CODICE ETICO DI GRUPPO

Gruppo La Cassa di Ravenna

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7008 del 14.07.2003
e successivamente modificato:
- con delibera n. 7717 del 26.07.2005
- con delibera n. 8095 del 28.08.2007
- con delibera n. 8253 del 23.05.2008
- con delibera n. 8726 del 16.03.2010
- con delibera n. 8832 del 29.06.2010
- con delibera n. 8912 del 22.10.2010
- con delibera n. 9457 del 20.04.2012
- con delibera n. 10515 del 28.11.2015
- con delibera n. 11461 del 02.08.2016
- con delibera n. 11681 del 17.11.2016
- con delibera n. 13589 del 18.03.2019
- con delibera n. 13887 del 02.07.2019
- con delibera n. 14358 del 17.02.2020
- con delibera n. 14771 del 25.08.2020
- con delibera n. 15032 del 21.12.2020

ed esteso a:

- **Banca di Imola S.p.A.;**
- **Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.;**
- **Italcredi S.p.A.;**
- **SORIT S.p.A.**
- **Sifin S.r.l.**

INDICE

CODICE ETICO DI GRUPPO 3
1. DEFINIZIONI 3
2. PREMESSA 4
3. PRINCIPI E VALORI AZIENDALI 4
4. VISIONE ETICA 5
5. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE 5
6. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO 6
7. REGOLE GENERALI 10
8. RAPPORTI CON I TERZI 13
9. ORGANIZZAZIONE INTERNA 14
10. PRESTAZIONE DI SERVIZI DI INVESTIMENTO ED OPERAZIONI AVENTI AD OGGETTO STRUMENTI E PRODOTTI FINANZIARI E DIVISE (Solo per le Banche del Gruppo) 15
11. INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI E DEI DIVIETI 17
12. ESTENSIONE A TERZI DELLE PREVISIONI DEL CODICE 17
13. PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 18
14. TRASPARENZA E ACCURATEZZA DELLA CONTABILITÀ, CONTROLLI INTERNI 19
15. TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DEL MERCATO 19
16. REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO, EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO E RICICLAGGIO. 22
17. ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E MANIPOLAZIONE DEL MERCATO 22
18. OMICIDIO COLPOSO (Art. 589 Codice Penale) E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME (Art. 590 Terzo Comma Codice Penale) 22
19. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA 22
20. REGOLAMENTO UE 679/2016 PRIVACY, DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTI ILLECITO DEI DATI 23
21. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA 23
22. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE 23
23. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI 23
24. REATI AMBIENTALI 23
25. REATI TRIBUTARI di cui al D.lgs 10/03/2000 n. 74 23
26. DISPOSIZIONI FINALI 23

CODICE ETICO DI GRUPPO

L'adozione di principi comportamentali generali ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale del presente Modello, con lo scopo di prevenire eventuali comportamenti illeciti da parte di soggetti apicali, dipendenti e soggetti terzi.

Tali principi generali sono stati inclusi nel Codice Etico di Gruppo che, pur in un quadro più ampio rispetto a quello strettamente regolamentare, persegue l'obiettivo di dissuadere i soggetti destinatari da comportamenti in contrasto con quanto disposto dal citato Decreto.

Di seguito si riporta il testo integrale del predetto Codice Etico adottato da ciascuna Banca/Società del Gruppo. Il Codice Etico di Gruppo costituisce parte integrante del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01.

1. DEFINIZIONI

Nel presente Codice Etico i seguenti termini assumono il significato a fianco di ciascuno indicato.

Gruppo:

Gruppo La Cassa di Ravenna

Capogruppo:

La Cassa di Ravenna S.p.A.

Banche del Gruppo:

Banca di Imola S.p.A.
Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.

Società del Gruppo:

Italcredi S.p.A.
SORIT S.p.A.
Sifin S.r.l.

Destinatari del Codice Etico:

Gli esponenti delle Banche/Società del Gruppo e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, temporaneamente o stabilmente, instaurano rapporti o relazioni con il Gruppo ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Esponenti Aziendali:

Sono esponenti aziendali gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, Quadri Direttivi e ogni altro dipendente, inclusi i promotori finanziari esterni.

Collaboratori esterni:

Tutti i soggetti, non in rapporto di lavoro subordinato con la Società, che prestano, anche in via non esclusiva e non continuativa, la propria attività a favore della Società medesima (consulenti, liberi professionisti, intermediari, agenti, ecc) con esclusione dei promotori finanziari.

Informazioni confidenziali:

Qualsiasi informazione riservata riguardante sia la sfera di attività di una Impresa o di una Società, quotata o non, concernente fatti o circostanze, non di pubblico dominio, di particolare rilevanza sotto il profilo organizzativo, patrimoniale, economico, finanziario, strategico ovvero per l'andamento degli affari di quella, sia gli strumenti finanziari emessi dalla Società medesima.

2. PREMESSA

I rapidi cambiamenti intervenuti nello svolgimento dell'attività bancaria e finanziaria ed i contorni di sempre maggiore complessità della società bancaria hanno indotto il Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna (di seguito, il Gruppo) a riassumere in questo documento i principi che ormai da più di 160 anni ispirano il nostro agire quotidiano.
Recenti interventi normativi, in particolare il D.Lgs. 231/2001 sulla Responsabilità amministrativa delle imprese per gli illeciti commessi dai soggetti apicali, dipendenti e soggetti terzi, ci hanno fatto ritenere indispensabile richiamare detti principi.
Il presente documento individua pertanto i valori essenziali del nostro modo di essere e fare Banca/Impresa e indica i comportamenti attesi degli esponenti aziendali nei rapporti con i clienti, attuali o potenziali, i colleghi, i collaboratori, i fornitori, le pubbliche autorità e con l'opinione pubblica.
Il Gruppo attribuisce al valore della correttezza morale una rilevante importanza e si attende da tutti i suoi esponenti aziendali, e collaboratori esterni, un'adesione convinta ai principi espressi da questo Codice Etico.
Ciascun esponente aziendale e collaboratore esterno è tenuto ad applicare i principi espressi con il Codice Etico con il massimo rigore: il Gruppo vigilerà per prevenire ed evitare violazioni del presente Codice Etico e, se si verificassero, sanzionarle in modo appropriato.
Il Codice verrà portato a conoscenza anche della clientela e di quanti entreranno in relazioni d'affari con il Gruppo.
A conferma di quanto appena riportato, il Gruppo ha aderito negli scorsi anni ai seguenti codici di comportamento:

- Codice di comportamento ABI del settore bancario e finanziario;
- Codice interno di autodisciplina in materia di intermediazione finanziaria;
- Codice di condotta sui mutui ipotecari.

Questo Codice Etico di Gruppo esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dagli esponenti aziendali e collaboratori esterni delle Banche/Società del Gruppo, nel rispetto dei legittimi interessi degli azionisti, dipendenti, clienti, partners commerciali e della collettività in cui il Gruppo è presente con le proprie attività attraverso le Società.

Il documento nasce come uno degli elementi del modello organizzativo e di controllo societario definito in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 ed in tal senso si ispira alle Linee Guida emanate dall'ABI, non limitandosi a indicare le linee guida comportamentali riferite alle attività a rischio, abbraccia in modo più ampio il ruolo ed i rapporti delle Banche/Società del Gruppo, dei suoi dipendenti e collaboratori.

3. PRINCIPI E VALORI AZIENDALI

Il Gruppo intende difendere, affermare e valorizzare la continuità della propria reputazione, acquisita in oltre un secolo e mezzo di attività, attraverso la professionalità, la correttezza e la trasparenza del suo modo di svolgere l'attività e la qualità dei servizi resi.
Il cliente e la soddisfazione delle sue necessità, sono al centro della nostra missione, impegnandoci nel contempo ad ottenere il miglior risultato economico nel quadro delle strategie di crescita del Gruppo sul mercato di riferimento.
Le attività del Gruppo avranno sempre presenti i seguenti principi:

- la cura dell'interesse del cliente, che si risolve anche in una migliore immagine della Società e quindi in

un vantaggio competitivo;

- la creazione di valore per la generalità degli azionisti, attraverso lo sviluppo della redditività e della solidità patrimoniale, nel rispetto della sana e prudente gestione;
- valorizzare la crescita professionale e personale delle risorse umane, stimolandone l'orientamento verso livelli di eccellenza, nel quadro di comportamenti eticamente corretti;
- rispettare le regole dell'organizzazione tenendo conto dell'ottimizzazione dei costi e delle risorse;
- rimanere fedeli ai principi di un sano esercizio della nostra attività ed essere pertanto un Gruppo solido, affidabile, esperto, trasparente, aperto alle innovazioni, interprete dei bisogni dei clienti;
- perseguire gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, con comportamenti leali e corretti, mirando ai massimi livelli di integrità professionale;
- coltivare il prestigio aziendale quotidianamente, tenendo presente che la reputazione acquisita è preziosa e per ciò stesso fragile, evitando quindi comportamenti anche solo apparentemente scorretti.

In linea con i principi ispiratori sopra enunciati, tutti gli esponenti aziendali e collaboratori esterni, qualunque sia la loro funzione, dovranno attenersi ad un comportamento eticamente corretto con colleghi, clienti, fornitori, concorrenti ed enti pubblici.

Non sono in alcun modo tollerati non solo i comportamenti illegali ma anche quelli eticamente riprovevoli.

La Società sceglie i propri collaboratori esterni tra coloro (persone fisiche e giuridiche) che ne condividono i principi e valori aziendali.

4. VISIONE ETICA

La Società rispetta le aspettative legittime dei propri interlocutori, ovvero quei soggetti (intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni) che hanno con il Gruppo relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nell'attività aziendale, in modo coerente con la propria missione.
Sono interlocutori coloro che sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività del Gruppo e quindi in modo particolare:

- azionisti;
- esponenti aziendali e collaboratori esterni;
- clienti;
- fornitori;
- pubblica amministrazione;
- collettività;

Nella condotta degli affari i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra le Società ed i suoi rispettivi interlocutori e possono favorire l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti della singola Società che aspira, invece, a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri interlocutori e si adopera a perseguire la propria missione ricercando il contemperamento degli interessi coinvolti. Questo codice è improntato dunque ad un ideale di cooperazione, in vista di un reciproco vantaggio delle parti interessate.

5. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Il Codice Etico si applica alle Banche/Società del Gruppo ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti degli esponenti aziendali, collaboratori esterni e per chiunque operi in nome e per conto delle Società.

I destinatari del Codice Etico hanno l'obbligo di conoscere le norme, di astenersi da comportamenti contrari alle norme, di rivolgersi al superiore o all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti segnalando eventuali violazioni da parte di altri destinatari, di collaborare con le strutture deputate a verificare le eventuali violazioni ed informare le controparti dell'esistenza del Codice.

L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i destinatari ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile[1].
Il Gruppo si impegna alla diffusione del presente Codice Etico, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che favorisca la piena applicazione dello stesso.
In particolare, al fine di garantire il rispetto delle norme e dei principi espressi, è istituito un Organismo di Vigilanza per svolgere un'efficace attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico proponendo, ove opportuno, l'applicazione di adeguate misure sanzionatorie o incentivanti. Ogni dipendente che violi il Codice Etico, nel rispetto delle normative vigenti, potrà essere sottoposto a sanzione disciplinare, alla revoca di poteri e funzioni, al deferimento alle autorità amministrative o giudiziarie ordinarie.

In ogni rapporto d'affari, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza del Codice Etico e devono rispettarlo, pena le conseguenze stabilite dal contratto. Nei contratti di collaborazione esterna va indicata l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico; in particolare i collaboratori esterni che agiscono nei confronti di terzi in nome e per conto della Società sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice Etico allo stesso modo degli esponenti aziendali.

6. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività del Gruppo, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.
I rapporti con le controparti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Rispetto delle leggi e regolamenti vigenti

Ciascuna Banca/Società del Gruppo si impegna a rispettare tutte le leggi e le normative nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute.

Nel caso in cui queste si rivelino lacunose o in contrasto con i principi del nostro ordinamento o soggette a diverse interpretazioni, verranno consultati esperti competenti in materia.

Le Banche/Società del Gruppo, sono tenute al rispetto della normativa e dei Regolamenti Aziendali e degli indirizzi provenienti dalla Capogruppo.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Le Società si impegnano ad informare in modo chiaro e trasparente, tutti gli interlocutori circa la propria situazione ed il proprio andamento economico/finanziario, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.
Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione devono rispondere ai requisiti di completezza ed accuratezza.
I destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, competenza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni che potrebbero trarre in inganno o generare equivoci nelle operazioni compiute per conto della Banca/Società.
I destinatari sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

[1] "Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

Riservatezza delle informazioni

Le Società assicurano la riservatezza delle informazioni ricevute da terzi in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astengono dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.
Gli esponenti aziendali e i collaboratori esterni, oltre ai divieti imposti dalla legge, dal codice penale e dalle normative europee, sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) direttamente o indirettamente informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni di ogni genere senza l'autorizzazione della Banca/Società.

Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse

Il Gruppo, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interesse.
In particolare, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione o fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alle Società stesse. Si fa inoltre divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia.

Questo vale sia nel caso in cui un esponente aziendale e/o un collaboratore esterno persegua un interesse diverso dalla missione di impresa o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Oltre alle considerazioni sopraesposte si precisa la possibilità di conseguenze anche penali a seguito di violazioni di specifiche norme considerate dal D.Lgs 231/2001.

Relazioni con gli azionisti e valorizzazione degli investimenti

Il Gruppo crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di competenza sia diffusa e consapevole.
Esso si adopera affinché gli andamenti economico/finanziari siano tali da salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti hanno assunto con l'investimento dei propri capitali e garantire il credito fornito dagli altri finanziatori.

Tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato

Ciascuna Banca/Società del Gruppo svolge la propria attività nel rispetto della normativa societaria e di Vigilanza intesa a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi con i quali instaura rapporti, il regolare andamento del mercato e, in genere, la trasparenza e la correttezza dell'attività sotto il profilo economico e finanziario.

Centralità della persona

Le Società promuovono il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri, al fine di evitare atti e/o condotte che violino i principi che presiedono alla centralità dei valori di "personalità" e " dignità" umana, il cui rispetto - oltre a rispondere a ragioni di ordine etico - si pone anche come premessa irrinunciabile ed indispensabile allo sviluppo ed al successo delle Società stesse.
AI fine di garantire le migliori condizioni possibili di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali atte ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano garantiti uguali dignità e rispetto, le Società riconoscono il valore dei soggetti che vi operano di vivere in un ambiente di

lavoro libero, sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto.
Il Gruppo incoraggia un ambiente lavorativo libero e aperto per l'esercizio del diritto alla libertà di associazione e di adesione ai sindacati e non si oppone ai dipendenti che esercitano i loro diritti in qualità di membri dei sindacati. Il Gruppo non ostacola il riconoscimento o la rappresentatività dei sindacati.
Le Società ritengono necessario prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di comportamenti vessatori e comunque di quelle azioni che ledono le fondamentali regole del rispetto e della collaborazione fra le persone, considerando che queste circostanze possono avere diretta ricaduta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni.
In particolare le Società tutelano e promuovono il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun dipendente.
Il Gruppo sostiene e rispetta i diritti umani in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU.
Il Gruppo si impegna altresì a rispettare gli orientamenti delle Nazioni Unite in materia di attività imprenditoriale e diritti umani, ad evitare di violare i diritti umani e ad adoperarsi per porre rimedio agli effetti dannosi nella conduzione delle proprie attività sui diritti umani. Il Gruppo adotterà misure ragionevoli per combattere "Il razzismo e la xenofobia",e mitigare eventuali violazioni e porvi rimedio laddove appropriato.
Il Gruppo si impegna a combattere le discriminazioni in ogni manifestazione e forma, a promuovere le pari opportunità, l'assunzione e l'attenzione ai lavoratori disabili, il rispetto della parità tra donne e uomini nonché la diversità, che può riflettersi nella differenza di sesso, età, origine, cultura, orientamento sessuale, nazionalità, opinioni politiche, religiose e credenze, disabilità, situazioni familiari, istruzione e appartenenze sindacali.
In nessuna circostanza le differenze di cui sopra possono influenzare le decisioni in materia di assunzioni, di formazione o di gestione e sviluppo delle carriere.

Imparzialità e pari opportunità

Il Gruppo evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla disabilità, alla razza, alla nazionalità, all'origine sociale, alla situazione familiare, alle opinioni politiche e sindacali, alla reale o presunta appartenenza a un gruppo etnico o nazionale e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori. Mira a prevenire ogni forma di molestia sessuale e intende fare emergere e combattere anche le molestie dissimulate, che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di chi le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

Costituisce molestia sessuale:

- ogni atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici ed i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga;
- ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale che sia indesiderato e che, per la sua insistenza, sia percepibile da chi lo subisce come arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona, ovvero sia suscettibile di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

Partendo dal presupposto di inaccettabilità di ogni atto e comportamento che si configuri come molestia e violenza di genere, il Gruppo prevede una serie di misure organizzative atte alla segnalazione, prevenzione e contrasto rispetto a eventuali fenomeni di questo tipo.
Le molestie sessuali sono una forma di violenza che colpisce le persone sul posto di lavoro. Il Gruppo contrasta ogni forma di molestia sessuale basate sull'orientamento sessuale, indipendentemente dall'anzianità del dipendente o dal tipo di contratto di lavoro sottoscritto con le Società del Gruppo.
Le Società intendono adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali comportamenti, fornendo assistenza tempestiva ed imparziale a coloro che ne siano stati oggetto, con la dovuta riservatezza e senza discriminazione nei confronti dei soggetti coinvolti.

Il Gruppo afferma il proprio impegno nel combattere le molestie sessuali commesse anche da clienti e fornitori, ponendo il benessere dei propri dipendenti al primo posto delle sue priorità. Il Gruppo incoraggia la creazione di un ambiente di lavoro positivo, promuovendo le migliori pratiche e azioni concrete. Debbono essere rispettati e promossi i principi di uguaglianza tra donne e uomini e di non discriminazione basata sul genere, in particolare con riferimento alle procedure di selezione ed assunzione, alla distribuzione di compiti, alle promozioni, alla retribuzione ed alla formazione professionale. Tali principi si applicano anche a qualsiasi modifica delle condizioni di lavoro, dei benefici sociali, della risoluzione dei contratti di lavoro e di qualsiasi altra questione che influenza la vita lavorativa.

Valorizzazione della diversità di genere

Il Gruppo riconosce il valore della diversità di genere come una risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutte le aziende, che trova espressione, nel settore bancario, al *considerando* n. 60 della Direttiva 2013/36/UE sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e, pertanto, aderisce alla Carta "Donne in banca": valorizzare la diversità di genere" approvato dal Comitato Esecutivo dell'ABI il 19 Giugno 2019.

Il Gruppo si impegna, in coerenza con le proprie specificità, anche dimensionali e operative, a valorizzare le proprie politiche aziendali ispirate ai seguenti principi per le pari opportunità:

- promuovere costantemente un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità, anche di genere;
- rafforzare modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche la fine di far emergere le candidature femminili qualificate nel caso in cui siano carenti;
- diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate, in un ambito aziendale orientato, ad ogni livello, alle pari opportunità di ruolo e parità di trattamento;
- impegnarsi a promuovere la parità di genere anche al di fuori della banca e a beneficio delle comunità di riferimento:
- realizzare opportune iniziative per indirizzare e valorizzare le proprie politiche aziendali in materia di parità di genere – anche attraverso testimonianze e attività di sensibilizzazione sulle motivazioni e sui benefici attesi – sotto la responsabilità di figure di alto livello.

Salute e sicurezza

Ciascuna Società si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salutari, garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Le Società pongono particolare attenzione a tutti gli atti e comportamenti persecutori, vessatori, abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, continuativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo nei confronti di coloro che operano nelle Società stesse. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerare forme di molestia o violenza morale in ambito lavorativo:

- nascondere deliberatamente informazioni relative al lavoro o addirittura disinformare;
- ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: mortificare, offendere, deridere, calunniare o diffamare colleghi o i loro familiari;
- minacciare;
- impedire o ostacolare deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
- svalutare sistematicamente ed ingiustificatamente i risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro;
- attribuire compiti effettivamente gravemente dequalificanti;
- esercitare qualunque forma di azione vessatoria, a maggior ragione se finalizzata all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione.

Le Società del Gruppo adottano e mantengono adeguati sistemi di gestione volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale.

Rispetto dell'ambiente

Ciascuna Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività e per le proprietà ad essa affidate, in considerazione dei diritti delle generazioni future.
La Società rispetta le aspettative dei propri clienti e delle Banche/Società del Gruppo relativamente alle questioni dell'ambiente.

Responsabilità verso la collettività

Il Gruppo è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi legittimi. Per questo motivo, intende condurre le sue attività nel rispetto delle comunità locali e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere sempre ulteriori miglioramenti della propria reputazione e legittimazione ad operare.

7. REGOLE GENERALI

Comportamenti nei luoghi di lavoro e all'esterno, molestie sessuali e discriminazioni

Gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni improntano la propria condotta, sia nei luoghi di lavoro che all'esterno, ad elevati livelli di correttezza e integrità e si astengono dal tenere condotte non compatibili con gli incarichi svolti nella Società, che possano compromettere la reputazione e l'immagine della Società medesima.
In tale ottica ed a titolo esemplificativo, essi si astengono dal tenere, nei luoghi di lavoro, comportamenti non improntati alla correttezza ed al massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno, nonché dal praticare, anche nella vita privata, attività che possano pregiudicare la propria situazione finanziaria personale (quali, ad esempio, gioco d'azzardo, scommesse) o comunque attività non lecite o eticamente scorrette.
Ciascun esponente aziendale deve contribuire personalmente ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della sensibilità degli altri; è dovere di ogni esponente aziendale collaborare con l'Azienda per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità anche di genere, in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.
Sarà pertanto considerata violazione di tali caratteristiche:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di uso di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto; consumare o cedere a terzi a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti. Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, saranno per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti,
- fare ingresso nei locali di Società del Gruppo con armi o strumenti di offesa di qualsiasi natura. E' fatto obbligo all'esponente aziendale cui sia stata rilasciata licenza di porto di armi darne tempestiva comunicazione scritta all'Ufficio Compliance di Gruppo.

Tutti i Dirigenti ed i Responsabili di Uffici/Filiali sono tenuti ad impegnarsi per prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona. I Dirigenti ed i Responsabili di Uffici/Filiali devono inoltre tendere ad assicurare un ottimale clima relazionale fra il personale, nonché idonee condizioni ambientali ed organizzative.
In ogni caso non verranno assolutamente tollerate discriminazioni e molestie di ogni tipo, ivi compresi fenomeni di bullismo, molestie di natura sessuale e ritorsioni sul posto di lavoro.
Il Gruppo si impegna a svolgere le opportune indagini su tutte le segnalazioni di molestie, anche a sfondo sessuale, che dovessero pervenire. A seguito di tali indagini, l'autore di tali molestie potrà essere soggetto a procedure disciplinari.
Per tutti gli Esponenti Aziendali vi è l'obbligo di accedere e di permanere in Banca/Società con abbigliamenti e comportamenti sobri, adeguati al rispetto per gli interlocutori e per l'austera serietà dei compiti bancari/finanziari.

Gli Esponenti Aziendali operano esclusivamente dalle rispettive postazioni di lavoro (al di fuori delle riunioni collegiali) e non da postazioni di lavoro altrui.
L'inosservanza del presente Codice Etico deve essere considerata un'infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza.

Rapporti con la clientela

Il cliente è una delle componenti più importanti del nostro patrimonio.
I comportamenti di tutti devono tendere a soddisfare le giuste esigenze del cliente, con l'obiettivo di mantenerlo fedele e soddisfare al meglio i suoi bisogni.
Il Gruppo non ha preclusioni di principio verso alcun cliente o categoria di clienti, ma non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'attività e/o l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti fuori dalla legalità.
Il Gruppo attribuisce particolare importanza ad un rapporto con la clientela basato sulla massima trasparenza reciproca, impegnandosi a rendere sempre edotta la propria clientela in merito ai rischi connessi alla natura delle operazioni poste in essere.

Vendite Responsabili

Il settore finanziario svolge un ruolo importante nell'economia, che va ben oltre la stabilità delle stesse istituzioni finanziarie. Il settore finanziario ha, infatti, la responsabilità di garantire mercati stabili e sostenere l'economia reale. Pertanto, lo scopo principale delle istituzioni finanziarie è quello di fornire servizi finanziari affidabili e sostenibili.
Il Gruppo ribadisce il proprio impegno nei confronti dei seguenti principi fondamentali:

- centralità del cliente: l'esigenza dei clienti sono il pilastro dei nostri investimenti. Le attività di vendita e consulenza finanziaria rispondono responsabilmente alle esigenze dei clienti.
- Sviluppo dei dipendenti: il Gruppo continuerà a fornire ai dipendenti una formazione adeguata e indicazioni sulla condotta da tenere per la gestione delle relazioni con i clienti e per la corretta valutazione della loro attitudine al rischio in occasione di consulenze e vendite di prodotti finanziari.
- Prodotti sostenibili: la strategia e le pratiche aziendali del Gruppo devono ispirare l'eccellenza della prestazione attraverso la qualità di prodotti e servizi per generare valore duraturo. Deve essere rafforzata l'attenzione per progettare e realizzare prodotti e servizi focalizzati sulle esigenze dei clienti.
- Governance organizzativa: il Gruppo continuerà a garantire il miglioramento di un ambiente adeguato che promuova l'integrità in tutta l'istituzione e il miglioramento delle procedure interne e dei principi che favoriscono la vendita responsabile dei prodotti.
- Cultura aziendale equa e trasparente: tutti i processi e i prodotti devono essere adatti ai clienti e gestiti in modo trasparente

Attività di comunicazione e sviluppo

Il Gruppo nell'attività di comunicazione verso l'esterno si ispira a criteri di deontologia professionale, rifiutando tecniche di vendita e promozione incomplete, reticenti o ingannevoli.

Reclami della Clientela

Il Gruppo auspica che un trasparente colloquio con la clientela possa prevenire qualsiasi genere di conflitto.
La clientela potrà comunque rivolgere alle nostre filiali o direttamente all'Ufficio Reclami presso la Direzione Generale delle Banche/Società ogni segnalazione di reclamo, che sarà gestita con la massima serietà, attenzione e celerità.
Nel caso in cui le risposte non fossero ritenute soddisfacenti, la clientela potrà sottoporre le proprie istanze rispettivamente a:

Conciliatore Bancario Finanziario (Via delle Botteghe Oscure, 54 – 00186 Roma) per avviare la procedura di conciliazione per qualsiasi materia e senza limite di importo (www.conciliatorebancario.it);
Arbitro Bancario Finanziario (www.arbitrobancariofinanziario.it) per controversie su operatori e servizi bancari e finanziari fino a 200.000,00 euro se il cliente chiede una somma di denaro e senza limiti di importo negli altri casi.
Per i clienti delle Banche del Gruppo anche a:
Arbitro per le Controversie finanziarie (ACF) per controversie relative alla prestazione dei servizi e attività di investimento fino a 500.000,00 euro.

Omaggi, regalie e altre forme di benefici ricevuti dagli esponenti e/o collaboratori aziendali.

Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto o ricevuto, che possa essere eccedente le normali pratiche di cortesia, o sia comunque utile ed idoneo ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale. Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine.
In ogni caso, gli esponenti aziendali ed i collaboratori esterni si astengono da pratiche non consentite dalla legge o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti e che siano stati da questi comunicati.
Ciascun esponente aziendale che riceva direttamente o indirettamente (tramite familiare convivente) da terzi omaggi o benefici di valore intrinseco individuale superiore ciascuno a 300 euro (si eccettuano i libri strenna pubblicati da Banche o Fondazioni), (con aggiornamenti annuali secondo l'indice Istat dei prezzi al consumo), è tenuto a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza interna che ne valuta l'appropriatezza e lo segnala, se eccede il rispetto dei limiti del Codice Etico, al Presidente, al Collegio Sindacale ed al Direttore Generale per le eventuali determinazioni del caso. Sono escluse altresì le cerimonie, congressi, eventi e manifestazioni ufficiali a cui la partecipazione costituisca anche una funzione di rappresentanza e gli eventi e le manifestazioni decise dal Consiglio di Amministrazione.

I regali fatti dalla Società – salvo quelli di valore inferiore a 300 Euro (con aggiornamenti annuali secondo indice Istat dei prezzi al consumo) – devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche all'Organismo di Vigilanza interno.

Trattamento delle informazioni

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy. A questo proposito, sono definite e mantenute in continuo aggiornamento delle specifiche procedure per la protezione delle informazioni.
Esiste un'organizzazione interna responsabile del trattamento delle informazioni, che si occupa di gestire ruoli e responsabilità al riguardo e di classificare le informazioni per livelli di criticità.
Inoltre, è vietato agli esponenti aziendali, ai collaboratori esterni ed ai terzi che operano in nome e per conto della Società di:

- esporre fatti non rispondenti al vero;
- omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;
- occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;
- impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite.

Oltre a quanto già previsto da ogni normativa vigente, il dipendente che sia chiamato a deporre e/o a rendere proprie dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, ovvero davanti all'autorità pubblica (Polizia giudiziaria, Pubblici Ufficiali di Enti Pubblici, ecc.) su fatti che abbiamo attinenza, anche non diretta, con l'attività dallo stesso svolta presso la Società o di cui lo stesso sia venuto a conoscenza, anche indirettamente, per via dell'attività svolta presso la Società, è tenuto a darne immediata notizia, oltre che al suo diretto responsabile gerarchico, anche alla Direzione Generale, nelle persone dei Responsabili degli Uffici Compliance di Gruppo e

Revisione Interna di Gruppo, i quali provvederanno a informare l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo, al fine di gestire le eventuali assenze dal servizio, dandone adeguata e tempestiva informativa al Consiglio di Amministrazione."

Adeguata informativa in merito alle notizie di cui vengano a conoscenza dovrà essere tempestivamente resa dai Responsabili degli Uffici Compliance di Gruppo e Revisione Interna di Gruppo al Consiglio di amministrazione ed al Collegio Sindacale.

8. RAPPORTI CON I TERZI

Obblighi di riservatezza

1. Gli esponenti aziendali, i dipendenti, i collaboratori esterni e chiunque entri in rapporto d'affari con la Banca/Società, oltre ai divieti imposti dalla legge, dal codice penale e dalle normative europee, sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite dai clienti o di cui comunque siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività. Essi pertanto non possono comunicare ad altri dette informazioni né consigliare a terzi il compimento di operazioni sulla base delle informazioni medesime.
2. Le informazioni confidenziali possono essere diffuse nell'ambito delle strutture e degli uffici della Società ovvero delle altre Società del Gruppo solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.
3. Coloro che gestiscono informazioni confidenziali devono usare la massima diligenza per mantenerle riservate, adottando sempre le migliori cautele anche nel caso si tratti di documenti.

Divieto di avvalersi di informazioni confidenziali

1. Gli esponenti aziendali, i collaboratori esterni, i dipendenti e chiunque entri in rapporto d'affari con la Banca/Società, non devono utilizzare informazioni confidenziali ricevute dai clienti (ivi comprese le disposizioni di investimento e disinvestimento) o di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività per effettuare operazioni personali o per conto terzi, anche se compiute per interposta persona.
2. Gli stessi soggetti non devono in alcun modo avvalersi nei propri investimenti, nell'interesse proprio o di terzi, compresa la Società di appartenenza, di informazioni confidenziali relative in particolar modo a Società quotate di cui siano comunque entrati in possesso anche al di fuori dell'ambito lavorativo.

Procuratori o incaricati dei clienti

1. Alla Società è fatto divieto di stipulare contratti, stabilire rapporti, eseguire disposizioni o effettuare operazioni con i clienti che intendano a tale scopo avvalersi di procuratori o incaricati, se questi sono esponenti aziendali o collaboratori esterni della stessa o di altra società del Gruppo.
   Rientrano in tale previsione anche gli incarichi di esecutore testamentario e di delegato a operare sui rapporti bancari (c/c, deposito titoli, ecc.) che sono da considerarsi vietati con l'eccezione se conferiti da parenti e affini fino al quarto grado – salvo diversa valutazione della Società. Prudenzialmente anche mere designazioni come beneficiario (nei casi, ad esempio, di eredità, lasciti, legati, polizze assicurative), ove attribuite da terzi che siano in rapporti anche con la Società (clienti, fornitori, ecc. con l'eccezione se conferiti da parenti e affini fino al quarto grado), dovranno essere preventivamente comunicate alla Società per iscritto per le necessarie valutazioni di opportunità e convenienza e conseguenti eventuali autorizzazioni.
2. Agli esponenti aziendali è fatto divieto di accettare le procure e gli incarichi di cui al comma 1.
3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 non si applica qualora il cliente sia coniuge, parente o affine sino al quarto grado del procuratore o dell'incaricato. Non si applica altresì ai casi di rappresentanza legale e di rappresentanza organica o funzionale.
4. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 viene altresì esteso ai rapporti cointestati ed a quelli sui quali il soggetto sia delegato, laddove i terzi intestatari o cointestatari non siano legati all'esponente aziendale o collaboratore esterno da un rapporto di matrimonio, oppure di parentela o affinità sino al quarto grado.
5. Sono escluse dall'applicazione del presente articolo le ipotesi disciplinate dalla normativa bancaria (art. 136 TUB e relative istruzioni applicative).

Rapporti con la stampa

1. I rapporti con la stampa, inerenti alle tematiche di interesse strategico complessivo e/o di Gruppo, sono funzione precipua della Capogruppo e vengono riservati al Presidente. Pertanto essi saranno tenuti in via esclusiva da quest'ultimo o, per particolari casi e su preciso mandato del Presidente della Capogruppo, dalle Aziende facenti parte del Gruppo e/o dai singoli uffici di volta in volta incaricati.
2. Senza la preventiva autorizzazione da parte del Presidente delle singole Società, gli esponenti aziendali devono astenersi dal rilasciare a rappresentanti della stampa o di altri mezzi di comunicazione ed a qualsiasi terzo, dichiarazioni o interviste concernenti gli affari dell'Azienda o di altra società del Gruppo, o del Gruppo stesso o l'andamento delle stesse, facendo salvo quanto stabilito nel comma 1.

Rapporti con altri soggetti esterni

1. Agli esponenti aziendali, ai collaboratori esterni, ai dipendenti e a chiunque entri in rapporto d'affari con la Società, nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, organizzazioni politiche e sindacali, con i clienti e con altri soggetti esterni, è vietato promettere, erogare o ricevere favori, somme e benefici di qualsiasi altra natura, che non siano direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, come previsto dal capitolo 7 del presente Codice Etico.
2. I suddetti rapporti dovranno inoltre essere improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza.
3. I soggetti di cui al comma 1 si astengono inoltre dal ricevere da terzi utilità che, in ragione della natura o dell'entità, possano indurre a tenere comportamenti in contrasto con gli interessi della Società o dei clienti.

Rapporti con i fornitori

La scelta dei fornitori compete alle funzioni competenti.
Tale scelta e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo, anche finanziari, sono effettuati sulla base di valutazioni oggettive avuto riguardo alla competitività, qualità, affidabilità, utilità, prezzo, solidità e capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa.

Gli esponenti aziendali, i collaboratori esterni, i dipendenti e chiunque entri in rapporto d'affari con la Società, non debbono accettare direttamente o indirettamente denaro o altri beni di qualsiasi natura, se non di valore simbolico ascrivibile a normali relazioni di cortesia, da un fornitore, come disposto dal capitolo 7 del presente Codice Etico.

9. ORGANIZZAZIONE INTERNA

Separazione organizzativa e contabile

1. Il Consiglio di Amministrazione approva gli assetti organizzativi generali della Società, in modo che siano assicurati indipendenza di valutazione e attribuzione delle responsabilità in modo chiaro ed appropriato, nonché la separazione di compiti anche al fine di evitare scambi d'informazioni confidenziali non consentiti.
2. Il Consiglio di Amministrazione individua altresì il modello organizzativo e le procedure più idonee la cui applicazione, è indirizzata alla prevenzione della commissione di reati, in particolare nell'operatività con la Pubblica Amministrazione.

Funzione di controllo interno

1. La Capogruppo assicura che lo svolgimento dell'attività da parte della funzione di controllo interno della Capogruppo e delle controllate avvenga in modo indipendente secondo adeguati standard professionali e, in particolare, che:
   - coloro ai quali vengono attribuiti i compiti di controllo interno dispongano di adeguata esperienza e professionalità;
   - la funzione di controllo interno operi con risorse e strumenti adeguati ai volumi ed alla complessità dell'attività da assoggettare a controllo;
   - le attività di controllo vengano pianificate regolarmente, indirizzate verso le aree caratterizzate da maggior rischio aziendale e svolte con la massima cura e diligenza;

- le attività di controllo vengano adeguatamente documentate al fine di supportare gli esiti delle verifiche e le raccomandazioni fatte;
- i responsabili delle strutture del controllo interno vengano tempestivamente informati di eventuali problematiche da affrontare, in particolare con riferimento alla normativa sui servizi di investimento.

Formazione e aggiornamento

1. La Società cura che chiunque collabori con essa sia idoneo alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificato.
2. La Società considera il "capitale umano" una risorsa strategica e ne incentiva la continua valorizzazione attraverso programmi di formazione e di aggiornamento.
3. La Società provvede a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza alcuna discriminazione. Adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un dipendente.

Rapporti con la concorrenza

Il personale, nei rapporti con la concorrenza, si attiene in modo scrupoloso alle disposizioni legislative vigenti, astenendosi da qualsiasi forma di concorrenza sleale.

10. PRESTAZIONE DI SERVIZI DI INVESTIMENTO ED OPERAZIONI AVENTI AD OGGETTO STRUMENTI E PRODOTTI FINANZIARI E DIVISE (Solo per le Banche del Gruppo)

Informazioni ai clienti

1. Fermo il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla regolamentazione vigente, la Società tiene a disposizione dei clienti adeguata documentazione illustrativa relativamente ai servizi offerti.
2. La Società ricerca la semplificazione della documentazione contrattuale in una ottica di migliore comprensibilità e si impegna ad utilizzare nei contratti una forma grafica di facile lettura.
3. Il personale incaricato illustra altresì al cliente la natura ed i rischi delle operazioni e dei servizi di investimento specificamente richiesti; in particolare esplicita al cliente che alti rendimenti presuppongono rischi di perdite in conto capitale e che il valore nominale dell'investimento è garantito solo nel caso di depositi presso le banche del Gruppo.

Operazioni personali

1. Per operazioni personali si intendono, ai fini della presente Sezione, tutte le operazioni aventi ad oggetto strumenti e prodotti finanziari e divise, impartite da un soggetto in proprio o per interposta persona.
2. Agli esponenti aziendali è vietato operare, nell'esercizio delle loro funzioni, su strumenti finanziari in contropartita con i clienti, anche per interposta persona.
   Fermo restando l'applicazione della normativa regolamentare e statutaria in materia di divieto di concorrenza e di limiti al cumulo degli incarichi, gli esponenti devono per quanto possibile prevenire le situazioni caratterizzate da un conflitto tra il loro interesse e l'interesse della Banca e/o del Gruppo, essendo comunque tenuti a dare notizia, nelle forme di legge e attenendosi alle eventuali disposizioni interne, di ogni conflitto di interesse qualora l'interesse personale interferisca con l'interesse della Banca e/o Gruppo.
3. Gli esponenti e i dipendenti, nell'esercizio delle rispettive funzioni, devono astenersi dall'assumere decisioni e dallo svolgere attività contrarie e/o in conflitto con gli interessi della Banca e/o del Gruppo, o comunque incompatibili con i propri doveri.
4. Ai dipendenti è inoltre vietato:
   assumere la qualifica di socio illimitatamente responsabile in società di persone e, in generale, incarichi in ogni tipo di società, amministrazione o ente, nonché di prestare a terzi la propria opera, salvo espressa autorizzazione preventiva dell'Ufficio Personale della Banca, il cui rilascio è subordinato alla circostanza che l'attività, gli incarichi o l'opera da prestare non comportino effetti negativi alla prestazione lavorativa da

rendere alla Banca, l'utilizzo di dati cui il dipendente possa accedere in virtù del rapporto di lavoro con la Banca; la partecipazione anche indiretta ad attività in concorrenza con quella svolta dalla Banca; situazioni pregiudizievoli alla dignità del dipendente da cui conseguano rilessi negativi per la Banca;

- inoltrare ordini direttamente alle strutture di negoziazione, dovendosi invece necessariamente rivolgere a quella di raccolta ordini;
- effettuare vendite allo scoperto;
- effettuare operazioni di acquisto e vendita della medesima divisa e/o strumento finanziario nella medesima giornata, a meno di ipotesi occasionali, adeguatamente motivate;
- effettuare operazioni in strumenti derivati, ad eccezione degli acquisti di opzioni su titoli azionari, e comunque porre in essere operazioni e/o strategie operative aventi caratteristiche altamente speculative ovvero rischiose: ad esempio, quelle che per entità o profilo di rischio possano compromettere la situazione patrimoniale/finanziaria del soggetto interessato.

5. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi precedenti, agli esponenti aziendali e ai dipendenti è altresì vietato:

- effettuare operazioni personali che, per numero o frequenza, siano tali da distogliere il soggetto che le effettua dall'assolvimento dei compiti aziendali;
- concedere finanziamenti o altra agevolazione a sé medesimi, o al cliente che sia loro coniuge o convivente, parente o affine entro il quarto grado. In tal caso la concessione dovrà essere deliberata da altro dipendente;
- eseguire personalmente le transazioni di carattere amministrativo-contabile, sia allo sportello sia nell'ambito del back office, nell'interesse proprio o che prevedano anche imputazioni su rapporti dei quali il dipendente, ovvero il coniuge o convivente, un parente o affine entro il quarto grado, sia contitolare o delegato, qualora ciò comporti la "forzatura" delle procedure automatizzate: dette transazioni andranno necessariamente eseguite da altro dipendente e dovranno essere preventivamente autorizzate dal responsabile della struttura.

6. Ai dipendenti, addetti alle strutture che svolgono il servizio di negoziazione ed alle relative aree di supporto, che effettuino operazioni personali in strumenti finanziari, si applicano, ferme restando le disposizioni di cui ai precedenti commi, i seguenti ulteriori divieti e/o limitazioni:

- non devono eseguire personalmente le transazioni necessarie per effettuare sul mercato operazioni personali, ancorché le operazioni medesime siano state disposte tramite la struttura di ricezione e trasmissioni di ordini;
- non devono effettuare operazioni personali che abbiano per oggetto le medesime tipologie di prodotti e strumenti finanziari trattate per conto della Società, salva l'autorizzazione scritta del Responsabile della funzione di Revisione Interna.

7. Coloro che curano, a qualunque titolo, l'elaborazione di studi, analisi e ricerche non devono effettuare proprie operazioni personali che abbiano per oggetto strumenti finanziari i cui emittenti stiano formando oggetto di studi, analisi e ricerche, nell'ambito della competente area della Società, sino a che gli studi non siano resi pubblici. Di regola, gli analisti si astengono dal porre in essere, per proprio conto, operazioni che non siano coerenti con i risultati e le raccomandazioni contenute negli studi da essi elaborati.
8. Le operazioni personali effettuate dai dipendenti, tramite altro intermediario, sono soggette ai medesimi divieti di cui al presente Codice Etico di gruppo.
9. La Società si riserva di introdurre, per singoli soggetti o categorie di soggetti, limiti o divieti ulteriori all'esecuzione di operazioni, dandone comunicazione agli interessati.

Norme speciali in materia di conflitto di interessi nella prestazione dei servizi di investimento a favore dei clienti

1. Nello svolgimento delle attività delle Società possono verificarsi situazioni di conflitto di interessi con i clienti; la Società vigila per l'individuazione delle situazioni di conflitto.
2. Il conflitto di interessi tra la Società ed i clienti può sussistere sia per un interesse della Società, diretto o indiretto, nell'operazione, sia in relazione a rapporti o vincoli con terzi.

3. Qualora vengano a conoscenza di una situazione di conflitto, i dipendenti devono rispettare scrupolosamente le norme che disciplinano la condotta da tenere nell'esercizio dei servizi di investimento ed il presente Codice Etico, a tutela e difesa sia dell'interesse della Banca, sia dell'interesse dei clienti.
4. Per le operazioni richieste da soggetti apicali (amministratori, sindaci e direttori generali) a titolo personale in cui possa emergere un conflitto di interessi con la banca, dovranno essere esternati preventivamente dagli stessi e comunicati agli organi competenti il conflitto di interesse presente nell'operazione da richiedere.

Operazioni non adeguate

1. Ferma l'osservanza di quanto disposto dai Regolamenti dell'Organo di Vigilanza, nel caso in cui il cliente non fornisca le informazioni richieste dalla Società, il personale incaricato valuta comunque le caratteristiche del cliente, in particolare sulla base dei seguenti parametri:
   - patrimonio conferito per l'esecuzione del servizio;
   - disponibilità del cliente presso la Società;
   - evoluzione di eventuali precedenti rapporti.

Operatori qualificati

1. Le norme di cui ai paragrafi 10.1, 10.3, punto 3, e 10.4 non si applicano nei rapporti con "operatori qualificati" (quali definiti dalla normativa in materia di servizi di investimento).

11. INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI E DEI DIVIETI

Strumenti e vigilanza per l'applicazione del Codice Etico

Il Gruppo ha istituito per ogni Società, l'Organismo di Vigilanza composto dal Responsabile della Funzione Revisione Interna di ogni Società, da un Consigliere di Amministrazione indipendente non esecutivo di Società del Gruppo e da due collaboratori coordinati e continuativi della Capogruppo.
Tale Organismo ha la funzione di verificare il corretto funzionamento del modello organizzativo previsto dal d.lgs. 231/2001, nonché diffonderne la conoscenza fra tutti gli esponenti aziendali e collaboratori esterni ed il rispetto da parte degli stessi delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico.
Tale Organismo, in ottemperanza a quanto previsto dal proprio regolamento, riferirà periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione del Codice Etico e del citato Modello Organizzativo.

Controlli

1. Al Responsabile della Funzione di Revisione Interna della Capogruppo è demandato il coordinamento del controllo circa il rispetto delle norme del presente Codice Etico: nello svolgimento di tale funzione attiverà le procedure necessarie per le verifiche ritenute opportune.

Sanzioni

1. A seguito dell'accertamento di violazioni alle suddette norme da parte degli esponenti e dei dipendenti potranno essere adottati nei loro confronti i provvedimenti di natura disciplinare previsti dalla contrattazione collettiva vigente.
2. La Società potrà inoltre adottare le ulteriori diverse iniziative che riterrà opportune in relazione alle suddette violazioni, sia nei confronti dei dipendenti sia nei confronti degli altri soggetti tenuti al rispetto delle norme del presente Codice di Etico.

12. ESTENSIONE A TERZI DELLE PREVISIONI DEL CODICE

Prestatori di lavoro temporaneo, collaboratori esterni e promotori finanziari

1. Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo, fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della Legge n. 196/1996 in materia di esercizio del potere disciplinare.

2. Le disposizioni contenute nelle Premesse nonché di quanto previsto nei paragrafi 8.1, 8.2, 8.5 e 9.4 del presente Codice Etico di Gruppo si applicano anche ai collaboratori esterni; ai promotori finanziari si applicano, oltre alle suddette norme, anche quelle contenute nei paragrafi 8.3, 10.1, 10.2, punto 2, 10.3, 10.4 e 10.5; le restanti disposizioni si applicano ai soggetti menzionati in quanto compatibili con l'attività da loro svolta.
3. L'inosservanza degli obblighi e dei divieti di cui sopra è causa di risoluzione del contratto in essere con i collaboratori esterni o i promotori finanziari e può comportare l'obbligo dell'inadempiente al risarcimento del danno, e costituisce clausola risolutiva espressa da inserire nei singoli contratti.

13. PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione prevista dalle procedure operative, una volta approvate dall'Organo Amministrativo, che disciplinano i rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione.
La Società attraverso i propri dipendenti o rappresentanti non deve promettere od offrire ai pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, pagamenti, beni o altre utilità per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.
La Società vieta qualsiasi forma di regalo di valore che ecceda il limite previsto nel capitolo 7 del presente Codice Etico, a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.
Gli esponenti e i dipendenti, devono tenere comportamenti improntati alla massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, con le organizzazioni politiche e sindacali, con i clienti e con altri soggetti esterni in coerenza con quanto statuito nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte e/o richieste di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza, se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo.
Tutto quanto sopra descritto non deroga in alcun modo a quanto previsto dalle disposizioni di legge.

Rapporti con Organismi e funzionari della UE e di Stati Esteri

Le disposizioni del presente Codice Etico dettate per i rapporti intrattenuti con le Pubbliche Amministrazioni vanno altresì osservate nei confronti dei membri degli organi e funzionari della UE e/o di altri stati esteri in quanto ai sensi dell'articolo 322 bis codice penale i reati di Peculato, concussione corruzione ed istigazione alla corruzione rientrano nelle violazioni soggette alla disciplina del D.Lgs 231/2001.

Corretta informativa alla Pubblica Amministrazione

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività della Società e a rendere nota la posizione dell'azienda su temi rilevanti. A tal fine, essa si impegna a;

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente.

Inoltre, è fatto divieto agli esponenti aziendali, ai consulenti della Società ed ai terzi di:

- falsificare e/o alterare i rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per

la Società.

- falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore o l'approvazione di un progetto non conforme alle normative vigenti in materia;
- destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

Autorità di vigilanza e controllo, Autorità giudiziarie e tributarie

La Società dà piena e scrupolosa osservanza alle regole emesse dalle Autorità di Vigilanza e regolatrici del mercato.

La Società non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di Vigilanza nelle loro funzioni ispettive o di controllo, e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie evitando di impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo.

14. TRASPARENZA E ACCURATEZZA DELLA CONTABILITÀ, CONTROLLI INTERNI

Trasparenza delle registrazioni contabili

Il Gruppo ritiene un valore imprescindibile la chiarezza, la veridicità e trasparenza delle proprie scritture contabili e del proprio bilancio.
Il personale deve tenere le scritture contabili e comunque effettuare qualsiasi registrazione in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente le procedure interne in materia di contabilità.
Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica.
Il personale venuto a conoscenza di omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni deve darne pronta informativa al proprio superiore.
Il personale che deve elaborare stime necessarie a fini di bilancio, dovrà operare con criteri prudenziali, supportati dalla conoscenza delle tecniche contabili o più specifiche del settore interessato ed in ogni caso con la diligenza richiesta agli esperti del settore.

Accuratezza delle registrazioni contabili

Le evidenze finanziarie devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili e riflettere la natura dell'operazione di cui si tratta.
Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili della Società per alcuna ragione. Nessun dipendente può impegnarsi in attività che determinino un tale illecito, anche se su richiesta di un superiore.
La responsabilità di realizzare attuare un sistema di controllo interno efficace è affidata a tutta la struttura organizzativa che ha nei dirigenti i soggetti incaricati di far partecipi gli altri dipendenti e collaboratori sugli aspetti di loro pertinenza.

Controlli interni

Tutti i dipendenti ed i collaboratori, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del relativo sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta al superiore, o all'Organismo di Vigilanza interno, le eventuali omissioni, falsificazioni o irregolarità delle quali fossero venuti a conoscenza.

15. TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DEL MERCATO

Aspetti generali

Uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta del Gruppo e contribuiscono a costituirne ed accrescere la reputazione e affidabilità è costituito dal rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con le Società.

Tali valori sono tutelati anche da norme penali che, ai sensi del D. Lgs 231/2001, possono costituire fonte di responsabilità per la Società ove le fattispecie di reato siano realizzate nell'interesse della Società stessa.
La Società, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento intesi alla salvaguardia dei predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati nell'art 25 ter del D.Lgs 231/2001, a cominciare da:

- False comunicazioni sociali (art 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art 2622 commi 1 e 3, c.c.)
- Falso in prospetto (art 2623, commi 1 e 2, c.c.)
- Impedito controllo (art 2625, comma 2, c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote della società controllante (art 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione di conflitto di interessi art. 2629 bis codice civile.
- Corruzione privata (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art 2636 c.c.)
- Aggiotaggio emittenti diffusi (nuovo Art 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art 2638, commi 1 e 2 c.c.).
- Traffico di influenze illecite previste dall'articolo 346 bis c.p.

In particolare è sanzionata l'omissione da parte di amministratori che non diano notizia agli Organi (CDA/Comitato Esecutivo/Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale) di qualsiasi tipo di interesse personale che per conto proprio o di terzi (da essi rappresentati) gli stessi abbiano in una determinata operazione con la società, come previsto dall'art. 2391 primo comma del codice civile qualora dall'omissione della notizia possano derivare danni alla società o a terzi.
Tali disposizioni andranno osservate anche da chi esercita funzioni e poteri di gestione delegati dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio delle autonomie riconosciute.

A tal fine è posto l'espresso divieto a carico degli esponenti aziendali di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art 25 ter del D.Lgs 231/2001 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati.

Comunicazioni sociali, prospetti e relazioni

Gli esponenti aziendali sono tenuti a un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dalla relativa normativa attuativa e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della singola Società e del Gruppo.

Integrità del capitale sociale

Gli esponenti aziendali sono tenuti ad osservare rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e ad agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere gli interessi dei soci, le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.
Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- Restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, in qualsiasi forma non specificamente ricompresa fra quelle qui di seguito descritte;

- Ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- Acquistare o sottoscrivere azioni della Società o di Società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione dell'integrità del capitale sociale;
- Effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni, scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- Procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di Società o di aumento del capitale sociale.

Regolare funzionamento della Società

Ciascuna Società del Gruppo assicura il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.
A tal fine, tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a:

- Non porre in essere comportamenti che impediscano, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che ostacolino lo svolgimento all'attività di controllo o di revisione della gestione sociale, del Collegio Sindacale o della Società di revisione, nonché dei diritti dei Soci previsti dalla legge o dallo Statuto sociale;
- Non porre in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

Ciò posto, nell'ipotesi sub a) la prima ipotesi, i componenti del Collegio Sindacale e la Società di revisione, qualora ravvisino il verificarsi dei comportamenti indicati, hanno l'obbligo di informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza interno e la Banca d'Italia. Per le ipotesi sub b) la seconda ipotesi, la Società, attraverso le funzioni competenti, prevede che, in occasione delle riunioni assembleari, vengano effettuati i necessari controlli documentali e di riscontro della legittimazione dei partecipanti.

Regolare andamento del mercato

Il Gruppo non tollera il compimento di alcuna attività fraudolenta tendente ad alterare la formazione del prezzo di strumenti finanziari sul mercato.
A tal fine è imposto a tutti gli esponenti aziendali e ai collaboratori esterni delle Società di osservare le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando rigorosamente di porre in essere comportamenti idonei a provocarne una sensibile alterazione in relazione alla concreta situazione del mercato, nonché di prevenire e reprimere qualsiasi forma di destabilizzazione patrimoniale del sistema bancario.
In particolare è vietato agli esponenti aziendali ed ai collaboratori esterni della Società di:

- Pubblicare o divulgare notizie false, porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio aventi ad oggetto strumenti finanziari quotati o non quotati ed idonei ad alterarne sensibilmente il prezzo;
- Pubblicare o divulgare notizie false, porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio idonei a disseminare sfiducia nel pubblico di banche o gruppi bancari, alterandone l'immagine di stabilità e solvibilità.

Tutela delle funzioni di vigilanza

Il Gruppo non consente che vengano poste in essere attività od omissioni che possano costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza preposte al settore di attività in cui opera.
A tal fine è imposto a tutti gli esponenti aziendali ed ai collaboratori esterni di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da questi esercitate.

Liquidazione di Società del Gruppo

In qualunque caso si dovesse addivenire alla liquidazione di una delle Società del Gruppo, le operazioni di liquidazione saranno condotte avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali.
E' pertanto vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli tra i soci prima del pagamento dei creditori aventi diritto, ovvero dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli.

16. REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO, EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO E RICICLAGGIO.

Chiunque operi in rapporto con le Banche/Società del Gruppo, ed in particolare i soggetti di cui al punto 5 del presente Codice, deve rispettare gli obblighi di comunicazione dell'entità dei capitali oggetto di congelamento per evitare, reprimere e contrastare, anche a livello internazionale, il finanziamento del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico, nonché tutti gli obblighi concernenti la tutela della collettività dai fenomeni di terrorismo, dell'eversione dell'ordine democratico e del riciclaggio, anche in considerazione della nuova normativa per il contrasto dei crimini transnazionali attualmente rientranti nella disciplina del D.Lgs.231/07.

17. ABUSO DI INFORMAZIONI PRIVILEGIATE E MANIPOLAZIONE DEL MERCATO

Tutti i soggetti di cui al punto 5 del presente Codice devono astenersi dal diffondere notizie false o porre in essere altri artifizi idonei a provocare una sensibile alterazione dei prezzi relativamente ai titoli negoziati sui mercati regolamentati e ai titoli delle società non quotate.

18. OMICIDIO COLPOSO (Art. 589 Codice Penale) E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME (Art. 590 Terzo Comma Codice Penale)

Con l'aggiornamento della mappatura dei rischi si è inteso rianalizzare tutta la situazione aziendale sia in riferimento alle strutture esistenti sia in particolare modo in riferimento alle situazioni che prevedono ristrutturazioni edilizie ed impiantistiche con presenza di più operai di diverse ditte incaricate dei lavori, alcune delle quali contemporaneamente presenti nei cantieri nonché in presenza di addetti aziendali.

Sono state formalizzate per iscritto le procedure per prevenire condotte comportanti rischi mediante descrizione dei comportamenti prescritti.

Sono previsti periodici corsi formativi interni per la prevenzione di comportamenti lesivi della salute dei dipendenti e dei terzi.

19. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA

Questi reati sono normalmente riferibili alle persone dei clienti, però nel caso di infedeltà del personale interno il reato commesso eventualmente anche a vantaggio della Banca/Società, possono generare anche la responsabilità parapenale della Cassa in mancanza di adeguato Modello Organizzativo.

L'operatore dovrà, in caso anche di mero sospetto sulla provenienza del bene consegnato alla Banca/Società, comunicare alla rispettiva Funzione Antiriciclaggio la dubbia provenienza dei beni, per attivare le conseguenti iniziative di prevenzione sia sotto il profilo del riciclaggio che per far adottare gli interventi anche della Autorità Giudiziaria, utili ad evitare gli effetti della commissione dell'eventuale reato.

20. REGOLAMENTO UE 679/2016 PRIVACY, DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTI ILLECITO DEI DATI

La Cassa e le Banche/Società del Gruppo si sono dotate, di strutture, strumenti, accorgimenti e presidi finalizzati alla protezione delle apparecchiature elettroniche nonché di una Policy e un Regolamento che prevede strumenti e presidi atti a garantire la tutela dei dati e dei diritti dell'interessato ai sensi del Regolamento UE 679/2016.
Le protezioni predisposte al fine di impedire utilizzi, danneggiamenti e manomissioni e violazioni di dati non possono tuttavia esaurire le iniziative rivolte ad evitare la commissione dei reati in questione, ma devono essere accompagnate ed integrate da comportamenti corretti da parte di tutti gli Esponenti Aziendali attraverso il rispetto di tutte le normative in materia.

21. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Chiunque operi in rapporto con le Banca/Società del Gruppo (ed in particolare i soggetti di cui al punto 5 del presente Codice) deve astenersi dal creare o partecipare ad associazioni criminali al fine di compiere attività di natura delittuosa o illecita ai danni della clientela pubblica e privata.

22. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei delitti in oggetto, è fatto obbligo, per tutti i soggetti di cui al punto 5 del presente Codice, di astensione dal:

- Detenere a scopo commerciale o imprenditoriale programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE);
- Acquisire strumenti informatici (funzionali ad attività commerciali) privi di licenza d'uso.

23. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI

In sede di gestione di procedimenti giudiziari, sono tassativamente vietati comportamenti tali da indurre una persona, mediante violenza o minacce ovvero offrendo o promettendo denaro o altre utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria.

24. REATI AMBIENTALI

Ciascuna Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività e per le proprietà ad essa affidate, in considerazione dei diritti delle generazioni future.
La Società rispetta le aspettative dei propri dipendenti, clienti e delle Banche/Società del Gruppo relativamente alle questioni dell'ambiente.

25. REATI TRIBUTARI di cui al D.lgs 10/03/2000 n. 74

Quanto previsto al punto 14 circa la trasparenza e accuratezza della contabilità e dei controlli interni è tanto più valido per inibire in modo assoluto e tassativo ogni utilizzo di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; l'occultamento o distruzione di documenti contabili; la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte o del'Iva attraverso dichiarazione infedele, omessa dichiarazione od indebita compensazione.

26. DISPOSIZIONI FINALI

Il testo del Codice Etico dovrà essere consegnato a tutti gli attuali esponenti aziendali e collaboratori esterni a cura dell'Ufficio Personale e a tutti coloro che man mano verranno assunti o nominati o entreranno in rapporti di affari con le società del Gruppo, questi ultimi da parte dei rispettivi uffici (competenti: Tecnico/Economato, Organizzazione, ecc.), nonché disponibile in tutti i locali a disposizione del pubblico.

Il Codice Etico sarà soggetto ad aggiornamenti anche sulla base delle esperienze che saranno acquisite.