

CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO



VERSIONE NOVEMBRE 2018

Banca di Credito Cooperativo di

Aggiornamenti

16.12.2009: Nuova versione Codice Etico e di Comportamento della Banca.

19.12.2012: Aggiornamento paragrafi: 10.3 - Tutela Ambientale e 10.4 – Protezione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

07.12.2018: Aggiornamento capitolo 7 – Prevenzione dei reati

INDICE

PREMESSA	6
DEFINIZIONI	7
1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI	8
1.1. OBIETTIVI DEL CODICE	8
1.2. DESTINATARI DEL CODICE	9
1.3. PRINCIPI FONDAMENTALI	10
1.4. MISSIONE	10
1.5. LA CARTA DEI VALORI	11
2. RELAZIONI CON LE RISORSE UMANE	13
2.1. SELEZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	13
2.2. MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO	13
2.3. SICUREZZA E SALUTE	14
2.4. DILIGENZA E BUONA FEDE	14
2.5. FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI	14
2.6. SEPARAZIONE DELLE FUNZIONI	15
2.7. ACCETTAZIONE E OFFERTA DI REGALI	15
2.8. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DELL'AMBIENTE DI LAVORO	15
3. OPERAZIONI PERSONALI	16
3.1. SOGGETTI RILEVANTI EX ART. 18 REGOLAMENTO CONGIUNTO BANCA D'ITALIA -CONSOB	16
3.2. OPERAZIONI CONTABILI SUI CONTI INTESTATI AL PERSONALE	16
4. RELAZIONI CON I SOGGETTI ESTERNI	17
4.1. PRINCIPI GENERALI	17
4.2. TUTELA DELL'IMMAGINE	17
4.3. RAPPORTI CON I CLIENTI	17
4.4. RAPPORTI CON I FORNITORI	18
4.5. RAPPORTI CON I FORNITORI/COLLABORATORI ESTERNI	18
4.6. RAPPORTI CON I SOCI	19
4.7. RAPPORTI CON COLLEGIO SINDACALE, SOCIETÀ DI REVISIONE ED ALTRI ORGANI SOCIETARI	19
4.8. RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA	20
4.9. RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	20
4.10. RELAZIONI CON ENTI ASSOCIATIVI ED ALTRI ORGANISMI DI CATEGORIA	20
4.11. RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE, CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	21
4.12. RELAZIONI CON ORGANIZZAZIONI SINDACALI	21
4.13. PROCURATORI O INCARICATI DAI CLIENTI	21

5. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	.22
5.1. COMPORAMENTI DA ADOTTARE	.22
5.2. COMPORAMENTI DA EVITARE	.22
6. TUTELA DELLA PRIVACY E TRATTAMENTO DEI DATI E INFORMAZIONI	.24
7. PREVENZIONE DEI REATI	.25
7.1. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ E PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI	.25
7.2. PREVENZIONE DEI REATI DI ABUSO DI MERCATO	.25
7.3. PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO/AUTORICICLAGGIO E RICETTAZIONE	.25
7.4. PREVENZIONE DEI REATI DI FALSIFICAZIONE DI DENARO E ALTRI VALORI, VIOLAZIONE DEI DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE E REATI CONTRA LA LIBERTÀ DELL'INDUSTRIA	.26
7.5. PREVENZIONE DEI REATI DI TERRORISMO, EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO, REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	.26
7.6. CONTRASTO AI FENOMENI DI PROPAGANDA RAZZISTA E XENOFOPA	.27
7.7. CONTRASTO ALLA PEDOPORNOGRAFIA	.27
7.8. PREVENZIONE DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI	.27
7.9. PREVENZIONE REATI AMBIENTALI	.28
7.10. SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	.28
8. CONFLITTO DI INTERESSI	.30
9. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	.31
10. POLITICHE DI IMPRESA	.32
10.1. CORRETTEZZA NEI CONFRONTI DELLA CONCORRENZA	.32
10.2. RELAZIONI CON LA COMUNITÀ LOCALE	.32
10.3. TUTELA AMBIENTALE	.32
10.4. PROTEZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	.32
11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE	.34
11.1. COMPITI DEGLI ORGANI AZIENDALI	.34
11.2. COMPITI DI TUTTE LE UNITÀ ORGANIZZATIVE AZIENDALI	.34
11.3. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	.34
11.4. SEGNALAZIONI	.34
11.5. VIOLAZIONI	.34

PREMESSA

Il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito, il "Codice") richiama e si ispira ai principi etici, ai valori ed alla missione aziendale adottati dalla Banca in ossequio a quanto contenuto nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo promulgata dalla Federazione Nazionale.

Esso è volto ad ispirare, regolare e controllare preventivamente i comportamenti che i destinatari dello stesso, come di seguito specificati, sono tenuti a rispettare.

Ogni successiva modifica, integrazione ed aggiornamento al presente Codice deve essere analizzata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice costituisce altresì un elemento essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Banca ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 (delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2007 e successive), in quanto integra tale Modello sul piano dell'espressione e comunicazione dei valori e delle regole di comportamento fondamentali della Banca.

DEFINIZIONI

Nel presente Codice, le seguenti espressioni hanno il significato qui specificato:

- **“Codice”**: indica il presente codice ed gli eventuali allegati, come di volta in volta integrati o modificati.
- **“Dipendenti”**: indica i soggetti che intrattengono con la Banca un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30).
- **“Collaboratori”**: indica i soggetti che intrattengono con la Banca rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall’art. 409 del codice di procedura civile¹, le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale della Banca ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

¹ Art. 409. Cod. Proc. Civ. Controversie individuali di lavoro. – “Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all’esercizio di un’impresa; 2) rapporti di mezzadria, colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie; 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; 4) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica; 5) rapporti di lavoro di dipendenti di enti pubblici e altri rapporti di diritto pubblico, sempre che non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.”

1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1.1. Obiettivi del Codice

Scopo principale del Codice Etico e di Comportamento è quello di caratterizzare ed uniformare lo stile della Banca, indicando e diffondendo un sistema di principi e di regole comportamentali comuni al fine di favorire l'impegno ad una condotta moralmente corretta, nonché il rispetto della normativa vigente, nei rapporti tra dipendenti e interlocutori, clienti e terze parti, coinvolti nell'ambito dei diversi profili delle attività della Banca.

I principi contenuti nel Codice integrano altresì le regole di comportamento che il personale è tenuto ad osservare, in virtù delle normative vigenti, dei contratti di lavoro, delle procedure interne, nonché dei codici di comportamento ai quali la Banca abbia aderito o emanato internamente.

L'osservanza delle regole deve permettere la prevenzione di possibili illeciti o di comportamenti irresponsabili che possano essere commessi da chi opera in nome o per conto della Banca nonché costituire un ritorno di immagine, reputazione e credibilità dai rapporti con l'esterno oltre che una ispirazione di fiducia nei confronti della clientela della Banca.

La condivisione ed il rispetto delle norme e l'impegno alla divulgazione del presente Codice sono elementi fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi che esso si prefigge.

Il Codice viene redatto e portato a conoscenza delle strutture aziendali secondo le modalità abitualmente in uso, affinché:

- l'attività economica della Banca risulti ispirata al rispetto formale e sostanziale delle norme di riferimento;
- sia esclusa ogni forma di opportunismo contrario alla legge o alle regole di correttezza sia nei rapporti interni che nei rapporti tra la Banca ed i terzi;
- sia assicurata la diffusione della cultura della legalità anche attraverso la promozione di attività di formazione ed informazione sui contenuti del Codice stesso;
- ogni attività sia realizzata con trasparenza, lealtà, correttezza, integrità ed etica professionale;
- sia evitata e prevenuta la commissione di atti illeciti e di reati, con particolare ma non esclusivo riferimento a quelli previsti dal D.Lgs.n.231/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- siano dettati principi e regole cui ispirarsi in ogni circostanza e per ogni attività svolta anche laddove risulti non praticabile – in termini di efficienza od efficacia – non prevista o non ancora formalizzata, l'adozione di specifici protocolli, processi e procedure.

Una copia del presente Codice è consegnata a cura della Direzione Generale ad ogni nuovo amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore esterno all'atto della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di lavoro/collaborazione; la Banca si impegna a diffondere il presente Codice nei confronti dei *soggetti interessati*, nell'accezione individuata nel presente documento, per gli effetti di cui alle successive disposizioni e a comunicare con i mezzi ritenuti più opportuni eventuali aggiornamenti e/o variazioni.

I *soggetti interessati* sono tenuti a conoscere il Codice e a conformarsi alle sue disposizioni, contribuendo attivamente alla sua diffusione ed osservanza.

Sono tenuti ad uniformarsi a quanto previsto dal Codice anche coloro che forniscono alla Banca beni o servizi ad uso della stessa. Le norme di comportamento previste dal Codice si applicano (e si intendono richiamate automaticamente nelle disposizioni del Codice con il semplice riferimento alla Banca) anche ai soggetti che rappresentano la stessa presso Società, Enti, Organismi ecc., quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, partecipate, Organismi associativi e di Categoria ecc.

La Banca conforma la propria condotta operativa ai valori del presente Codice con spirito di onestà, professionalità e trasparenza; il presente Codice esprime l'insieme delle linee di comportamento che consentono di attuare tali valori in ogni aspetto dell'attività svolta.

A tal fine, la Banca si impegna:

- ad assicurare e promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno la scrupolosa osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali dalla stessa adottate, con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione della commissione di reati;
- a promuovere e richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali menzionate nel presente Codice anche da parte dei collaboratori, dei propri clienti e fornitori o partner commerciali;
- ad astenersi da comportamenti illeciti, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con le Autorità, i Soci, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, gli investitori e più in generale nei confronti della collettività;
- a garantire l'osservanza dei principi di trasparenza, onestà ed affidabilità nei confronti dei Soci, delle controparti e della collettività in genere, e ad evitare di incorrere in situazioni di conflitto d'interesse, reale o anche soltanto potenziale;
- a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare riferimento all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose, opinioni politiche.

Gli obiettivi che i dipendenti e i collaboratori esterni sono chiamati a perseguire nel pieno rispetto del contesto sociale e del perseguimento della soddisfazione dei soci e dei clienti sono:

- una organizzazione aziendale, con la definizione di ruoli e responsabilità di ciascuno, ispirata a criteri di efficienza dei servizi e qualità dei prodotti;
- uguali opportunità di sviluppo e crescita professionale per i propri dipendenti;
- una formazione adeguata;
- la valorizzazione del merito;
- la protezione del patrimonio intellettuale della Banca costituito da conoscenze, competenze e relazioni di ciascun componente;
- la sicurezza e la protezione della salute nei luoghi di lavoro.

Con specifico ed esclusivo riferimento alle fattispecie di reato e di illecito previste dal D.Lgs 231/01 e successive modifiche, è dovere di ogni soggetto, in posizione apicale o meno, segnalare eventuali comportamenti non idonei o in contrasto con le norme contemplate dal presente Codice all'Organismo di **Vigilanza**².

1.2. Destinatari del Codice

Le norme del presente Codice si applicano, senza alcuna eccezione, a dipendenti (dirigenti, quadri direttivi e impiegati), amministratori e sindaci della Banca, definiti *soggetti interessati*, e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Banca, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, comunque denominati, od operano nell'interesse della stessa.

² Cfr. "Modello Organizzativo di Gestione e Controllo" - Procedura di segnalazione all'O.d.V. - Procedura di segnalazione delle potenziali condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottata dalla società.

1.3. Principi fondamentali

Legalità - Il rispetto della legge, nonché delle norme del proprio Statuto, è principio fondamentale per la Banca.

Nell'ambito delle proprie funzioni, i *soggetti interessati*³ sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale, sopranazionale o straniero) in cui essi operano e devono in ogni caso astenersi dal commettere violazioni delle leggi, siano esse soggette o meno a pene detentive, pecuniarie o sanzioni amministrative o di altra natura.

A tale scopo, i *soggetti interessati* si impegnano per acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come di volta in volta vigenti.

I *soggetti interessati* osservano, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

Moralità - La qualità e l'efficienza dell'organizzazione aziendale nonché la reputazione della Banca costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta dei *soggetti interessati*. Essi sono quindi tenuti, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione della Banca, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi. In particolare, nello svolgimento delle proprie funzioni i *soggetti interessati* tengono una condotta ispirata all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai seguenti valori:

- onestà, correttezza e buona fede, assumendosi le responsabilità che ad essi competono in ragione delle proprie mansioni;
- trasparenza, trattando le informazioni in proprio possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione.

Dignità ed eguaglianza - I *soggetti interessati* riconoscono e rispettano la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. I *soggetti interessati* lavorano con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e razze diverse. Non sono tollerate discriminazioni, molestie o offese sessuali, personali o di altra natura.

Professionalità - I *soggetti interessati* svolgono la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnatigli e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

1.4. Missione

La Banca è una azienda caratterizzata da una formula imprenditoriale specifica, costituita da tre elementi complementari e fortemente interrelati tra loro: la **cooperazione**, la **mutualità**, il **localismo**. Essi si traducono in:

- determinazione di un *sistema proprietario diffuso*, espressione di capitalismo popolare e comunitario, la cui sostanziale differenza rispetto alle altre forme societarie consiste nella centralità della persona, nella motivazione sociale del profitto e nel legame con i valori di solidarietà, partecipazione, associazionismo;
- orientamento alla *sostenibilità*, nel perseguimento della logica del *vantaggio mutualistico*, prevalentemente a favore dei propri soci, anziché la massimizzazione dei dividendi e il ritorno sul capitale (assenza dello scopo di lucro);
- impostazione di un legame totale e permanente con il territorio. La competenza territoriale della Banca è stabilita dalle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia e deve essere indicata nello statuto; possono diventare soci le persone o le imprese o le associazioni che svolgono la loro attività in via continuativa in tale zona e i soggetti che vi risiedono o che vi hanno la loro sede.

³ Soggetti interessati: dipendenti (dirigenti, quadri direttivi e impiegati), amministratori e sindaci della Banca.

In considerazione di quanto esposto, la Banca si impegna a :

- garantire la solidità e l'efficienza dell'impresa, controllando e gestendo i rischi, realizzando un'organizzazione idonea, assicurando un'offerta competitiva;
- definire un'identità comune e condivisa, sostenendo la partecipazione reale dei soci, creando relazioni qualitativamente elevate con tutti i propri interlocutori, aiutando a sviluppare il territorio in cui hanno sede, creando fiducia nella comunità;
- condividere, in autonomia, valori, cultura, strategie, un sistema organizzativo, una modalità di comunicare, una continuità operativa finalizzati a realizzare efficienza e competizione sul mercato.

1.5. La Carta dei Valori

La Banca si caratterizza per una costante tensione verso un'identità forte, fondata su principi e valori ai quali si impegna ad aderire chiedendo ai propri dipendenti e collaboratori di accettarli, rispettarli ed applicarli. La Carta dei Valori rappresenta l'insieme dei valori sui quali la Banca fonda la propria identità ed etica professionale. I valori della Banca, attraverso i quali essa intende concretizzare la propria visione e la propria missione, orientando le proprie azioni, dalle scelte strategiche all'operatività quotidiana, sono così sintetizzabili: primato e centralità della persona, impegno, autonomia, promozione della partecipazione, cooperazione, utilità servizio e benefici, promozione dello sviluppo locale, formazione permanente, soci, amministratori, dipendenti.

PRIMATO E CENTRALITÀ DELLA PERSONA	Il Credito Cooperativo ispira la propria attività all'attenzione e alla promozione della persona. Il Credito Cooperativo è un sistema di banche costituite da persone che lavorano per le persone. Il Credito Cooperativo investe sul capitale umano – costituito dai soci, dai clienti e dai collaboratori – per valorizzarlo stabilmente.
IMPEGNO	L'impegno del Credito Cooperativo si concentra, in particolare, nel soddisfare i bisogni finanziari dei soci e dei clienti, ricercando il miglioramento continuo della qualità e della convenienza dei prodotti e dei servizi offerti. Obiettivo del Credito Cooperativo è produrre utilità e vantaggi, è creare valore economico, sociale e culturale a beneficio dei soci e della comunità locale e "fabbricare" fiducia. Lo stile di servizio, la buona conoscenza del territorio, l'eccellenza nella relazione con i soci e clienti, l'approccio solidale, la cura della professionalità costituiscono lo stimolo costante per chi amministra le aziende del Credito Cooperativo e per chi vi presta la propria attività professionale.
AUTONOMIA	L'autonomia è uno dei principi fondamentali del Credito Cooperativo. Tale principio è vitale e fecondo solo se coordinato, collegato e integrato nel "sistema" del Credito Cooperativo.
PROMOZIONE DELLA PARTECIPAZIONE	Il Credito Cooperativo promuove la partecipazione al proprio interno e in particolare quella dei soci alla vita della cooperativa. Il Credito Cooperativo favorisce la partecipazione degli operatori locali alla vita economica, privilegiando le famiglie e le piccole imprese; promuove l'accesso al credito, contribuisce alla parificazione delle opportunità.
COOPERAZIONE	Lo stile cooperativo è il segreto del successo. L'unione delle forze, il lavoro di gruppo, la condivisione leale degli obiettivi sono il futuro della cooperazione di credito. La cooperazione tra le banche cooperative attraverso le strutture locali, regionali, nazionali e internazionali è condizione per conservarne l'autonomia e migliorarne il servizio a soci e clienti.

UTILITÀ, SERVIZIO E BENEFICI	Il Credito Cooperativo non ha scopo di lucro. Il conseguimento di un equo risultato, e non la distribuzione del profitto, è la meta che guida la gestione del Credito Cooperativo. Il risultato utile della gestione è strumento per perpetuare la promozione del benessere dei soci e del territorio di riferimento, al servizio dei quali si pone il Credito Cooperativo. Esso è altresì testimonianza di capacità imprenditoriale e misura dell'efficienza organizzativa, nonché condizione indispensabile per l'autofinanziamento e lo sviluppo della singola banca cooperativa. Il Credito Cooperativo continuerà a destinare tale utile al rafforzamento delle riserve - in misura almeno pari a quella indicata dalla legge - e ad altre attività di utilità sociale condivise dai soci. Il patrimonio accumulato è un bene prezioso da preservare e da difendere nel rispetto dei fondatori e nell'interesse delle generazioni future. I soci del Credito Cooperativo possono, con le modalità più opportune, ottenere benefici in proporzione all'attività finanziaria singolarmente svolta con la propria banca cooperativa.
PROMOZIONE DELLO SVILUPPO LOCALE	Il Credito Cooperativo è legato alla comunità locale che lo esprime da un'alleanza durevole per lo sviluppo. Attraverso la propria attività creditizia e mediante la destinazione annuale di una parte degli utili della gestione promuove il benessere della comunità locale, il suo sviluppo economico, sociale e culturale. Il Credito Cooperativo esplica un'attività imprenditoriale "a responsabilità sociale", non soltanto finanziaria, ed al servizio dell'economia civile.
FORMAZIONE PERMANENTE	Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali.
SOCII	I soci del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a contribuire allo sviluppo della banca lavorando intensamente con essa, promuovendone lo spirito e l'adesione presso la comunità locale e dando chiaro esempio di controllo democratico, eguaglianza di diritti, equità e solidarietà tra i componenti la base sociale. Fedeli allo spirito dei fondatori, i soci credono ed aderiscono ad un codice etico fondato sull'onestà, la trasparenza, la responsabilità sociale, l'altruismo.
AMMINISTRATORI	Gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente.
DIPENDENTI	I dipendenti del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a coltivare la propria capacità di relazione orientata al riconoscimento della singolarità della persona e a dedicare intelligenza, impegno qualificato, tempo alla formazione permanente e spirito cooperativo al raggiungimento degli obiettivi economici e sociali della banca per la quale lavorano.

2. RELAZIONI CON LE RISORSE UMANE

Le risorse umane costituiscono elemento centrale su cui la Banca basa il perseguimento dei propri obiettivi.

La Banca riconosce dunque la centralità delle risorse umane, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

2.1. Selezione e gestione del Personale

La Banca offre le medesime opportunità senza discriminazione alcuna a partire dal momento della selezione del personale. I profili professionali dei candidati vengono valutati esclusivamente al fine del perseguimento degli interessi della Banca.

In particolare la Banca si impegna :

- a vietare qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale;
- ad appurare che le candidature e la selezione del personale siano effettuate in base alle esigenze aziendali;
- a favorire la crescita e lo sviluppo del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità al fine della valorizzazione delle professionalità presenti nella struttura, delle competenze e delle capacità di ognuno;
- a tenere in considerazione nelle politiche di valutazione ed incentivazione del personale, oltre il corretto svolgimento del lavoro, elementi quali la professionalità, l'impegno, la correttezza, la disponibilità e l'intraprendenza di ogni dipendente e collaboratore.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e del CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

La Banca crede nell'importanza del coinvolgimento del personale in un'ottica di crescita del senso di appartenenza e di sviluppo continuo, prevedendo momenti e strumenti di comunicazione, adattandoli alle specifiche esigenze dei *soggetti interessati*.

Al fine di garantire una elevata professionalità, la Banca si impegna a riconoscere e valorizzare le competenze delle proprie risorse umane, mettendo a disposizione adeguati strumenti di formazione e aggiornamento. La Banca promuove lo spirito di squadra e di reciproca collaborazione e si attende che i *soggetti interessati*, ad ogni livello, collaborino a mantenere un clima di reciproco rispetto delle dignità e della reputazione di ciascuno.

2.2. Molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro

La Banca riconosce come principi imprescindibili il rispetto delle leggi vigenti e il rispetto delle libertà individuali: non sono tollerati comportamenti discriminatori nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o visitatori legati a differenza di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali; non sono inoltre tollerati comportamenti, azioni o commenti sul posto di lavoro che possano creare un clima di intimidazione o comunque offendere colleghi o terzi. Tutte le risorse umane che partecipano ai processi operativi aziendali, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, hanno uguale importanza; il rispetto per la personalità e la dignità di ciascuna risorsa e la prevenzione contro discriminazioni e abusi di ogni tipo sono tra gli obiettivi primari della Banca.

Qualsiasi denuncia di discriminazioni subite a causa dei citati motivi verrà sottoposta all'attenzione della Banca, che adotterà eventuali misure disciplinari adeguate nei confronti di coloro che assumessero atteggiamenti o abusassero della propria posizione di autorità all'interno della Banca.

2.3. Sicurezza e salute

La Banca si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-

fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

La Banca mette in atto tutte le necessarie azioni preventive al fine di garantire le migliori condizioni di salute, la sicurezza e l'incolumità negli ambienti di lavoro conformemente alle vigenti norme in tema di salute e sicurezza, impegnandosi inoltre a promuovere e diffondere comportamenti responsabili al proprio interno.

Tutti i soggetti interessati devono collaborare, per quanto di loro competenza, al mantenimento di un ambiente di lavoro sano, sicuro ed efficiente, osservando le norme interne in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08); in particolare, non devono porre in essere condotte che possono produrre rischi di incolumità per i colleghi di lavoro o per i terzi o rischi di danno alle cose o agli impianti; devono utilizzare i beni aziendali, locali, arredi, infrastrutture, strumenti di lavoro, con diligenza e cura.

2.4. Diligenza e buona fede

La politica della Banca è quella di condurre la propria attività ispirandosi ad un principio di legalità ed a criteri di completa ed assoluta correttezza. Tutti i soggetti interessati devono quindi agire lealmente e secondo buona fede, svolgendo le proprie attività con impegno e rigore professionale. Tutte le azioni, le operazioni e i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività di propria competenza devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alle verifiche ed ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Ai dipendenti e collaboratori è richiesto di operare in modo proattivo e partecipativo, in linea con le responsabilità assegnate, e in piena collaborazione con attività e funzioni differenti (visione integrata).

Le relazioni che i dipendenti e i collaboratori hanno con i colleghi e con interlocutori esterni devono essere improntate a principi di correttezza, lealtà e collaborazione. I *soggetti interessati*, nonché ogni altra persona che non ricopre ruoli di gestione, controllo o dirigenziali, che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche saranno tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e comunque non potranno utilizzare nome e marchio della Banca, salvo autorizzazione della Direzione Generale.

E' inoltre di fondamentale importanza il rispetto da parte di tutti i dipendenti delle direttive aziendali e degli iter procedurali definiti dalla Banca e formalizzati in appositi documenti.

L'accertamento di una condotta illecita è di per sé ragione di applicazione di sanzioni disciplinari. Essa può essere fonte di grave danno economico per la Banca, sia in base ai principi generali in tema di responsabilità civile, sia in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. In tal senso, alle sanzioni disciplinari si potranno aggiungere tutte le ulteriori azioni poste a tutela dell'interesse di BCC di Roma.

2.5. Formazione ed aggiornamento dei dipendenti e collaboratori

La Banca provvede ad erogare specifici corsi di formazione, avvalendosi anche dei programmi di formazione svolti dalla Federazione regionale e dalla Federazione nazionale, affinché i propri dipendenti e collaboratori siano idonei alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificati. La Banca cura altresì costantemente l'aggiornamento professionale dei dipendenti stessi.

2.6. Separazione delle funzioni

Tutte le operazioni, compiute in osservanza dei livelli di autorizzazione previsti dal sistema delle Deleghe e Firme Autorizzate, devono essere documentate in modo chiaro e corretto, così da ren-

dere sempre possibile una verifica del processo di decisione e la individuazione delle motivazioni dell'operazione e di chi ha autorizzato, effettuato e verificato la correttezza dell'operazione stessa.

È opportuno che tutte le operazioni, e soprattutto quelle di un certo rilievo economico per la Banca, non vengano gestite e realizzate da un unico soggetto. La fase autorizzativa, quella operativa e quella di controllo devono essere sotto la responsabilità di persone differenti in modo da assicurare l'applicazione dei principi di chiarezza e di trasparenza.

2.7. Accettazione e offerta di regali

Accettare regali provenienti da soggetti terzi esclusivamente in virtù del ruolo ricoperto nella Banca è consentito nella misura in cui i regali siano di modico valore e a condizione che si tratti di regali tradizionalmente offerti a tutti coloro che intrattengono lo stesso tipo di rapporto con quel cliente o fornitore.

Accettare premi e/o sconti promozionali offerti ad esempio da fornitori in genere, è consentito a condizione che il diritto a tali premi e/o sconti derivi dalla partecipazione a programmi promozionali offerti, indistintamente, a tutti i clienti ovvero qualora rientranti in specifiche convenzioni stipulate dalla Banca.

Qualora venissero offerti regali o altra forma di beneficio al di fuori dei limiti sopra definiti o non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, ovvero denaro è necessario assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detta offerta ed informare prontamente il proprio diretto superiore oppure l'Organismo di Vigilanza⁴ al fine di provvedere immediatamente alla restituzione o all'impiego più opportuno di quanto ricevuto.

L'offerta di regali a dirigenti, quadri direttivi o dipendenti di fornitori e a clienti è possibile solo qualora tali regali siano di valore simbolico e solo nell'ambito degli scambi di doni che tradizionalmente avvengono nel corso delle principali festività e comunque non devono influenzare la controparte nella propria operatività e nelle proprie decisioni.

2.8. Tutela del patrimonio aziendale e dell'ambiente di lavoro

Tutti i *soggetti interessati* sono tenuti a salvaguardare il patrimonio aziendale; i locali, le attrezzature e i beni della Banca possono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento delle attività lavorative della Banca o per scopi comunque autorizzati.

Per l'esercizio della propria attività, la Banca si affida a sistemi informatici e a mezzi di comunicazione interni i quali devono essere utilizzati in modo appropriato; le informazioni rese disponibili sui "data base" possono essere utilizzate esclusivamente per svolgere attività aziendali. L'utilizzo dei sistemi informatici per attività diverse da quelle lavorative non è consentito salvo espressa approvazione della Banca. L'utilizzo della rete internet e della posta elettronica può avvenire solo ed esclusivamente per motivi inerenti l'attività lavorativa.

L'utilizzo non autorizzato di sistemi informatici, l'alterazione di dati o programmi software e l'intervento senza diritto nelle attività di collegamento telematico o nella trasmissione elettronica di dati, indipendentemente dal fatto che provochi o meno un vantaggio personale o per la Banca, è da considerarsi come comportamento disciplinarmente rilevante.

E' proibito eseguire lavori all'interno della Banca per uso proprio o per conto terzi, anche dopo l'orario di lavoro. E' altresì proibito introdurre in Banca qualsiasi oggetto di uso non strettamente personale o funzionale all'attività di competenza.

⁴ Cfr. "Modello Organizzativo di Gestione e Controllo" - Procedura di segnalazione all'O.d.V. - Procedura di segnalazione delle potenziali condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottata dalla società.

3. OPERAZIONI PERSONALI

3.1. Soggetti rilevanti ex art. 91 Regolamento Intermediari

La Banca, nell'ambito dei soggetti destinatari del codice (cfr. par. 1.2), individua i soggetti rilevanti in aderenza alle disposizioni del Regolamento Intermediari che richiama direttamente l'art. 28 e 29 del Regolamento Delegato (UE) 565/2017. In particolare, il soggetto rilevante appartiene a una delle seguenti categorie:

- componenti degli Organi Aziendali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), dirigenti o agenti promotori finanziari;
- dipendenti della Banca nonché ogni altra persona fisica i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Banca (collaboratori e consulenti) e che partecipino alla prestazione di servizi di investimento (verso la clientela) e all'esercizio di attività di investimento da parte della medesima Banca (portafoglio di proprietà);
- persone fisiche che partecipino direttamente alla prestazione di servizi alla Banca sulla base di un accordo di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione di servizi di investimento e l'esercizio di attività di investimento da parte della medesima Banca.

La Banca adotta procedure adeguate al fine di impedire che i *soggetti rilevanti* coinvolti in attività che possono dare origine a conflitti di interesse ovvero che abbiano accesso a informazioni privilegiate di cui all'articolo 7, paragrafo 1, del Regolamento UE n. 596/2014 o ad altre informazioni riservate riguardanti clienti od operazioni con o per conto di clienti.

Le procedure adottate dalla Banca sono formalizzate nel Regolamento in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati *Strategia per la gestione delle operazioni personali dei soggetti rilevanti*.

I *soggetti rilevanti*, nello svolgimento delle proprie mansioni, sono tenuti all'osservanza della *Strategia per la gestione delle operazioni personali*.

3.2. Operazioni contabili sui conti intestati al personale

I dipendenti non possono effettuare operazioni contabili su conti correnti, libretti di deposito e dossier titoli a loro intestati, cointestati o con delega.

Tutte le transazioni contabili relative ai rapporti dei quali il dipendente sia titolare, cointestatario o delegato devono essere eseguite da un altro dipendente.

4. RELAZIONI CON I SOGGETTI ESTERNI

4.1. Principi generali

I rapporti della Banca con i soggetti esterni devono svolgersi con la massima correttezza, integrità, imparzialità e indipendenza, evitando di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni della controparte o di richiedere trattamenti di favore.

I *soggetti interessati* (dipendenti, amministratori e sindaci cfr. par. 1.2.) non sollecitano né accettano per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altra utilità da parte dei soggetti con i quali entrano in contatto, evitando di ricevere benefici di ogni genere che possano essere o apparire tali da influenzarne l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità e tali da compromettere l'immagine della Banca.

I soggetti *interessati*, anche in occasione delle festività, si astengono dall'accettare regali, omaggi ed altre utilità, per sé o altri, se non di modico valore.

In caso di regali ed altre utilità che superino il modico valore, viene data pronta informativa al superiore gerarchico e alla struttura competente, al fine di procedere alla loro restituzione ovvero all'autorizzazione al loro mantenimento.

È vietato promettere, erogare favori, somme, benefici di altra natura allorché siano finalizzati ad ottenere vantaggi impropri.

Nello svolgimento delle ordinarie relazioni di affari, l'offerta di omaggi e manifestazioni di ospitalità è volta unicamente a promuovere l'immagine della Banca e del Sistema del Credito Cooperativo e non può in nessun caso eccedere le normali pratiche commerciali o di cortesia.

In ogni caso la Banca opera attraverso procedure presidiate dalle competenti funzioni aziendali, in ragione di stanziamenti effettuati dagli organi ai quali sono conferiti poteri di spesa.

4.2. Tutela dell'immagine

La Banca si contraddistingue per la sua trasparenza nella conduzione degli affari e per essere una Banca seria, affidabile e rispettata; ciò rappresenta una risorsa immateriale essenziale. Un importante contributo all'integrità e all'immagine della Banca deriva dalla condotta di tutti i *soggetti interessati*. A tale riguardo, la Banca si riserva di intervenire in presenza di comportamenti o di condotte dei *soggetti interessati* all'interno o all'esterno della Banca, idonee a screditare l'immagine della Banca medesima o tali da provocare un impatto negativo sulla prestazione del soggetto stesso o di altri colleghi.

A tutti i soggetti *interessati* si richiede di mantenere un atteggiamento formale sobrio, decoroso e consono all'ambiente di lavoro.

4.3. Rapporti con i clienti

La Banca uniforma la propria condotta nei rapporti con i clienti a principi di legalità, trasparenza, correttezza, affidabilità, responsabilità e qualità. In particolare, la soddisfazione dei clienti è uno degli obiettivi primari che si prefigge la Banca; cortesia e attenzione nei rapporti, chiarezza nelle comunicazioni, fornitura di prodotti e servizi di qualità, sono gli strumenti per raggiungere l'obiettivo.

In tale contesto, qualunque modifica alle condizioni economiche e di collocamento dei prodotti bancari dovrà essere preventivamente e specificamente approvata dalle funzioni aziendali a ciò appositamente delegate e dotate dei necessari poteri. Nessuna modifica delle condizioni, in genere, applicate ad un cliente può essere applicata senza preventiva autorizzazione del responsabile.

Si ritiene peraltro indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

– alla piena osservanza e rispetto delle leggi, della normativa di vigilanza, delle disposizioni in

tema di antiriciclaggio, antiusura e trasparenza, nonché della regolamentazione interna con riferimento alla forma e allo spirito delle stesse;

- ad evitare di intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia conosciuto o sospetto il coinvolgimento in attività illecite;
- all'esclusione dei 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 es.: sfruttamento del lavoro minorile o impiego di manodopera priva di ogni tutela e garanzia);
- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno che esterno.

La Banca nella prestazione dei servizi, e in particolar modo dei *servizi di investimento*, oltre al rispetto formale e sostanziale degli obblighi previsti dalla norma vigente che richiama all'onestà, alla correttezza, alla trasparenza e all'obbligo di riservatezza, deve:

- fornire adeguata documentazione nonché accurate ed esaurienti informazioni circa la natura e i rischi delle operazioni e dei servizi richiesti tali da permettere al cliente di prendere decisioni consapevoli;
- richiedere le informazioni necessarie alla individuazione e comprensione delle esigenze del cliente determinando, nell'ambito dei servizi di investimento, il profilo di rischio del cliente;
- esprimere un'elevata professionalità e competenza che si traducono sia nell'adottare scelte in sintonia con gli interessi degli investitori sia nel divieto di promettere, erogare o ricevere favori e benefici di qualsiasi natura.

4.4. Rapporti con i fornitori

La condotta nei rapporti con i fornitori è improntata ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio quali-quantitativo per la Banca e alla tutela dell'immagine della Banca stessa. In particolare, nella selezione dei fornitori gli elementi da considerare devono essere valutati imparzialmente, indipendentemente dalla entità della fornitura o del servizio richiesti, evitando trattamenti di favore o discriminatori e decidendo in base al reale grado di competitività degli stessi relativamente alle condizioni di fornitura offerte ed in seguito ad una attenta analisi del rapporto costo/qualità. Non devono, inoltre, essere intrattenuti rapporti con fornitori di cui sia nota l'insussistenza di requisiti soggettivi relativi a professionalità e onorabilità. In caso di offerte equivalenti dal punto di vista quali-quantitativo, sarà privilegiata l'appartenenza alla compagine sociale.

È fatto divieto, a tutti i *soggetti interessati* della Banca, di accettare favori, beni o denaro per farsi condizionare in qualsiasi tipo di decisione debba essere presa nello svolgimento delle attività previste nei rapporti con i soggetti sopra menzionati.

La Banca porta a conoscenza dei principali fornitori il contenuto del presente Codice; le violazioni dei principi generali del Codice da parte dei fornitori comportano la facoltà per la Banca stessa di azionare clausole risolutive espresse inserite nei singoli contratti di fornitura insieme alla prestazione di specifiche dichiarazioni in ordine alla conoscenza dei principi contenuti nel Codice e all'assunzione dell'obbligo di rispettare tali principi.

In attuazione delle disposizioni in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, di cui al Titolo V, Capitolo 5, della Circolare Banca d'Italia 27 dicembre 2006, n. 263 nonché delle fattispecie che ricadono nell'ambito di applicazione degli artt. 2391 del codice civile e dall'art. 136 del D.Lgs. 385/1993 (Testo Unico Bancario) la Banca ha adottato adeguati presidi organizzativi ed ha formalizzato apposite procedure interne al fine di governare le fattispecie di conflitto di interesse previste.

4.5. Rapporti con i fornitori/collaboratori esterni

La correttezza nello svolgimento dell'attività viene richiesta a tutti coloro che rappresentano la Banca nei suoi rapporti con i terzi, ovvero imprese o lavoratori autonomi che, in qualità di agenti o comunque di intermediari, svolgano attività di distribuzione di prodotti bancari. I collaboratori, comunque denominati, sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice.

La Banca ha cura di menzionare espressamente, in tutti i contratti di collaborazione comunque denominati, l'obbligo di attenersi ai principi del Codice. L'eventuale inosservanza di tali principi è sanzionata con la previsione della facoltà per la Banca di risolvere il contratto.

Particolare attenzione deve essere prestata nella scelta dei partner commerciali, dei fornitori e dei consulenti esterni, evitando di selezionare persone e imprese di cui sia nota la mancanza di caratteristiche di integrità morale ineccepibile, al fine di assicurare che l'attività svolta dagli stessi sia contraddistinta da un elevato standard di correttezza.

Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, in caso di eventuali violazioni del Codice da parte di fornitori/collaboratori della Banca, contatta tempestivamente il proprio diretto superiore, oppure le funzioni aziendali competenti, oppure, per le fattispecie di reato o di illecito rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/01 e successive modifiche, l'Organismo di Vigilanza⁵. Oltre al rispetto degli obblighi comportamentali citati nel presente Codice, i fornitori, gli appartenenti alla rete distributiva e tutti i collaboratori che operano in nome e per conto della Banca devono osservare le leggi che regolano i rispettivi rapporti di lavoro e rispettare gli accordi, le norme e le regole contenute nei contratti stipulati con la Banca stessa.

4.6. Rapporti con i Soci

La Banca ha lo scopo di favorire i soci e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di banca, perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promovendo lo sviluppo della cooperazione, l'educazione al risparmio e alla previdenza, nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera. La Banca si distingue per il proprio orientamento sociale e per la scelta di costruire il bene comune.

Il comportamento verso i Soci deve:

- riconoscere e dare loro la possibilità di esercitare i diritti di controllo democratico, di essere ascoltati e di ottenere benefici in proporzione all'attività svolta;
- esprimere correttezza e puntualità informativa, assieme al coinvolgimento diretto nelle scelte complessive della Banca, nelle forme stabilite dallo Statuto;
- esprimere i valori di correttezza, di trasparenza, di equità e di onestà, ("favoritismi" e "privilegi" non possono essere concessi a nessun Socio, né per anzianità, né per "importanza sociale" o altro).

I Soci che hanno una responsabilità di Amministratore debbono impegnarsi in modo particolare a creare valore economico e sociale per la Comunità e i Soci stessi.

4.7. Rapporti con collegio sindacale, società di revisione ed altri organi societari

I dipendenti della Banca sono tenuti a garantire la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti che possono essere chiamati ad intrattenere con il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, nonché, per il tramite delle unità organizzative interne competenti per materia, con la società di revisione.

In particolare, i dipendenti della Banca devono astenersi da qualsiasi comportamento, commissivo od omissivo nei confronti dei sindaci, dei revisori e delle unità aziendali preposte alle attività di controllo, che possa risolversi in un diniego o in un'opera diretta ad ostacolare la ricerca o in un

⁵ Cfr. "Modello Organizzativo di Gestione e Controllo" - Procedura di segnalazione all'O.d.V. - Procedura di segnalazione delle potenziali condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottata dalla società.

comportamento teso a stornare l'attenzione dei predetti, nell'esercizio dei rispettivi compiti istituzionali.

I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, nonché di supervisione e controllo, sono tenuti ad improntare i propri comportamenti alla massima onestà, trasparenza, correttezza ed indipendenza.

I soggetti apicali ed i componenti il Collegio Sindacale sono tenuti a svolgere le loro mansioni esercitando con consapevolezza e senso di responsabilità il proprio ruolo, operando in piena collaborazione ed informazione reciproca al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento dei fini aziendali e garantendo la correttezza e l'autenticità dei documenti e delle informazioni fornite nello svolgimento delle relative funzioni di governance.

In particolare il Collegio Sindacale, la società di revisione e gli altri soggetti incaricati dei controlli hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle rispettive attività.

I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, nonché di supervisione e controllo hanno l'obbligo di astenersi dall'effettuare qualsiasi attività che possa ledere gli interessi della Banca e dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e/o pregiudizievoli per la stessa. All'insorgere delle predette condizioni i soggetti coinvolti sono tenuti a darne segnalazione, in conformità alla legge e alle disposizioni interne.

4.8. Rapporti con le Autorità di Vigilanza

La Banca si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente applicabile alla Banca, fornendo la massima collaborazione e trasparenza.

La Banca non nega, nasconde o ritarda alcuna comunicazione, segnalazione, informazione, documento o dato eventualmente richiesto dalle Autorità di Vigilanza nello svolgimento delle loro attività informative ed ispettive, e collabora attivamente nel corso delle relative procedure istruttorie.

La Banca si impegna a predisporre ogni comunicazione, segnalazione, informazione, documento o dato con la massima completezza, trasparenza, precisione e verità, assicurando, altresì, tempestività nella successiva trasmissione alle Autorità di Vigilanza di tali comunicazioni, segnalazioni, informazioni, documenti o dati.

4.9. Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

La Banca opera, nello svolgimento delle specifiche attività, in modo lecito e corretto, collaborando con l'Autorità Giudiziaria e gli Organi dalla stessa delegati, qualora siano svolte indagini. In caso di ispezioni è messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria tutta la documentazione sussistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso.

4.10. Relazioni con Enti Associativi ed altri Organismi di categoria

Il Credito Cooperativo è un sistema coordinato di autonomie, basato su strutture operanti a vari livelli (locale, regionale, nazionale), secondo il principio della sussidiarietà. Il funzionamento del sistema a rete è garantito dall'autodisciplina delle diverse componenti, ma anche da meccanismi di coordinamento e di indirizzo, dotato di autorevolezza necessaria a recepire e sintetizzare le sollecitazioni e le domande provenienti dal territorio, dagli organismi regionali, dal mercato, dalle istituzioni, dalla società civile.

La Banca si focalizza sulla salvaguardia e lo sviluppo delle relazioni di clientela, delegando alle

strutture di Categoria secondo una logica di esternalizzazione, lo svolgimento delle attività di supporto, in ambito associativo ed operativo.

Il comportamento verso la Cooperazione e i diversi Partner operativi che in essa operano, deve esprimere:

- la collaborazione fattiva, aperta, utile, efficace, tendente costantemente alla formulazione di proposte migliorative;
- il rispetto delle norme che regolano le varie procedure;
- la costante determinazione di referenti precisi ed individuabili.

4.11. Rapporti con gli organi di informazione, contributi e sponsorizzazioni

I rapporti tra la Banca e i mass media in genere spettano esclusivamente alle unità aziendali ed alle responsabilità a ciò delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione e secondo le direttive definite dalla Banca stessa. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Banca e destinate all'esterno devono essere accurate, veritiere, complete, trasparenti, tra loro omogenee e sempre rigorosamente conformi a quanto previsto dalle norme di legge (ad esempio, in materia di abuso di informazioni privilegiate e di protezione dei dati personali).

La Banca può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni non profit oppure che siano di valore culturale o benefico. Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte.

4.12. Relazioni con Organizzazioni sindacali

La Banca impronta il confronto con le Organizzazioni Sindacali in senso responsabile e costruttivo, favorendo un clima di reciproca fiducia e dialogo, nella continua ricerca di proficue, informate ed attente relazioni tra le parti.

4.13. Procuratori o incaricati dai clienti

Alla Banca è vietato stipulare contratti, stabilire rapporti, eseguire disposizioni o effettuare operazioni con investitori che intendano a tale scopo avvalersi di procuratori o incaricati se questi sono amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori o promotori finanziari della Banca.

Agli amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori esterni e promotori finanziari della Banca è fatto divieto di accettare le procure e gli incarichi di cui al paragrafo precedente.

Il divieto di cui al presente paragrafo non si applica qualora l'investitore sia coniuge o convivente, parente o affine sino al quarto grado del procuratore o dell'incaricato.

5. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

5.1. Comportamenti da adottare

Le relazioni della Banca con la Pubblica Amministrazione, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Banca.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o dei rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservate esclusivamente alle unità aziendali a ciò preposte e regolarmente autorizzate.

I responsabili delle funzioni che hanno attività di contatto con la Pubblica Amministrazione devono:

- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali ed informali intrattenuti con i diversi soggetti pubblici, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo conoscenza della normativa di cui sopra e consapevolezza delle situazioni a rischio di reato;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità circa i flussi informativi verso la Pubblica Amministrazione stessa.

L'incarico a soggetti esterni di operare in rappresentanza della Banca nei confronti della Pubblica Amministrazione deve essere assegnato in modo formale e prevedere una specifica clausola che vincoli all'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice.

E' fatta raccomandazione di segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni violazione o sospetto di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Banca ai sensi del D.Lgs. 231/01 e successive modifiche; la Banca e l'Organismo di Vigilanza si impegnano a tutelare i dipendenti e i collaboratori esterni da ogni effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione effettuata.

I responsabili di funzione devono segnalare⁶ all'Organismo di Vigilanza i comportamenti a rischio di reato ex D. Lgs. 231/2001, inerenti ai processi operativi di competenza, di cui siano venuti a conoscenza in via diretta o per il tramite di informativa ricevuta o in loro possesso. In particolare, in caso di tentata concussione da parte di un pubblico funzionario nei confronti di un dipendente o di altri collaboratori sono da adottare i seguenti comportamenti:

- non dare seguito alla richiesta;
- informare immediatamente il proprio diretto superiore;
- attivare formale informativa, da parte del responsabile, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

I responsabili delle funzioni che vengono ufficialmente a conoscenza di notizie riguardanti illeciti e/o reati con rischio di impatto sulla Banca devono segnalarle in modo tempestivo all'Organismo di Vigilanza.

⁶ Cfr. "Modello Organizzativo di Gestione e Controllo" - Procedura di segnalazione all'O.d.V. - Procedura di segnalazione delle potenziali condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottata dalla società.

5.2. Comportamenti da evitare

Nei rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione è fatto assoluto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere “soluzioni privilegiate” (ad esempio, interessamento per la concessione di servizi bancari al di fuori delle modalità standard, interessamento per facilitare l’assunzione di parenti/affini/amici, ecc.);
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate e con finalità diverse dalla mera promozione dell’immagine della Banca;
- promettere di fornire o fornire impropriamente, anche tramite terzi, l’esecuzione di opere o servizi (ad esempio, opere di ristrutturazione di edifici privati, ecc.);
- promettere o concedere omaggi/regalie dirette o indirette non di simbolico valore;
- fornire o promettere di fornire informazioni e/o documenti riservati;
- favorire, nei processi di acquisto, fornitori e sub-fornitori in quanto indicati dai rappresentanti stessi come condizione per lo svolgimento successivo delle attività (ad esempio, assegnazione della gara, concessione del finanziamento agevolato, ecc.);
- influenzare impropriamente le decisioni della controparte in occasione di qualsiasi trattativa d’affari, richiesta o rapporto;
- effettuare accordi di cartello con altri partecipanti in caso di partecipazione a gare.

I divieti di cui sopra si intendono estesi anche ai rapporti indiretti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione attraverso terzi fiduciari.

Inoltre, nei confronti della Pubblica Amministrazione, è fatto divieto di:

- esibire documenti/dati falsi o alterati;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono state ottenuti;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio della Banca;
- abusare della posizione di fornitore della Pubblica Amministrazione al fine di ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio della Banca.

In particolare, con riferimento ai finanziamenti pubblici, erogati sia a favore di clienti sia della Banca, la Banca stessa si impegna affinché tutte le fasi della procedura di richiesta e/o erogazione del contributo, siano documentate e verificabili.

6. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

La Banca attribuisce un rilievo strategico alla protezione delle informazioni, in particolare quando rivestono natura di dato personale.

Le **informazioni** sono parte del patrimonio aziendale e i soggetti, a qualsiasi titolo autorizzati a trattarle, sono tenuti alla loro protezione. Essi, in virtù del proprio ruolo e della propria carica, possono venire a conoscenza di informazioni, relative all'attività della Banca e/o società controllate o collegate, e/o ai rispettivi fornitori o clienti. Tali informazioni costituiscono segreto commerciale e sono confidenziali e commercialmente rilevanti, non disponibili al pubblico in generale, e tali da causare, se rivelate, un danno rilevante alla Banca. Ne deriva che i *soggetti autorizzati* sono obbligati a mantenere riservate tutte le informazioni acquisite sull'attività e sull'organizzazione della Banca stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono segrete e confidenziali, se non già di pubblico dominio, con riferimento alla Banca e/o alle società controllate o collegate e/o ai rispettivi fornitori o clienti, le informazioni relative a: clienti e dettagli delle loro particolari richieste, condizioni o termini contrattuali, costi, margini di profitto, sconti, ribassi e ogni altra informazione finanziaria, strategie, tecniche o strumenti di marketing, attività e piani operativi in corso e futuri, sviluppo di nuovi prodotti, modelli di analisi, informazioni e dati relativi ai clienti, business plan, progetti di comunicazione, idee pubblicitarie.

In particolare, si deve prestare attenzione a non fornire informazioni false o fuorvianti nei documenti destinati all'esterno, specificamente quelli destinati ad organi o autorità ispettive, di vigilanza, di controllo, ad organi autorizzativi, ad enti pubblici di qualsivoglia natura o a quelli previsti da disposizioni normative. A questo proposito, considerato il diffuso utilizzo di sistemi informatici per la elaborazione e la trasmissione dei dati, è vietata la manipolazione dei dati in generale e di dati o di programmi informatici in particolare, atta a fornire una situazione economica, finanziaria o patrimoniale della Banca non veritiera.

La Banca tratta le informazioni in modo da proteggere, per impostazione predefinita, i **dati personali** così come definiti dal *Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016* anche noto come "*General Data Protection Regulation*" (GDPR). La conformità dei trattamenti di dati personali alla normativa applicabile mira a garantire i diritti e le libertà fondamentali degli interessati.

Al fine di promuovere i principi espressi nel GDPR, la Banca ha adottato un "*Regolamento in materia di protezione dei dati personali*". A tal riguardo, nello svolgimento delle proprie attività, il trattamento dei dati personali avviene sulla base dei criteri di liceità, correttezza e trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, sicurezza, integrità e riservatezza degli stessi.

Nel trattamento di dati personali sono valutati la necessità, la proporzionalità e il rischio ad esso inerente per i diritti e le libertà degli interessati. Conseguentemente sono attuate le corrispondenti misure tecniche ed organizzative per la riduzione di tale rischio. La formazione e la consapevolezza dei soggetti incaricati al trattamento sono misure a ciò essenziali. La Banca nomina il Responsabile della Protezione dei dati personali (RPD). Ai responsabili del trattamento e ai soggetti autorizzati (c.d. incaricati), sono impartite specifiche istruzioni in relazione all'attività svolta e/o al ruolo ricoperto.

7. PREVENZIONE DEI REATI

7.1. Trasparenza della contabilità e prevenzione dei reati societari

La contabilità è rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza del dato registrato.

I fatti di gestione devono essere rappresentati in modo corretto, completo e tempestivo nella contabilità e nelle basi dati aziendali.

Ogni transazione contabile deve essere tracciata e adeguatamente documentata, nel rispetto, formale e sostanziale, della normativa e delle procedure tempo per tempo in vigore, al fine di consentirne in qualsiasi momento la completa ricostruzione.

I Bilanci della Banca rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa generale e speciale.

I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica e agli standard di generale accettazione, nonché alle istruzioni applicative della Banca d'Italia.

La Banca istruisce tutti i *soggetti interessati* e collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza, chiarezza e tempestività di informazioni, sia all'interno che all'esterno, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione, custodia e aggiornamento di dati e informazioni contabili e societarie.

Nei loro comportamenti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti al rispetto dei principi di separazione contabile e organizzativa, al fine di garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni contabili in conformità alle disposizioni emanate in materia dalle Autorità.

Eventuali omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni, devono essere tempestivamente segnalate agli organi di controllo della Banca.

Ai soggetti interessati che a qualunque titolo siano coinvolti nella formazione dei prospetti informativi per l'offerta al pubblico di strumenti finanziari ed in generale dei documenti che rappresentino la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Banca, è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione, ovvero omettere informazioni e occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi contabili, normativi e delle regole procedurali interne.

E' vietato determinare la maggioranza in assemblea mediante pratiche non corrette, atti simulati o fraudolenti.

7.2. Prevenzione dei reati di abuso di mercato

I soggetti *interessati* sono tenuti a rispettare scrupolosamente le norme di legge ed i regolamenti aziendali relativi a gestione e trattamento, comunicazione e circolazione all'interno ed all'esterno di *informazioni privilegiate* ed in materia di prevenzione degli abusi di mercato ed agiotaggio in generale.

7.3. Prevenzione del riciclaggio/autoriciclaggio e ricettazione

La Banca esercita la propria attività nel pieno rispetto, formale e sostanziale, della vigente normativa antiriciclaggio e autoriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

La Banca, pertanto, è tenuta:

- a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;

- a operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

I destinatari del presente Codice non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio / auto-riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali o alla ricettazione di beni o altre utilità di provenienza illecita.

È tassativamente vietata qualsiasi operazione che possa comportare la benché minima possibilità di coinvolgimento della Banca in vicende di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio, impiego di beni, denaro o altre utilità di provenienza illecita.

7.4. Prevenzione dei reati di falsificazione di denaro e altri valori, violazione dei diritti di proprietà intellettuale e reati contra la libertà dell'industria

La Banca esercita la propria attività nel pieno rispetto della normativa di legge e attraverso l'emanazione di regolamenti interni, in merito alla fabbricazione, la movimentazione e la spendita di denaro, valori bollati, titoli di qualsiasi natura e carte filigranate.

E' fatto esplicito divieto al personale di:

- porre in essere, promuovere, collaborare o dare corso alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'art. 25-bis, 25-bis 1 e 25-nonies del Decreto 231 (attività contraffattorie e violazione dei diritti di proprietà intellettuale);
- porre in essere attività di contraffazione, alterazione o utilizzo di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni e, in generale, dei diritti di proprietà intellettuale altrui;
- introdurre nel territorio dello Stato italiano per farne commercio, detenere per vendere, porre in vendita, o mettere altrimenti in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali, con marchi o segni distintivi, nazionali o esteri, contraffatti o alterati;
- adoperare violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio;
- porre in essere attività di concorrenza mediante l'utilizzo di minacce o violenze;
- commettere qualsiasi attività in violazione del diritto d'aurora tutelato ai sensi degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies, 171-octies della legge n. 633/1941, ove applicabili, quali a titolo meramente esemplificativo: riproduzione, trascrizione, vendita o messa in commercio di un'opera altrui.

Infine, la Banca vieta l'utilizzo dei beni aziendali (quali, a titolo esemplificativo, le fotocopiatrici, gli strumenti informatici o il sito web) per porre in essere condotte che violino la tutela dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale.

7.5. Prevenzione dei reati di terrorismo, eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale

La Banca esercita la propria attività nel pieno rispetto della normativa contro i reati di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico e contro la personalità individuale, impegnandosi a tal fine a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

La Banca, pertanto:

- verifica in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- opera in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire i detti reati.

In particolare al personale viene fatto divieto di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in attività antisociali e criminali, che minacciano la società o la vita dei cittadini. In particolare è fatto esplicito divieto a tutto il personale di:

- porre in essere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nell'art. 24-ter e 25-quater del Decreto 231 (delitti di criminalità organizzata e reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico);
- utilizzare anche occasionalmente i locali della Banca o una sua unità organizzativa allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui sopra;
- promuovere, costituire, organizzare o dirigere associazioni che si propongono il compimento di atti di violenza in particolar modo con fini di eversione dell'ordine democratico, la riduzione, il mantenimento in schiavitù, la tratta di persone, l'acquisto e l'alienazione di schiavi e la violazione delle disposizioni sull'immigrazione clandestina;
- fornire direttamente o indirettamente fondi a favore di soggetti che intendano porre in essere reati di terrorismo o delitti di criminalità organizzata;
- assumere o assegnare commesse o effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con persone fisiche o giuridiche i cui nominativi siano contenuti nelle liste delle persone fisiche o giuridiche collegate al terrorismo internazionale o controllati da soggetti contenuti nelle liste medesime quando tale rapporto di controllo sia noto;
- effettuare operazioni, assumere o assegnare commesse che possano presentare carattere anomalo per tipologia o oggetto e instaurare o mantenere rapporti che presentino profili di anomalia dal punto di vista dell'affidabilità e reputazione dei soggetti e delle operazioni da concludere;
- effettuare prestazioni a favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- riconoscere compensi in favore dei collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale.

7.6. Contrasto ai fenomeni di propaganda razzista e xenofoba

La Banca non tollera che la propria attività possa essere associata a strumento di propaganda ovvero di istigazione ed incitamento alla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra. Per tali ragioni, i destinatari del presente Codice, ciascuno in ragione del proprio ruolo, devono impedire e contrastare tali fenomeni di propaganda.

7.7. Contrasto alla pedopornografia

La Banca non tollera e vieta categoricamente, qualsiasi comportamento finalizzato alla detenzione, in qualsiasi luogo che sia riconducibile alla Banca o comunque allo scambio attraverso e-mail o in qualsiasi altra modalità, di materiale pornografico, pedopornografico o anche di immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori, a carattere pornografico.

7.8 Prevenzione delitti informatici e trattamento illecito di dati

La Banca s'impegna a garantire che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative vigenti in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il trattamento dei dati avvenga esclusivamente a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati. Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza

dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore ed alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro.

A tal riguardo il personale e gli outsourcer incaricati abilitati all'utilizzo ed alla gestione dei Sistemi informatici e telematici (hardware e software) devono operare in conformità alla normativa in materia ed osservare le misure organizzative, tecnologiche, procedurali e di controllo adottate dalla Banca per prevenire la commissione di reati informatici.

E' pertanto vietato un utilizzo non corretto degli strumenti informatici dal quale possa derivare la commissione di condotte integranti l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico di terzi, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici privati o anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità e il danneggiamento di sistemi informatici o telematici sia privati che di pubblica utilità. È, inoltre, assolutamente vietata la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, nonché l'installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

7.9 Prevenzione reati ambientali

La Banca, nello svolgimento delle proprie attività, fermo restando il rispetto della specifica normativa applicabile, adotta idonee misure per preservare l'ambiente e la collettività, promuovendo lo sviluppo delle attività in coerenza con tale obiettivo e attivandosi in iniziative di sensibilizzazione. La Banca garantisce una gestione trasparente degli aspetti ambientali, l'attiva partecipazione di tutti i dipendenti, nonché l'individuazione delle soluzioni di minore impatto ambientale.

I Collaboratori, nell'esercizio della quotidiana attività lavorativa, sono tenuti a prestare attenzione a consumare in modo sostenibile carta, acqua ed energia, nonché a rispettare le disposizioni relative alla differenziazione dei rifiuti.

7.10. Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

La Banca assicura ai propri dipendenti e collaboratori lo svolgimento della propria attività in ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti. Per questo promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza atte a garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, allo specifico fine di prevenire e impedire i delitti di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. La Banca provvede quindi all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti dal D.Lgs. 81/2008 art. 30 (Testo Unico sulla Sicurezza). In tale ottica la Banca garantisce la predisposizione di funzioni che assicurino le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio.

È sancito, a carico dei dipendenti, dei consulenti e dei collaboratori il divieto di tenere comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di cui all'art. 25-septies del Decreto. Nello specifico, la Banca si impegna a:

- implementare ogni iniziativa idonea alla prevenzione ed alla minimizzazione dei rischi per la salute e la sicurezza personale dei dipendenti e dei terzi che prestano la propria attività presso la Banca;
- provvedere al costante adeguamento alla legislazione in materia di Salute e Sicurezza;
- sviluppare programmi di formazione ed informazione rivolti ai dipendenti per promuoverne la

- responsabilizzazione e la consapevolezza in materia di Salute e Sicurezza;
- vigilare sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro;
 - promuovere attività di informazione e sensibilizzazione rivolta alle società esterne cui possono essere affidati appalti di lavori / servizi, affinché adottino idonei comportamenti in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - garantire il rispetto della normativa in materia di organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale del personale dipendente.
- Chiunque riscontri eventuali carenze o inadeguatezze dei luoghi e delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, è tenuto a fornire idonea e tempestiva segnalazione ai soggetti responsabili (RSPP, RLS e Preposti).

8. CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i *soggetti interessati* devono astenersi dallo svolgere attività che siano anche potenzialmente in conflitto con gli interessi della Banca.

Per quanto riguarda specificatamente i dipendenti, gli stessi sono tenuti a rispettare il divieto di trattare affari in concorrenza con il proprio datore di lavoro (art. 2105 del Codice Civile). Si ha un conflitto di interessi evidente quando un dipendente presta assistenza in favore di una organizzazione attiva nel medesimo settore finanziario e/o offra prodotti o servizi in concorrenza con quelli, correnti o potenziali, della Banca. Un dipendente non può, senza il consenso della Banca, lavorare per un concorrente in qualunque qualità, ad esempio come agente, procuratore, consulente, amministratore, o comunque partecipare alla gestione di un'impresa concorrente.

A titolo esemplificativo, altre situazioni di conflitto di interesse possono essere determinate dalle seguenti situazioni:

- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualsiasi tipo presso clienti o fornitori;
- assunzione di interessi economici e finanziari dei *soggetti interessati* o della loro famiglia in attività di fornitori o clienti (quale, a titolo esemplificativo, assunzione di partecipazioni qualificate, dirette o indirette, al capitale sociale di tali soggetti).

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi, o comunque a pregiudicare la capacità dei *soggetti interessati* di assumere decisioni nel migliore interesse della Banca, deve essere immediatamente comunicata dal Dipendente o dal Collaboratore al proprio Responsabile e determina per il soggetto in questione l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

E' fatta salva la disciplina in materia di conflitti di interesse dei membri degli Organi di Amministrazione e controllo ai sensi di legge.

La Banca identifica e gestisce le situazioni di conflitto di interesse che sorgono o potrebbero sorgere al momento della fornitura di servizi di investimento e accessori o di una loro combinazione e la cui esistenza può o potrebbe arrecare danno alla clientela. I Destinatari del presente codice sono tenuti all'osservanza del Regolamento in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei soggetti collegati.

In attuazione delle disposizioni in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, di cui al Titolo V, Capitolo 5, della Circolare Banca d'Italia 27 dicembre 2006, n. 263 nonché delle fattispecie che ricadono nell'ambito di applicazione degli artt. 2391 del codice civile e dall'art. 136 del D.Lgs. 385/1993 (Testo Unico Bancario) la Banca ha adottato adeguati presidi organizzativi ed ha formalizzato apposite procedure interne al fine di governare le fattispecie di conflitto di interesse previste.

9. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Per sistema dei controlli interni si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia dei valori delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne (cfr. *Istruzioni di vigilanza per le banche* – Circ. n°229/1999 – Titolo IV, Cap. 11, Sez. II).

E' compito della Banca promuovere a tutti i livelli una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli ed orientata all'esercizio del controllo stesso. In tale ambito, la Banca ha anche recepito i disposti richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche tramite l'adozione di uno specifico Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e tramite l'istituzione di un Organismo di Vigilanza chiamato a monitorare sul rispetto degli standard di controllo.

10. POLITICHE DI IMPRESA

10.1. Correttezza nei confronti della concorrenza

Nel collocamento e nella distribuzione dei prodotti la Banca intende puntare sul loro intrinseco valore competitivo, avendo cura di evitare affermazioni nei confronti dei prodotti concorrenti che, anche in maniera allusiva, abbiano carattere tendenzioso e contenuto potenzialmente denigratorio. Ogni comparazione con i prodotti bancari distribuiti da concorrenti deve avvenire in maniera equa e corretta e deve essere fondata su criteri oggettivi, sulla base della qualità dei servizi offerti.

10.2. Relazioni con la Comunità Locale

La responsabilità sociale delle imprese operanti nel territorio della comunità locale è valore riconosciuto e condiviso dalla Banca.

La Banca conduce le proprie attività nel rispetto degli obblighi sociali e mira a contribuire, con le stesse, all'arricchimento del patrimonio economico, intellettuale e sociale di ciascun paese e comunità in cui svolge la propria attività.

La Banca sostiene e promuove - tramite erogazioni liberali, sponsorizzazioni, donazioni - iniziative umanitarie e di solidarietà, culturali e sportive, finalizzate al sostegno e allo sviluppo della collettività in cui opera, nel rispetto del presente Codice.

10.3. Tutela Ambientale

La Banca ritiene l'ambiente un bene comune la cui tutela richiede non solo il pieno rispetto delle prescrizioni legislative in materia ambientale ma anche l'impegno di tutto il personale per il continuo miglioramento delle prestazioni. Pertanto la Banca adotta tutte le misure finalizzate a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, attraverso l'uso razionale delle risorse, la ricerca di soluzioni innovative ed efficaci, a ridurre gli impatti delle proprie attività, la promozione di un'attenzione responsabile da parte di tutti gli attori interni e degli interlocutori esterni.

In particolare, si impegna a ridurre la sua impronta ecologica nei seguenti ambiti di azione:

- Uso razionale delle risorse:
 - attraverso un consumo consapevole di carta;
 - tramite un'attenzione sistematica all'efficienza energetica e alla riduzione delle emissioni di anidride carbonica.
- Gestione ottimale dei rifiuti:
 - tramite la raccolta differenziata.
- Mobilità sostenibile
 - promuovendo l'utilizzo di soluzioni di trasporto a minore impatto ambientale.

Tale impegno comporta:

- l'adozione di soluzioni organizzative, tecniche e gestionali adeguate;
- la formazione e sensibilizzazione del personale;
- la predisposizione di efficaci misure di prevenzione e protezione in situazioni di emergenza;
- la valorizzazione delle opportunità di integrazione con la gestione della sicurezza sul lavoro.

10.4. Protezione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La Banca, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, attraverso l'individuazione delle misure tecniche e organizzative e azioni

preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali.

La "cultura" della salute e sicurezza viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, e si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

A tal fine, la Banca realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso la pianificazione tecnica dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei processi, improntata al più alto livello di rispetto delle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. I soggetti interessati devono porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

I responsabili delle attività vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute. In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi.

I dipendenti seguono con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzano i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalano ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

11. MODALITA' DI ATTUAZIONE

11.1. Compiti degli Organi Aziendali

Ciascun Organo Aziendale, nell'ambito delle competenze ad esso assegnate dallo Statuto e dal Modello Organizzativo Aziendale della Banca tempo per tempo vigente, presidia l'attuazione ed il rispetto del Codice nonché, attraverso le Unità Organizzative Aziendali competenti, l'aggiornamento dello stesso che si rendesse necessario a seguito di possibili mutamenti organizzativi e/o legislativi esterni.

11.2. Compiti di tutte le Unità Organizzative Aziendali

Nel rammentare che destinatari del presente codice sono "i *soggetti interessati* (dipendenti, amministratori e sindaci della Banca), nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Banca, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, comunque denominati, od operano nell'interesse della stessa" (cfr. par. 1.2), ciascuna Unità Organizzativa Aziendale presidia la corretta diffusione del Codice stesso, segnalando alle funzioni aziendali competenti ogni rapporto o relazione di collaborazione che configuri *soggetti interessati* nuovi, o non ancora raggiunti da detta informativa.

11.3. Comunicazione e formazione

Il Codice è portato a conoscenza dei *soggetti interessati* interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione curate dalle funzioni aziendali preposte alla gestione informativa e formativa dei Soci, degli Amministratori e dei Dipendenti. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei *soggetti interessati* e collaboratori.

11.4. Segnalazioni

Tutti i *soggetti interessati* della Banca devono segnalare ogni violazione o sospetto di violazione delle regole aziendali o del Codice di Comportamento. agli organi e/o alle funzioni aziendali competenti per materia.

Nella ipotesi che la violazione interessi le fattispecie di reato e di illecito previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modificazioni, si rammenta che le segnalazioni devono essere effettuate anche all'Organismo di Vigilanza secondo la procedura [in uso](#)⁷.

11.5. Violazioni

L'applicazione delle sanzioni disciplinari derivanti dall'inosservanza delle norme contenute nel Codice, prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La Banca ha la facoltà di applicare, nel rispetto dell'iter procedurale previsto, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo gli stessi, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni di soggetti/autorità esterni. Le modalità con cui vengono comminate le sanzioni dipendono dalla posizione ricoperta dal *soggetto interessato*: dipendente, amministratore, sindaco o terze parti.

⁷ Cfr. "Modello Organizzativo di Gestione e Controllo" - Procedura di segnalazione all'O.d.V. - Procedura di segnalazione delle potenziali condotte illecite ai sensi del D. Lgs. 231/2001 adottata dalla società.

Dipendenti, terze parti

L'osservanza delle norme contenute nel Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste sia per i dipendenti che per i collaboratori della Banca. Mentre per i dipendenti la violazione delle suddette norme costituirà inadempimento delle obbligazioni derivanti del rapporto di lavoro e illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, per i collaboratori tale violazione costituirà causa di risoluzione del relativo contratto.

La Banca si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice.

Per le sanzioni derivanti dalla violazione delle prescrizioni del presente Codice trovano applicazione i principi e le regole previsti nel Regolamento Disciplinare adottato dalla Banca in conformità al CCNL applicato tempo per tempo presso la banca.

Amministratori e Sindaci

Per le sanzioni derivanti dalla violazione delle prescrizioni del presente Codice trovano applicazione i principi e le regole previsti nella legislazione vigente (codice civile) e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni.

Le sanzioni a carico dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale sono disposte dall'Assemblea dei Soci.



Banca di Credito Cooperativo di