetti che le hanno autorizzate, effettuate, registrate e verificate. Ciascuna registrazione riflette quanto risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutti i Destinatari far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I Destinatari che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, devono riferire i fatti agli organi competenti.

Articolo 14 – Sicurezza e salute sul lavoro

Il Gruppo cura l'incolumità fisica e l'integrità morale, considerati valori primari. Il Gruppo predispone un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, attraverso l'adempimento di tutti gli obblighi di legge relativi a tale materia.

In particolare, le attività di monitoraggio, gestione e prevenzione dei rischi assicurano il rispetto:

- degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- delle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- delle attività di natura organizzativa, di sorveglianza sanitaria, di informazione e formazione, di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
- dell'acquisizione delle documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- delle periodiche verifiche di applicazione e di efficacia delle procedure adottate;
- della prevenzione dei reati commessi con violazione delle norme in materia di sicurezza e di salute.

I Destinatari rispettano scrupolosamente le misure di prevenzione e sicurezza poste in essere.

Articolo 15 – Tutela dell'ambiente

Il Gruppo è sensibile alla tutela dell'ambiente come bene primario. A tale scopo orienta le proprie scelte, anche ai fini della selezione dei fornitori, in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica e esigenze ambientali nel rispetto della normativa vigente, prestando particolare attenzione:

- alla raccolta e allo smaltimento dei rifiuti;
- all'utilizzo di fonti di energia qualitativamente eco-sostenibili;
- alla riduzione dei consumi energetici;
- alla prevenzione dei reati commessi in violazione delle prescrizioni legislative in materia di tutela e protezione ambientale.

Articolo 16 – Benefici o regali, ricevuti od offerti

Il perseguimento dell'interesse del Gruppo non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà; anche per questo sono rifiutate forme di benefici o regali, ricevuti od offerti, il cui

controvalore potrebbe essere inteso come strumento volto ad influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

È fatto, pertanto, divieto al personale di offrire, donare, chiedere o accettare, anche per interposta persona, compensi o altre utilità personali, connessi con la gestione delle attività del Gruppo, che abbiano un valore non modico e, cioè, che non siano generalmente considerabili come un comune gesto di cortesia o di natura commerciale, accettabile e lecito secondo la prassi gestionale corrente.

Il divieto si applica a quanto dato a (o ricevuto da) ogni persona, inclusi, per esempio, altri Dipendenti, futuri dipendenti, clienti, dipendenti pubblici, pubblici ufficiali, concorrenti, fornitori e altre persone con cui l'azienda ha, o vorrebbe avere, relazioni di impresa.

In ogni caso, è fatto obbligo a ciascuno di informare il superiore in via gerarchica e l'Organismo di Vigilanza, di qualunque sollecitazione o offerta di vantaggi particolari a lui proposta direttamente o indirettamente.

L'omaggistica utilizzata a supporto del corrente svolgimento degli affari è volta esclusivamente a promuovere l'immagine del Gruppo e non può eccedere, per valore e/o intensità, le normali prassi commerciali e di cortesia o, comunque, compromettere l'indipendenza di giudizio, la correttezza operativa, l'integrità e la reputazione del destinatario.

È fatto divieto ai Destinatari di accettare da Fornitori, o aspiranti tali, doni, benefici o vantaggi, diretti o indiretti, di qualunque genere o tipo, ove non di modico valore: in caso di dubbio in ordine a detto requisito è necessario il preventivo assenso scritto del proprio responsabile diretto.

L'omaggistica è consentita solo se e nei limiti eventualmente approvati dall'Organo amministrativo e/o dagli organi delegati da quest'ultimo.

Articolo 17 – Utilizzo dei beni aziendali

La gestione e l'uso di asset aziendali devono essere ispirati a principi di integrità, correttezza e responsabilità; in particolare, tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare e salvaguardare i beni di proprietà del Gruppo, nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio.

Gli strumenti informatici messi a disposizione devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa e con modalità tali da non arrecare pregiudizio al Gruppo e al suo sistema informativo.

Ciascuno è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni affidatigli per espletare i propri compiti nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme stabilite in tema di conservazione, tutela ed utilizzo dei beni.

Alla luce dei principi in precedenza indicati, è vietato:

- manomettere i sistemi di protezione dei sistemi informatici aziendali e di qualunque ente con il quale il Gruppo intrattiene rapporti di lavoro;
- creare, modificare, esportare o cancellare fraudolentemente dati del Gruppo e/o di terzi;
- accedere abusivamente alla rete informatica delle società del Gruppo e di terzi;
- installare dispositivi per intercettazione di comunicazioni di soggetti terzi;
- installare e diffondere, tramite la rete aziendale, programmi illeciti o virus.

I Destinatari devono prestare, nell'invio di posta elettronica, la stessa attenzione e cautela e utilizzare la medesima educazione adottate per la posta ordinaria.

Per quanto riguarda la connessione ad internet eventualmente resa disponibile, nonché il telefono, compreso quello cellulare, e la e-mail, l'utilizzo di tali strumenti deve essere limitato a scopi aziendali.

L'utilizzo delle autovetture aziendali e di tutti i beni e i servizi di cui i Destinatari abbiano ottenuto la disponibilità in ragione delle funzioni loro affidate dal Gruppo è rigorosamente limitato alle necessità aziendali. L'uso promiscuo è possibile esclusivamente nei casi, nei modi, nei limiti e alle condizioni in cui esso sia consentito dalle normative interne o eventualmente, in speciali casi, laddove previsto dal contratto di lavoro.

Le spese sostenute dai Destinatari per trasporto, vitto e alloggio sono rimborsabili dal Gruppo, esclusivamente e rigorosamente nei limiti, nei tempi e nei modi previsti dal CCNL e dalle disposizioni aziendali applicate al rapporto di lavoro.

Articolo 18 – Correttezza nei confronti della concorrenza, pratiche commerciali scorrette e pubblicità ingannevole

Il Gruppo riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo, crede fortemente nel valore di una concorrenza leale, nell'interesse sia delle imprese che dei consumatori e promuove diffusamente al suo interno la cultura di tali principi.

Le attività del Gruppo sono sempre conformi a tutte le leggi ed ai regolamenti vigenti ed applicabili per la tutela della libera ed equa concorrenza (normativa antitrust) e riflettono il valore della concorrenza come parte integrante della cultura aziendale.

Il rispetto degli anzidetti principi e comportamenti comporta, tra l'altro, che il Gruppo si impegni:

- ad incoraggiare una condotta innovativa e favorevole alla concorrenza, promuovendo il miglioramento continuo della qualità dei prodotti e dei servizi offerti ai clienti al fine di accrescere l'efficienza, l'innovazione e la soddisfazione del cliente;
- a contrastare e respingere qualsiasi comportamento volto ad ottenere informazioni confidenziali relative a propri concorrenti sul mercato, nel rispetto della vigente normativa in materia di antitrust e di leale concorrenza, impegnandosi a non intraprendere iniziative che possano costituire violazioni di tale normativa, vietando ogni forma di spionaggio industriale, raccolta indebita di dati o utilizzo di informazioni privilegiate;
- a promuovere in ogni settore della propria attività, ivi compresi i rapporti commerciali, comportamenti leali e corretti, condannando ogni possibile forma di turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse del Gruppo al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio in materia di diritto d'autore;
- a perseguire gli interessi aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia e a riconoscere alla concorrenza uno stimolo positivo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale a principi di lealtà e correttezza.

Nel collocamento e nella distribuzione dei prodotti il Gruppo intende puntare sul loro intrinseco valore competitivo, avendo cura di evitare affermazioni nei confronti dei prodotti concorrenti che, anche in maniera allusiva, abbiano carattere tendenzioso e contenuto potenzialmente denigratorio.

Ogni comparazione con i prodotti bancari distribuiti da concorrenti deve avvenire in maniera equa e corretta e deve essere fondata su criteri oggettivi, sulla base della qualità dei servizi offerti.

I Destinatari non possono accordarsi con i concorrenti sui prezzi dei prodotti o su ripartizioni di quote di mercato, né altresì possono concludere accordi con la clientela che limitino la loro possibilità di compiere operazioni con la concorrenza.

Il Gruppo riconosce l'importanza di porre in essere pratiche commerciali trasparenti (non scorrette) e/o di non effettuare pubblicità ingannevole anche ai sensi di quanto previsto dal Codice del consumo.

Ciò comporta, fra l'altro, che il Gruppo si impegna:

- a non porre in essere pratiche commerciali ingannevoli e/o aggressive;
- a non porre in essere pubblicità ingannevole che possa indurre in errore i consumatori o generare aspettative non veritiere sui prodotti e servizi offerti dal Gruppo.

Il rispetto delle normative antitrust è responsabilità di tutti i Destinatari del Codice Etico. La Capogruppo esercita funzioni di direzione, coordinamento e controllo su tutte le entità del Gruppo, al fine di garantire l'osservanza delle leggi e la conformità alle norme interne in materia di antitrust. La Capogruppo si impegna, inoltre, a:

- promuovere la cultura della concorrenza leale attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione continua;
- supervisionare l'osservanza della normativa antitrust, monitorando l'operato delle società controllate e garantendo il rispetto delle normative di settore;
- assicurare la conformità alle linee guida internazionali, allineando le proprie pratiche agli standard di settore e alle best practice riconosciute a livello globale.

Il Gruppo si impegna a mantenere un confronto costante con le autorità di regolamentazione e con gli stakeholder, garantendo la massima trasparenza e collaborazione in caso di ispezioni o richieste di chiarimenti in materia di antitrust. Questo approccio consente di rafforzare il rapporto di fiducia con clienti, partner commerciali e istituzioni.

AMBITI DI APPLICAZIONE**Articolo 19 – Rapporti con gli azionisti e la comunità finanziaria**

È interesse prioritario del Gruppo valorizzare l'investimento dei propri azionisti, attuando una politica che persegua la creazione di valore nel tempo.

Affinché le decisioni degli investitori possano essere basate sulla corretta valutazione delle politiche aziendali, dell'andamento della gestione e della redditività attesa del capitale investito, il Gruppo assicura tutta l'informazione necessaria, oltre che con gli strumenti stabiliti dalla legge, anche con presentazioni agli investitori istituzionali, agli analisti e a tutta la comunità finanziaria, in occasione delle principali scadenze finanziarie nonché di eventuali operazioni straordinarie.

Le informazioni che possono produrre effetti sull'andamento delle contrattazioni di mercato vengono diffuse nel rispetto dei criteri e delle modalità stabiliti dalla vigente normativa.

Il Gruppo si impegna a garantire la massima correttezza e trasparenza sostanziale e procedurale nella gestione delle operazioni con parti correlate e/o soggetti collegati, assicurando, ove richiesto, opportuna informativa al mercato.

Articolo 20 – Rapporti con i clienti

Nei rapporti con la clientela, il Gruppo si impegna a creare e sviluppare rapporti di fiducia e di reciproca e duratura soddisfazione.

A tal fine, i Destinatari sono tenuti ad improntare il loro comportamento a principi di correttezza, professionalità, proattività, cortesia, trasparenza, collaborazione e ascolto, fornendo informazioni adeguate, complete e tempestive sui prodotti e sui servizi offerti. I prodotti ed i servizi proposti al cliente devono essere rispondenti alle sue reali esigenze e non è consentito il ricorso a pratiche elusive o comunque tendenti a forzare il suo giudizio o il suo comportamento. I clienti sono informati in modo chiaro e completo sui prodotti e servizi proposti e relative condizioni applicate, al fine di facilitarne la comprensione e l'assunzione di scelte consapevoli. Inoltre, ai Destinatari del Codice Etico è fatto esplicito divieto di mantenere condotte che possano in qualunque modo favorire la commissione di illeciti nel settore finanziario o di reati fiscali.

Il Gruppo adotta politiche aziendali coerenti con le regole ed i principi della normativa di riferimento, che costituiscono un aspetto rilevante della propria affidabilità sul mercato e nei rapporti con la clientela. Per tutelare l'immagine e la reputazione del Gruppo è indispensabile che i rapporti con la clientela siano basati sul rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di antiriciclaggio, antiusura, trasparenza e privacy, nonché alla normativa di vigilanza.

Con riferimento alla tematica usura, l'art 16 comma 9 della Legge 108/1996 prescrive il divieto d'indirizzare la clientela per operazioni bancarie o finanziarie a soggetti non abilitati: in particolare la normativa dispone che "Salvo che il fatto costituisca reato più grave, chi, nell'esercizio di attività bancaria, di intermediazione finanziaria o di mediazione creditizia, indirizza una persona, per operazioni bancarie o finanziarie, a un soggetto non abilitato all'esercizio dell'attività bancaria o finanziaria, è punito con la reclusione da due a quattro anni".

Pur non avendo preclusioni di principio verso alcun cliente o categoria di clienti, il Gruppo non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone o enti notoriamente dediti alla commissione di reati o di cui sia conosciuta o sospettata l'appartenenza o il legame ad organizzazioni criminali, terroristiche od operanti nell'ambito di Paesi nei cui confronti siano attive misure di embargo alle quali aderisce lo Stato

Italiano. Più specificatamente, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, il Gruppo evita di:

- intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite, in particolare connesse al traffico d'armi, al riciclaggio, al terrorismo, al contrabbando, al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà e affidabilità commerciale;
- mantenere rapporti finanziari con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad es. sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti ovvero il turismo sessuale, ecc.).

Gli eventuali reclami della clientela sono trattati con sensibilità e secondo apposite procedure interne, in quanto costituiscono un'opportunità di miglioramento, per superare conflittualità e migliorare fiducia e soddisfazione dei clienti.

Articolo 21 – Rapporti con dipendenti e collaboratori

Il Gruppo promuove il massimo grado di professionalità nei propri Dipendenti e Collaboratori.

Il Gruppo assume il proprio personale unicamente con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Non è consentito instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno né svolgere alcuna attività volta a favorire l'ingresso illecito nel territorio dello Stato di soggetti clandestini.

Il Gruppo ritiene fondamentale che la selezione del proprio personale avvenga secondo criteri trasparenti, basati sulla verifica dei requisiti professionali, garantendo le pari opportunità. I profili professionali e personali dei candidati vengono valutati pertanto con obiettività nell'esclusivo interesse del Gruppo ad assumere o a promuovere le persone più idonee per le posizioni di cui trattasi.

A tutti i Dipendenti sono parimenti garantite pari opportunità di crescita professionale e di avanzamenti di carriera, nel rispetto dei principi di meritocrazia, trasparenza, equità. Il Gruppo evita qualsiasi forma di discriminazione e garantisce trasparenza alla fase di gestione e sviluppo di carriera del personale.

Il Gruppo fornisce ai propri Dipendenti strumenti di formazione e di aggiornamento idonei al raggiungimento di un grado di professionalità adeguato all'esecuzione dei compiti loro assegnati e ne valorizza nel tempo le attitudini e le competenze.

Il Gruppo crede che il rispetto della personalità e della dignità di ciascun dipendente sia fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà. Comportamenti che possano arrecare pregiudizio alla dignità, all'integrità e alla libertà della persona sono ritenuti inammissibili; non sono tollerate molestie sessuali, vessazioni fisiche o psicologiche, fenomeni di mobbing e stalking.

Il Gruppo riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale e la favorisce con appositi strumenti e iniziative.

Il Gruppo valorizza lo spirito di appartenenza aziendale e quello di solidarietà con e tra le persone. Viene favorito, dunque, un clima lavorativo positivo, che valorizzi le individualità e i rapporti interpersonali, favorendo il rafforzamento del senso d'appartenenza e dello spirito di squadra.

Il Gruppo premia i Dipendenti per i risultati ottenuti nel rispetto delle politiche di remunerazione e incentivazione in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali anche di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto dei rischi assunti, in linea con i livelli di capitale e di liquidità

necessari a sostenere le attività intraprese. Questo impianto consente di evitare incentivi distorti che potrebbero indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione dei rischi.

Il Gruppo valorizza i Dipendenti e i Collaboratori che si impegnano a curare le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi e dei superiori, nonché ad assumere un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita dei propri Collaboratori ispirandola a principi di professionalità, trasparenza, correttezza e onestà.

Le informazioni che riguardano il personale e, in particolare, quelle riservate o concernenti dati sensibili, sono trattate, in conformità alla vigente normativa di riferimento, con modalità idonee ad assicurarne la massima trasparenza verso i diretti interessati e inaccessibilità da parte di terzi.

Articolo 22 – Rapporti con i fornitori di beni e servizi

Il Gruppo sviluppa con i propri fornitori rapporti improntati a correttezza e trasparenza.

La loro selezione avviene previa verifica dei requisiti di onorabilità e professionalità, tecnici e reputazionali con particolare attenzione agli ambiti antiriciclaggio, contrasto al finanziamento del terrorismo e conflitto d'interessi, perseguendo il miglior rapporto qualità-prezzo, garantendo, ove possibile, la rotazione dei fornitori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il Gruppo non intrattiene rapporti con soggetti:

- implicati in attività connesse al traffico d'armi, al riciclaggio, al terrorismo, al contrabbando, al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona (ad es. sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti ovvero il turismo sessuale, ecc.);
- che occupino alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o il cui soggiorno sia irregolare, oppure che reclutino o impieghino manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento approfittando del loro stato di bisogno.

I Dipendenti e/o Collaboratori addetti al processo di acquisto:

- operano nel rispetto dei principi di lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, assicurando nell'attività di acquisto per conto del Gruppo l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti;
- sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni loro affidate;
- devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori, pertanto, eventuali rapporti personali dei Dipendenti e/o Collaboratori con i fornitori devono essere segnalati alla Direzione Generale ovvero al Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza prima di ogni trattativa;
- devono mantenere i rapporti e condurre le trattative con i fornitori in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di lunga durata, nell'interesse del Gruppo;
- sono tenuti tassativamente a segnalare immediatamente al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
- non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per il Gruppo, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali del presente Codice Etico;

- non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per il Gruppo.

Articolo 23 – Rapporti con gli Organi di controllo, società di revisione e altre strutture

Il Gruppo assicura il corretto svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite agli azionisti, al Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza.

Il Gruppo prevede un sistema di controlli interni affidati a funzioni adeguate e strutturate in conformità a quanto richiesto dalla legge, dalla normativa secondaria e dalle norme di autoregolamentazione.

Ogni destinatario, nell'ambito delle proprie funzioni e dei compiti assegnati, deve contribuire attivamente al migliore funzionamento del sistema dei controlli interni e allo sviluppo di una cultura dei controlli.

Articolo 24 – Rapporti con Autorità di Vigilanza e controllo

I rapporti istituzionali con le Autorità di Vigilanza sono improntati a principi di correttezza, trasparenza, professionalità e disponibilità, nel rispetto dei reciproci ruoli, escludendo ogni comportamento e/o atteggiamento volto ad influenzarne impropriamente e/o indebitamente l'operato o che possa anche solo apparire tale.

Il Gruppo, con l'ausilio di funzioni espressamente dedicate, mantiene – ove previsti – costanti e puntuali flussi informativi con le Autorità, assicurando la completezza, veridicità e integrità delle notizie fornite, l'oggettività delle valutazioni e la tempestività nell'invio.

Le comunicazioni rivolte agli organi preposti al controllo (Sindaci, Società di Revisione esterna ed Organismo di Vigilanza, Funzioni Aziendali di Controllo) devono essere complete, veritiere e corrette. È fatto divieto di esporre fatti non corrispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria delle società del Gruppo o occultare, con altri mezzi, fatti inerenti alla situazione medesima che avrebbero dovuto essere comunicati.

È vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo attribuite agli organi stessi.

Articolo 25 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Il Gruppo ha tolleranza zero per gli atti di corruzione¹ e proibisce che essi vengano commessi in qualsiasi forma, sia diretta che indiretta e non permette che i Destinatari del presente Codice siano anche solo coinvolti in atti di corruzione.

Pertanto, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, è proibito:

- influenzare atti ufficiali o qualsiasi decisione in violazione di un dovere d'ufficio da parte di un Pubblico Ufficiale;

¹ Il Gruppo ha tolleranza zero anche per gli atti di corruzione tra privati.

- offrire indebitamente o promettere ad un Pubblico Ufficiale, a funzionari, ad impiegati pubblici o incaricati di pubbliche funzioni nonché a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, denaro o altre utilità;
- accettare o sollecitare richieste di denaro o di altra utilità, o autorizzare qualcuno a farlo, da parte di un Pubblico Ufficiale o da parte di un incaricato di pubblico servizio al fine di ottenere, assicurarsi o mantenere un vantaggio in relazione alle attività d'impresa.

Non è ammesso dunque, né direttamente né indirettamente né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma né esercitare illecite pressioni né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo al fine di arrecare un vantaggio diretto o indiretto al Gruppo).

Chi riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, deve immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza ed il suo diretto superiore.

Le prescrizioni suindicate non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., abbiano finalità analoghe a quelle vietate dal presente paragrafo.

Nel caso si instaurino rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

In particolare, non devono essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti di enti pubblici o soggetti loro collegati;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse del Gruppo, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

È inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni, comunque denominate, concesse al Gruppo dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

Qualora il Gruppo utilizzi consulenti o, comunque, soggetti esterni allo stesso per essere rappresentato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con i concessionari di pubblici servizi, deve essere previsto che i terzi coinvolti accettino le regole del presente Codice.

Articolo 26 – Rapporti con organizzazioni politiche e con le OO.SS.

Il Gruppo non effettua erogazioni liberali, né sostiene, mediante sponsorizzazioni, movimenti o organizzazioni con fine politico.

La partecipazione, a titolo personale, dei destinatari ad organizzazioni politiche avviene senza alcun collegamento con la funzione svolta all'interno del Gruppo e secondo le modalità previste dalla legislazione vigente.

Il Gruppo impronta il confronto con le Organizzazioni sindacali in senso responsabile e costruttivo, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo, nella continua ricerca di proficue relazioni industriali.

Eventuali attività di lobbying dovranno essere condotte nel rispetto dei principi di integrità, trasparenza e conformità normativa. Ogni interazione con rappresentanti istituzionali dovrà essere basata su informazioni accurate, rilevanti e verificate, evitando qualsiasi forma di pressione indebita o condotta che possa compromettere l'imparzialità delle decisioni pubbliche. Il Gruppo si impegnerà a rendere tracciabili le iniziative di lobbying, documentandole in maniera chiara e accessibile, in linea con le normative vigenti e con gli standard di responsabilità sociale d'impresa.

I dipendenti e i collaboratori, che saranno eventualmente coinvolti in tali attività, dovranno attenersi a quanto riportato all'interno del presente documento e segnalare eventuali conflitti di interesse o situazioni di rischio etico.

Articolo 27 – Rapporti con gli altri operatori del settore e con le Associazioni di Categoria

I rapporti con altre società, siano esse banche o intermediari finanziari, si devono svolgere sempre sul piano della libera e leale concorrenza, nel pieno rispetto dei principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

Sono espressamente vietati: l'uso di informazioni, di qualunque tipo ed in qualsiasi modo assunte, per fini diffamatori o fuorvianti della clientela; ogni attività di dumping, nonché la creazione di cartelli o trust, anche se di breve durata.

I rapporti con le Associazioni di Categoria devono essere sempre improntati alla massima lealtà e collaborazione, evitando comportamenti, iniziative e comunicazioni che utilizzino informazioni di competenza associativa non ancora rese pubbliche o che si avvantaggino impropriamente della comunicazione istituzionale prodotta dalle Associazioni medesime (ad esempio, comunicati stampa, campagne pubblicitarie, ecc.).

SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI E DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 28 – Segnalazioni

Ogni destinatario ha l'obbligo di segnalare immediatamente possibili violazioni del presente Codice o del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Gruppo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di cui sia a conoscenza.

Il Gruppo ha adottato una piattaforma informatica, accessibile attraverso un'apposita sezione, denominata "Whistleblowing", presente sul sito internet istituzionale della Capogruppo e di ciascuna controllata, finalizzata alla gestione dei sistemi di segnalazione. Tale canale, autonomo e indipendente dalle ordinarie linee di reporting, assicura la riservatezza del soggetto segnalante e permette di inviare una segnalazione anonima.

Nel caso in cui il Segnalante ravvisi che il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione sia il presunto responsabile della violazione e abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio, dovrà indirizzare la segnalazione al Responsabile alternativo.

Nel caso in cui le segnalazioni siano relative a fatti/comportamenti che possono comportare la responsabilità della Capogruppo e delle controllate ai sensi del D. Lgs. 231/2001, deve esserne data informativa all'OdV attraverso l'utilizzo della casella di posta elettronica a tale scopo istituita (odv231@bancavalsabbina.com). Qualora la segnalazione abbia quale soggetto segnalato l'Organismo di Vigilanza o uno dei suoi membri, la stessa deve essere indirizzata al canale alternativo, rappresentato dalla casella di posta elettronica mog@bancavalsabbina.com.

Il Gruppo si impegna comunque ad indagare in relazione ad ogni violazione di cui venga altrimenti a conoscenza.

Le segnalazioni di violazioni sono prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti a identificare i termini della violazione ed a consentire di effettuare una indagine appropriata.

Il Gruppo non tollera alcun tipo di ritorsione per le segnalazioni effettuate. In ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Gruppo o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Tutti i destinatari del Codice sono, inoltre, tenuti a cooperare nelle indagini interne relative alle violazioni ed ai comportamenti non in linea con il presente Codice.

Articolo 29 – Conseguenze derivanti dalla violazione del Codice

Non sono tollerate da parte del Gruppo violazioni delle previsioni contenute nel presente Codice.

Esse sono assoggettate al medesimo sistema sanzionatorio previsto nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da ciascuna entità del Gruppo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ovvero a sanzioni previste dal sistema disciplinare del CCNL di riferimento, da altri codici o dalla normativa giuslavorista.

Le funzioni aziendali competenti riferiscono all'Organismo di Vigilanza e all'Organo Amministrativo segnalando analiticamente le violazioni più significative, comprese quelle attribuite ai Destinatari non Dipendenti, nonché i conseguenti provvedimenti adottati o in via di adozione.

Con riguardo a fornitori, Collaboratori esterni, consulenti e “partner” commerciali, il Gruppo valuta la possibile risoluzione dei rispettivi contratti qualora venisse a conoscenza di condotte illecite:

- ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte degli stessi;
- ove pattuito contrattualmente, ai sensi del presente Codice;
- in caso di accertate violazioni dei diritti umani, con particolare riferimento a episodi di sfruttamento del lavoro, discriminazione, lavoro forzato o minorile, e qualsiasi altra condotta che contrasti con le convenzioni internazionali e i principi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dagli standard dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Il Gruppo si impegna a promuovere l’adozione di comportamenti rispettosi dei diritti umani lungo tutta la catena di valore e a intraprendere adeguate azioni correttive, compresa la risoluzione contrattuale, nei confronti dei soggetti che si rendano responsabili di gravi violazioni.

Per quanto concerne i componenti degli Organi sociali, ogni violazione da parte loro, ove non diversamente previsto, è sanzionata, con misure proporzionali alla violazione, dall’Organo sociale di appartenenza.

Articolo 30 – Procedimento per la revisione del Codice

Nel caso in cui intervengano modifiche alla legislazione vigente, ovvero all’assetto organizzativo del Gruppo e, comunque, in ogni caso in cui sia ritenuto opportuno, l’Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione le modifiche da apportare al presente Codice Etico.

Delle modifiche al Codice viene data ampia diffusione e pubblicità, in conformità alle disposizioni generali.

Articolo 31 – Entrata in vigore

Il presente Codice (come ogni sua eventuale successiva modifica/aggiornamento) entra in vigore con effetto immediato dalla data della sua pubblicazione sulla “intranet” aziendale della Capogruppo e delle società controllate e sui rispettivi siti internet.