



## **Codice etico**

*Ai sensi delle Disposizioni di vigilanza, 15° aggiornamento Circolare 263/2006*

Luglio 2014



## SOMMARIO

<b>Premessa</b> .....	<b>5</b>
Obiettivi del documento e destinatari .....	5
Mission della Banca .....	6
<b>Principi e regole di condotta</b> .....	<b>7</b>
Principi deontologici .....	7
Regole di condotta riguardanti gli Organi di vertice .....	8
Regole di condotta riguardanti il personale .....	9
Regole di condotta nei rapporti con la Clientela .....	10
Regole di condotta nei rapporti con altri soggetti .....	11
Responsabilità verso la collettività .....	14
Attività di natura contabile, amministrativa e finanziaria .....	15
<b>Il Codice etico nel Sistema dei Controlli Interni</b> .....	<b>16</b>
<b>Sanzioni</b> .....	<b>17</b>



## PREMESSA

L'accresciuta sensibilità da parte della società civile, le preferenze "etiche" di Clienti ed operatori del mercato dovute ai numerosi casi di frodi e reati finanziari, la trasparenza nei comportamenti, il rispetto e l'impegno per l'ambiente impongono alle istituzioni finanziarie condotte improntate a correttezza verso chi fa parte dell'azienda o entra in contatto con essa a qualunque titolo.

Dall'altro lato nel corso degli anni si è progressivamente sviluppata la responsabilità sociale dell'impresa, cd. *corporate social responsibility* (di seguito anche CSR) anche in funzione delle ricadute che essa può determinare sotto il profilo reputazionale, economico e finanziario.

La Banca, fortemente convinta che la reputazione costituisca il più importante valore per l'operatore finanziario, adotta i principi di condotta (ad es., regole deontologiche e regole da osservare nei rapporti con i Clienti) contenuti nel presente *Codice etico* a cui deve essere improntata l'intera attività aziendale.

Il presente *Codice etico* abroga e sostituisce il *Codice di comportamento del settore Bancario e Finanziario* predisposto da ABI e precedentemente adottato dalla Banca.

Con specifico riferimento alla prestazione dei servizi di investimento, in aggiunta a quanto previsto dal *Codice etico*, gli Amministratori, i Sindaci, il Direttore generale, i Dipendenti ed eventuali Collaboratori esterni sono tenuti a rispettare il *Codice di Autodisciplina* predisposto da ABI e già adottato dalla Banca.

## OBIETTIVI DEL DOCUMENTO E DESTINATARI

Il *Codice etico* ha l'obiettivo di elencare i principi e le norme di comportamento che la Banca si impegna a seguire nello svolgimento della propria attività, nei rapporti interni, nelle relazioni con il mercato, con i Clienti e più in generale con gli *stakeholders*, nonché nei confronti dell'ambiente e del territorio in cui opera.

Nello specifico gli obiettivi del *Codice etico* sono:

- definire *standard* etici da seguire nel perseguimento della *mission* aziendale;
- informare i Dipendenti circa i comportamenti attesi;
- contribuire ad attuare la politica di responsabilità sociale della Banca;
- contribuire a rendere compatibili gli obiettivi della Banca con gli interessi della società civile (ambiente e territorio di operatività).

I componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale nonché i Dirigenti della Banca, nello svolgimento delle proprie funzioni, devono applicare il *Codice etico* e contribuire alla sua diffusione.

I Dipendenti di ogni ordine e grado ed i Collaboratori esterni sono tenuti al costante rispetto del *Codice etico*.

## MISSION DELLA BANCA

L'attività economica della Banca, sia per statuto che per ruolo istituzionale, riveste un carattere prevalentemente locale e orientato al finanziamento dell'economia del territorio e privilegia un'operatività di intermediazione di tipo tradizionale.

La missione della Banca, in armonia con i principi del credito popolare, si estrinseca nel soddisfacimento della Clientela, nella gratificazione dei Soci e nello sviluppo economico e sociale delle comunità che risiedono ed operano nel territorio presidiato.

La Banca pone la più grande cura per lo stato delle proprie risorse, per l'economia delle proprie attività, per lo sviluppo sociale e professionale dei propri collaboratori, per l'attenzione costante a tutte le innovazioni di prodotto, di servizio e di distribuzione.

La Banca, compatibilmente con le proprie dimensioni operative, si cura di attivare tutti quei presidi che le consentano di produrre profitti e solidità patrimoniale in sicurezza e con continuità.

## PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA

### PRINCIPI DEONTOLOGICI

Nel perseguire la propria *mission* la Banca ispira la propria attività al rispetto dei seguenti valori e principi, nella consapevolezza che l'etica nei comportamenti costituisce un valore il cui rispetto è condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto di tali principi.

#### ***Onestà***

L'onestà, intesa come rettitudine e lealtà del comportamento, rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale e dei rapporti interpersonali.

#### ***Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti***

La Banca si impegna a rispettare le leggi e le normative nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute. Nel caso in cui queste siano soggette a diverse interpretazioni procederà a consultare esperti competenti in materia e ad adottare sempre un profilo di prudenza.

#### ***Trasparenza e completezza dell'informazione***

La Banca si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente gli *stakeholders* circa la propria situazione ed il proprio andamento economico/finanziario, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

#### ***Riservatezza delle informazioni***

Viene garantita la riservatezza delle informazioni ricevute da terzi, nonché l'osservanza della normativa in materia di trattamento e protezione dei dati personali. Chiunque è tenuto a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e, comunque, a non divulgare informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Banca.

#### ***Prevenzione di fenomeni di corruzione e conflitto di interesse***

La Banca si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interesse. Non è consentito accettare, per sé o per altri, vantaggi, regali o altre utilità da soggetti in qualsiasi modo interessati all'attività

della Banca che abbiano un valore non modico e cioè che non siano generalmente considerabili come un comune gesto di cortesia.

Non è consentito altresì offrire vantaggi, regali o altre utilità a soggetti in qualsiasi modo interessati all'attività della Banca. Tale divieto non opera per gli omaggi di modico valore consegnati in occasione di festività o ricorrenze o per l'attività di rappresentanza.

### ***Centralità della persona e divieto di discriminazione***

La Banca mira a promuovere il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona in modo da evitare condotte che violino i principi che presiedono alla sua dignità. Combatte ogni forma di discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

### ***Salute e sicurezza***

La Banca assicura ai propri Dipendenti condizioni di lavoro sicure e salutarie, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; si impegna a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il Personale.

Sono perseguiti gli atti e i comportamenti vessatori, gli abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, continuativo e intenzionale quali ad esempio:

- offendere, deridere, calunniare o diffamare colleghi o i loro familiari;
- minacciare;
- impedire o ostacolare deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
- attribuire compiti gravemente dequalificanti.

### ***Rispetto dell'ambiente***

La sostenibilità ambientale costituisce elemento centrale nell'attività della Banca in virtù del proprio radicamento territoriale.

## **REGOLE DI CONDOTTA RIGUARDANTI GLI ORGANI DI VERTICE**

Gli Organi di vertice sono costituiti dal Consiglio di amministrazione e dal Collegio sindacale, da eventuali Comitati costituiti da alcuni dei loro componenti, nonché dal Direttore generale.

A questi è richiesto di:

- adottare un comportamento improntato ad autonomia, indipendenza e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto con cui la Banca entra in contatto;
- garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali;
- valutare e comunicare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Banca, astenendosi dal porre in essere atti che possano recare danni alla società;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti.

#### REGOLE DI CONDOTTA RIGUARDANTI IL PERSONALE

La Banca riconosce il Personale quale fattore centrale dell'azienda. Si impegna a svilupparne ed accrescerne le potenzialità nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Banca riconosce nel merito, nelle qualità umane, nella professionalità e nell'impegno gli unici fattori che permettono il compiersi di un percorso di carriera.

I seguenti principi sono alla base dei rapporti con il Personale:

- sono offerte pari opportunità ai Dipendenti senza alcuna discriminazione, privilegio o favoritismo. L'ambiente di lavoro risponde ai valori di salute e sicurezza;
- i rapporti di lavoro sono regolati unicamente in base a contratti rispettosi della normativa in essere, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare;
- viene curata la formazione favorendo, compatibilmente con gli obiettivi aziendali di spesa e con gli impegni lavorativi dei Dipendenti, la partecipazione a corsi erogati internamente o da soggetti esterni sia presso la sede dell'azienda che al di fuori di essa;
- i sistemi di remunerazione e di incentivazione adottati devono essere conformi alle disposizioni vigenti in materia e devono tendere a valorizzare il merito del dipendente ed il suo contributo alla creazione di valore.

Dal punto di vista degli obblighi, il Personale, in aggiunta a quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e da eventuali contratti integrativi, deve rispettare i principi deontologici sopra enunciati e quelli di seguito indicati.

E' obbligatorio:

- adottare una condotta costantemente uniformata ai principi del presente Codice;
- evitare situazioni che possano condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Banca; in caso contrario è necessario darne comunicazione al proprio superiore e al capo del Personale, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione;
- approfondire professionalità e impegno per il conseguimento degli obiettivi assegnati;
- mantenere la riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate;
- collaborare al fine di creare e mantenere un clima costruttivo e sereno;
- esercitare i poteri gerarchici con serenità, imparzialità ed equilibrio, nel massimo rispetto della dignità personale di tutti i Dipendenti;
- tutelare i beni aziendali evitando usi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della società;
- rispettare e tutelare l'ambiente tramite una serie di azioni quali il corretto smaltimento dei rifiuti, la riduzione degli sprechi, il risparmio energetico.

E' vietato:

- offrire o ricevere vantaggi, regali o altre utilità qualora non occasionali o eccedenti un valore massimo di cortesia, quantificabile secondo l'ordinaria consuetudine e tipologia di relazione commerciale;
- come previsto dalle istruzioni di vigilanza in materia di disposizioni sulle politiche e prassi di remunerazione, avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi; è garantita la facoltà di avvalersi di coperture assicurative in tema di responsabilità professionale.

## REGOLE DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA CLIENTELA

Nei rapporti con i Clienti ciascun destinatario del presente Codice rappresenta di fatto la Banca: occorre quindi agire con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza, nonché tutelare la riservatezza sulle informazioni acquisite nel rispetto della vigente normativa in tema di trattamento e protezione dei dati personali.

Nello specifico, per massimizzare la soddisfazione della Clientela:

- i rapporti devono essere improntati alla piena trasparenza e correttezza, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti, al fine di instaurare un proficuo e continuativo clima di fiducia. Sono vietate tutte le discriminazioni;

- ogni manifestazione di “disagio” (ad es. reclami) deve essere tempestivamente valutata con l’intento di superare conflittualità e recuperare la fiducia e la soddisfazione dei Clienti;
- tenuto conto delle informazioni disponibili è necessario, evitare di:
  - \* intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia nota, o solamente sospettata, l’implicazione in attività illecite (usura, criminalità organizzata, traffico di armi e di sostanze stupefacenti, riciclaggio, terrorismo, ecc.);
  - \* finanziare attività volte alla produzione o commercializzazione od allo smaltimento illecito di prodotti altamente inquinanti o pericolosi per l’ambiente e la salute;
  - \* intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio sfruttando l’impiego di lavoro minorile).

## REGOLE DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ALTRI SOGGETTI

### **Azionisti**

Gli Organi di vertice della Banca si propongono di creare valore per gli azionisti operando nel rispetto dei principi enunciati dal presente Codice. Essi pertanto:

- garantiscono una comunicazione tempestiva e trasparente dello stato di attuazione delle strategie e dei risultati della Banca, ai sensi e nei termini previsti dalla vigente normativa di riferimento;
- garantiscono la parità delle informazioni senza discriminazione e senza comportamenti preferenziali; per garantire la parità di informazione vengono attivati una pluralità di canali, ivi compreso il sito *web*;
- favoriscono la più ampia partecipazione degli azionisti alle assemblee.

### **Autorità di vigilanza**

Tutti i destinatari del presente Codice si impegnano ad osservare scrupolosamente le regole delle Autorità di vigilanza e regolatrici del mercato (Banca d’Italia, Consob, Borsa Italiana, ecc.). Ciò avviene senza negare, nascondere o ritardare alcuna informazione, collaborando attivamente nel corso delle procedure istruttorie ed evitando di impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo (ipotesi di reato previste dall’art 2638, commi 1 e 2 c.c., “Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza”).

### ***Fornitori***

Ai rapporti con i fornitori devono essere applicati sostanzialmente gli stessi principi applicati ai rapporti con i Clienti. Pertanto i criteri di selezione dei fornitori sono improntati a valutazioni trasparenti della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo e delle modalità di svolgimento del servizio. I fornitori di servizi vengono selezionati valutando altresì la loro capacità di far fronte agli eventuali obblighi di riservatezza.

### ***Autorità e istituzioni pubbliche***

Per autorità ed istituzioni pubbliche si intendono la Pubblica Amministrazione, la Magistratura e le Autorità di Pubblica Sicurezza.

L'assunzione di impegni nei confronti di tali soggetti è riservata alle Funzioni aziendali preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. I rapporti sono improntati alla massima collaborazione, evitando di ostacolare l'attività delle Istituzioni.

Oltre al rispetto di leggi e regolamenti applicabili, in tali rapporti devono sempre essere tutelate reputazione e integrità della Banca. In particolare è vietato:

- esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa;
- promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere di autorità e istituzioni pubbliche pagamenti, doni, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Banca. A titolo meramente esemplificativo, è vietato:
  - \* offrire omaggi, fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare nell'altra parte, ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalla Banca o concedere alla Banca indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità; proporre opportunità commerciali (di investimento o di finanziamento) a dipendenti delle istituzioni pubbliche (o parenti ed affini) che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla Clientela;

- \* fornire o promettere di fornire informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti.

Qualunque Dipendente che riceva richieste esplicite ovvero proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali e incaricati di Pubblico Servizio deve sospendere ogni rapporto con gli stessi e riferire l'accaduto al capo del personale, che a norma di statuto è il Direttore generale.

### ***Organizzazioni politiche***

Non sono consentite erogazioni liberali a movimenti o organizzazioni che rivestono un fine esclusivamente politico. La partecipazione ad iniziative promosse da partiti politici e organizzazioni sindacali è definita nel rispetto delle leggi vigenti e comunque nella massima trasparenza.

La partecipazione, a titolo personale, dei destinatari del Codice ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in azienda.

### ***Organi d'informazione e relazioni pubbliche***

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli Organi e alle Funzioni aziendali preposte. Questi ultimi si impegnano a collaborare pienamente con gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Le dichiarazioni rese per conto della Banca devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione degli Organi e delle Funzioni aziendali competenti. Le comunicazioni di questi ultimi verso qualunque organo di informazione devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; esse, inoltre, devono essere coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

Le informazioni pubblicate sul sito *web* istituzionale devono essere curate in modo da rendere lo stesso uno strumento completo, efficace ed in linea con le aspettative del mercato.

Tutte le richieste provenienti dagli organi d'informazione sono segnalate al Direttore generale.

La pubblicazione di documenti, la concessione di interviste, l'effettuazione di presentazioni sono consentite ai Dipendenti previa autorizzazione del Direttore generale.

### **Altre organizzazioni**

I destinatari del presente Codice si impegnano a sostenere gli scopi sociali ed umanitari delle organizzazioni del terzo settore e a mantenere un dialogo diretto, costruttivo e trasparente con le Associazioni dei Consumatori e le altre Associazioni di categoria con l'obiettivo di migliorare e consolidare i rapporti con i Clienti.

## RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

L'attività della Banca produce importanti ricadute sul contesto operativo di riferimento e sul suo sviluppo economico e sociale. Per questo, compatibilmente con i risultati economici, con i vincoli imposti dalla legge dallo statuto e dalle disposizioni regolamentari, e ognuno secondo le proprie competenze, i destinatari del *Codice etico* si impegnano affinché la Banca partecipi:

- alla promozione e sviluppo del benessere economico dei territori in cui opera attraverso:
  - \* donazioni ad organizzazioni attive nel volontariato e nella solidarietà;
  - \* contributi per iniziative in ambito culturale, scientifico, sociale e ambientale;
  - \* prodotti e servizi in favore di categorie e soggetti più svantaggiati e bisognosi della società;
  - \* collaborazioni con istituzioni locali per la crescita sostenibile dei tessuti produttivi.
- alla lotta alla criminalità, con particolare riguardo a:
  - \* prevenzione delle frodi a danno dei Clienti;
  - \* riciclaggio dei proventi legati ad attività illecite;
  - \* finanziamento di attività terroristiche;
  - \* contrasto ai fenomeni di usura;
- alla tutela dell'ambiente:
  - \* prestando attenzione ai consumi di carta, acqua e energia ed alla produzione e gestione di rifiuti;
  - \* sostenendo, attraverso l'offerta di prodotti e servizi dedicati, gli investimenti di persone, famiglie, enti e imprese che vogliono migliorare la loro efficienza e qualità energetico-ambientale;

- alla tutela della concorrenza:
  - \* rifiutando qualsiasi forma di concorrenza sleale e sviluppando la posizione acquisita sul mercato mediante l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive;
  - \* astenendosi da qualsiasi affermazione che possa mettere in cattiva luce le strutture concorrenti.

#### ATTIVITÀ DI NATURA CONTABILE, AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA

Le attività contabili, amministrative e finanziarie devono soddisfare i principi di chiarezza e di rappresentazione veritiera e corretta dei dati.

Le Funzioni preposte a tali attività sono obbligate alla regolare tenuta delle scritture contabili; ogni operazione o transazione deve essere registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge, dalle Disposizioni di vigilanza nonché dai principi contabili applicabili. Le scritture contabili devono essere supportate da idonea documentazione che deve essere conservata a cura dei Responsabili preposti al fine di consentire la ricostruzione delle operazioni e l'esecuzione delle verifiche.

Le voci di bilancio devono basarsi su dati veri e documentati ed esprimere valutazioni condotte dalle Funzioni preposte secondo criteri di legge e tecnico-professionali.

## IL CODICE ETICO NEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Gli Organi di vertice favoriscono la diffusione di una cultura del controllo per migliorare l'efficienza aziendale attenuando i rischi operativi e di reputazione. A tal fine, deve essere adottato un Sistema dei Controlli Interni (SCI) che soddisfi i requisiti stabiliti dalle Disposizioni di vigilanza ed un sistema informativo che rispetti i principi di sicurezza dei dati, *accountability* e continuità operativa.

Spetta ad ogni individuo destinatario del presente Codice il compito di partecipare attivamente, ciascuno secondo le proprie competenze, a tale processo di controllo interno finalizzato al presidio e governo dei rischi; ognuno ha l'obbligo di segnalare qualsiasi violazione o sospetto di violazione dei principi riportati nel presente Codice etico al Direttore generale; quest'ultimo di concerto con la Funzione di Compliance e con la Funzione di Internal Audit, accerterà l'effettiva violazione del Codice e la relativa gravità. L'esito degli accertamenti svolti dovrà essere comunicato al Consiglio di amministrazione.

## SANZIONI

La violazione dei principi e delle regole di condotta contenute nel presente Codice da parte dei Dipendenti della Banca è considerata una violazione degli obblighi di diligenza e di fedeltà di cui agli articoli 2104 e 2105 c.c. nonché del contratto di lavoro.

Sarà compito del Direttore generale, tenuto conto della gravità della violazione e dei soggetti coinvolti, valutare l'applicazione di eventuali sanzioni o provvedimenti disciplinari da proporre al Consiglio di amministrazione.