

GRUPPO BANCARIO



# **CODICE COMPORTAMENTALE**

## CODICE COMPORTAMENTALE

### Indice

<b>Premessa</b> .....	<b>4</b>
<b>PARTE I: PRINCIPI GENERALI</b> .....	<b>5</b>
1. MISSION E VISION .....	6
1.1 <i>Mission</i> .....	6
1.2 <i>Vision</i> .....	6
2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	6
3. IMPEGNI DEL GRUPPO .....	6
4. LA CARTA DEI VALORI .....	7
5. CORPORATE GOVERNANCE .....	7
6. TRASPARENZA VERSO TUTTI I PORTATORI DI INTERESSE .....	7
7. RAPPORTO INTEGRATO.....	8
<b>PARTE II: ORGANIZZAZIONE INTERNA</b> .....	<b>9</b>
8. GLI ORGANI DI DIREZIONE E CONTROLLO.....	9
9. PRINCIPI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO.....	9
10. RAPPORTI INFRAGRUPPO.....	9
11. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	10
12. GLI AZIONISTI.....	10
13. RISORSE UMANE.....	10
13.1 <i>Le politiche di selezione</i> .....	10
13.2 <i>Lo sviluppo delle professionalità</i> .....	11
13.3 <i>Ambiente di lavoro e tutela della privacy</i> .....	11
13.4 <i>Conoscenza e rispetto delle normative</i> .....	11
13.5 <i>Diligenza e buona fede</i> .....	12
13.6 <i>Doni e regalie</i> .....	12
13.7 <i>Riservatezza e circolazione delle informazioni</i> .....	12
13.8 <i>Prevenzione degli abusi di mercato</i> .....	12
13.9 <i>Beni in dotazione e accesso a procedure e sistemi</i> .....	13
13.10 <i>Uso di utenze telefoniche, della posta elettronica aziendale e di Internet</i> .....	14
13.11 <i>Normativa in tema di Sicurezza sul Lavoro</i> .....	14
13.12 <i>Rispetto dell'ambiente</i> .....	14
14. PRINCIPI DI POLITICA RETRIBUTIVA .....	15
15. CONFLITTO DI INTERESSI.....	15
16. REDAZIONE DI BILANCI, RELAZIONI E ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI PREVISTE PER LEGGE.....	15
17. CONDOTTA NELLE OPERAZIONI SU MONETE, BANCONOTE, BOLLATI ED ALTRI VALORI....	16
18. TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE E DI STRUMENTI O SEGNI DISTINTIVI ALTRUI .....	16
<b>PARTE III: RAPPORTI CON L'ESTERNO</b> .....	<b>17</b>
19. LA CLIENTELA.....	17
20. I FORNITORI .....	17
21. LA COLLETTIVITÀ .....	18
22. SOGGETTI ESTERNI.....	18
22.1 <i>Rapporti con le Autorità di Controllo</i> .....	18
22.2 <i>Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni</i> .....	18
22.3 <i>Le organizzazioni politiche e sindacali</i> .....	19
22.4 <i>Rapporti con gli organi di informazione</i> .....	19
23. LA CONCORRENZA .....	19
24. TUTELA DELL'IMMAGINE .....	19

---

<b>PARTE IV: IL CODICE COMPORTAMENTALE NELL'AZIENDA .....</b>	<b>20</b>
25. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE CONCERNENTI IL CODICE COMPORTAMENTALE .....	20
26. VIOLAZIONI DEL CODICE COMPORTAMENTALE.....	20
27. LA VIGILANZA DELL'ATTUAZIONE DEL CODICE COMPORTAMENTALE.....	20
28. INCENTIVI AL RISPETTO DELLA NORMATIVA ANTITRUST .....	20
<b>Disposizioni finali .....</b>	<b>21</b>

## Premessa

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese (di seguito per brevità il “**Gruppo**”), sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri Dipendenti, nel rispetto degli interessi legittimi delle collettività in cui è presente con le proprie attività, emana il presente Codice Comportamentale (di seguito per brevità il “**Codice**”), esteso dal Credito Valtellinese- in qualità di Capogruppo - a tutte le Società del Gruppo. Il presente Codice regola le relazioni tra i Collaboratori e con i soggetti terzi e costituisce parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro.

Il Documento intende costituire un valido e importante elemento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto del Gruppo affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, i comportamenti ivi richiamati a garanzia di una duplice funzione:

- 1) la diffusione di criteri omogenei e trasparenti per lo svolgimento delle mansioni affidate
- 2) il contributo alla creazione di un sistema idoneo alla determinazione di un modello di prevenzione dei reati - anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Rappresenta infatti un dovere etico, oltre che professionale, intervenire su tutte le situazioni che potrebbero generare rischi all’interno e all’esterno del Gruppo.

Il presente Codice si innesta in un più ampio progetto finalizzato a rendere manifesta l’identità comportamentale espressa dal Gruppo, ribadendo i valori (espressi nella Carta omonima approvata dal Consiglio di Amministrazione della banca Capogruppo nel gennaio 2013) ed i principi da osservare in tutti i comportamenti.

In virtù di tale proponimento il Gruppo intende riaffermare che la correttezza e la liceità nel lavoro e negli affari costituiscono e costituiranno sempre un valore imprescindibile, proponendosi di contrastare in ogni modo possibile e lecito qualsiasi atteggiamento che tenda ad insinuarsi come cattiva prassi all’interno dell’organizzazione aziendale.

Tutti coloro che lavorano nel Gruppo o collaborano, a qualsiasi titolo, con esso devono sentirsi impegnati per il conseguimento di questo obiettivo nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Il modello di sviluppo proposto coincide con l’identità di un Gruppo che nelle sue diverse articolazioni si pone sul mercato come portatore dei seguenti principi irrinunciabili:

- piena osservanza delle leggi,
- rispetto dei Dipendenti e dei Collaboratori,
- leale concorrenza.

Fedele a questa scelta di base, il Gruppo Credito Valtellinese si vincola in ogni sua componente al rispetto del presente Codice di comportamento in tutti i suoi atti, siano essi interni o rivolti al mondo esterno. In questo contesto esso rappresenta un riferimento al quale tutti i soggetti interni al Gruppo - ed in primo luogo chi è chiamato a gestirlo - o che con esso interagiscono devono uniformare la loro condotta.

Una attenta lettura e un adeguato recepimento del presente Codice costituiscono un fattore sostanziale affinché gli obiettivi del Gruppo siano perseguiti con lealtà, serietà, integrità, correttezza, competenza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

## PARTE I: PRINCIPI GENERALI

Il presente Codice costituisce un insieme di principi la cui osservanza è essenziale per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine del Gruppo. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti interni ed esterni.

La sua adozione è espressione di una filosofia di gestione aziendale volta a soddisfare al meglio le aspettative di tutti gli *stakeholder* del Gruppo, mirando a promuovere un elevato *standard* di professionalità e a ostacolare ogni tipo di comportamento in contrasto con i suoi dettami.

Il presente Codice rappresenta altresì un documento ufficiale del Gruppo e costituisce parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche".

Si sottolinea l'importanza della normativa citata che tende ad evidenziare i comportamenti oggetto di specifiche sanzioni; le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono espresse esaustivamente dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del d.lgs. 231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016];
- 3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015];
- 4) Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012];
- 5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- 7) Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38];
- 8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
- 9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
- 10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016];
- 11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
- 12) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007];
- 13) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];
- 14) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
- 15) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009];

- 16) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
- 17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012].

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Collaboratori del Gruppo ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile; pertanto a ogni Dipendente viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel presente documento, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

## **1. MISSION E VISION**

### **1.1 Mission**

Creare valore sostenibile nel medio-lungo periodo nel rispetto e bilanciamento degli interessi degli stakeholder, dello sviluppo socio-economico dei territori di insediamento, della qualità delle relazioni e della crescita professionale dei Collaboratori.

### **1.2 Vision**

“La Società ha per scopo la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito, nelle sue varie forme. Essa accorda particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse del territorio dove è presente tramite la rete distributiva propria e del Gruppo e si propone altresì di sostenere e promuovere lo sviluppo di tutte le attività produttive con particolare riguardo a quelle minori e alle imprese cooperative e di favorire, in conformità alle intenzioni dei suoi fondatori e alla sua tradizionale ispirazione cristiana, le istituzioni tendenti a migliorare le condizioni morali, intellettuali ed economiche delle classi meno abbienti, anche con attività benefiche”. (*Art. 2, comma 1 dello statuto del Credito Valtellinese*)

## **2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente documento riporta le linee di comportamento di coloro che, a vario titolo, operano con il Gruppo Credito Valtellinese ed è pertanto rivolto ai componenti degli Organi Societari, ai Collaboratori, ai Dipendenti (personale di prima, seconda e terza area professionale; quadri direttivi; dirigenti) e ai Soggetti Terzi (di seguito, per convenzione, congiuntamente definiti “**Collaboratori**”).

In particolare tali soggetti sono tenuti al rispetto:

- delle leggi vigenti e della normativa specifica di settore;
- delle norme contrattuali;
- di tutti i principi stabiliti per i Collaboratori.

Tutti i Collaboratori assicurano una condotta improntata alla massima integrità e correttezza, anche nell'esercizio delle proprie funzioni al di fuori dei luoghi di lavoro, al fine di evitare situazioni che possano condurre a comportamenti non conformi ai valori fondanti del Gruppo richiamati nella Carta omonima.

## **3. IMPEGNI DEL GRUPPO**

Il Gruppo si impegna a far sì che la propria attività sia svolta nel rispetto dei valori su cui il presente Codice si basa. A tal fine assicura:

- l'adozione di tutte le misure necessarie per promuovere e diffondere i contenuti dello stesso all'interno della propria struttura e nei confronti dei Collaboratori;
- il costante aggiornamento del Codice (per il recepimento di eventuali modifiche organizzative, normative, ecc.) e la tempestiva comunicazione delle variazioni dello stesso all'interno della struttura a tutti i Collaboratori;
- il rispetto dello stesso, tramite un'attenta azione di vigilanza e prevenzione e, laddove si renda necessario, di sanzione di eventuali violazioni, ai sensi della vigente normativa legale e contrattuale.

#### 4. LA CARTA DEI VALORI

I valori fondanti sono i principi su cui si basano le scelte e i comportamenti delle Persone appartenenti all'organizzazione.

Il Gruppo Credito Valtellinese, rappresentandoli anche annualmente nel Rapporto Integrato ed evidenziandoli in apposita sezione del proprio sito sotto forma di Carta<sup>1</sup>, insiste sulla loro natura quale guida di orientamento per ogni Collaboratore in ogni circostanza e invita alla conoscenza e al rispetto della stessa. I valori in essere si articolano in una serie di "descrittori" per ciascuna delle otto categorie di riferimento sotto evidenziate.



Tutti coloro che operano all'interno del Gruppo Credito Valtellinese, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati a osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui le Banche e le Società del Gruppo hanno rapporti a qualunque titolo agiscano nei loro confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

In particolare, il Gruppo ribadisce il proprio pieno rispetto della libera concorrenza nel mercato e la convinzione che condotte di comportamento che in qualsivoglia modo arrechino vantaggio allo stesso non possono giustificare l'adozione di atteggiamenti in contrasto con i richiamati principi fondamentali.

#### 5. CORPORATE GOVERNANCE

Il Gruppo adotta un sistema di *Corporate Governance* conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa applicabile e allineato ai contenuti del Codice di autodisciplina delle società quotate e alle migliori prassi.

Tale sistema di governo societario è conforme a quanto previsto dagli statuti delle banche e società del Gruppo e si ispira al controllo dei rischi d'impresa, alla sana e prudente gestione, alla trasparenza nei confronti del mercato e al contemperamento degli interessi di tutte le componenti dell'azionariato, con particolare attenzione ai piccoli azionisti.

#### 6. TRASPARENZA VERSO TUTTI I PORTATORI DI INTERESSE

Il Gruppo persegue la propria *mission* assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate nei confronti di tutti gli stakeholder. A tal fine mette a disposizione di tutti i soggetti l'informazione necessaria affinché le loro decisioni possano essere basate su dati oggettivi derivanti in particolare dalle scelte strategiche e dall'andamento della gestione.

Tutta la comunicazione – finanziaria e non - delle banche e società del Gruppo si caratterizza non solo per il mero rispetto delle previsioni normative, ma anche per il linguaggio comprensibile, la completezza, la tempestività e la simmetria informativa nei confronti di tutti i portatori di interesse.

<sup>1</sup> <http://www.gruppocreval.com/cartellaPDF/parsedPDF/cartaValori.pdf>

## 7. RAPPORTO INTEGRATO

Il Gruppo Credito Valtellinese redige il Rapporto Integrato dall'edizione 2015 in un'ottica di "innovazione trasformativa" e di sintesi dei dati economico-finanziari, sociali e ambientali.

Per la cultura d'impresa del Gruppo Credito Valtellinese, le società e le organizzazioni sono intese non solo come attori economici, ma anche come vere e proprie "istituzioni sociali" le cui decisioni e azioni assumono importanza al servizio delle comunità locali e nazionali.

I differenti portatori d'interesse del Gruppo non pongono solo l'accento sulla sua *performance* reddituale, ma attribuiscono elevato valore ad aspetti quali la qualità, l'immagine, la reputazione, l'affidabilità, la trasparenza e correttezza nei rapporti con gli interlocutori pubblici e privati.

In questo modo il Gruppo intende fornire uno strumento in grado di illustrare la rilevanza economica, sociale e ambientale del proprio operato. Conseguentemente tutti gli *stakeholder* sono in condizione di comprendere in modo chiaro e completo l'attività svolta e i suoi risultati.



## PARTE II: ORGANIZZAZIONE INTERNA

### 8. GLI ORGANI DI DIREZIONE E CONTROLLO

Gli Organi di Direzione e Controllo agiscono nel rispetto delle disposizioni di legge, dello Statuto, della normativa interna aziendale tempo per tempo vigente; adottano comportamenti coerenti con i principi contenuti nel presente Codice Comportamentale. In particolare:

- operano con modalità tali da garantire:
  - la salvaguardia del patrimonio e della capacità finanziaria;
  - la correttezza e la libertà di formazione della volontà assembleare;
- si fanno promotori della cultura della legalità e del controllo.

### 9. PRINCIPI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL GRUPPO

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, oltre ad essere legittima, è anche autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile.

A tal fine:

- a) le procedure che regolano le operazioni incorporano le disposizioni normative tempo per tempo vigenti oltre alla possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento, sull'esecuzione dell'operazione medesima;
- b) ciascun Destinatario di questo Codice Comportamentale ispira la propria condotta a principi di managerialità che consentano di:
  - assumersi le responsabilità del proprio ruolo;
  - saper individuare le priorità; sviluppare spirito d'iniziativa e competenza tecnica;
  - acquisire una visione strategica delle attività, rendendone di questa partecipi i Collaboratori;
  - favorire la crescita professionale dei Collaboratori;
- c) ciascuna funzione aziendale e ogni persona a essa preposta è responsabile della veridicità e autenticità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

### 10. RAPPORTI INFRAGRUPPO

Il Gruppo Credito Valtellinese riconosce autonomia alle banche e società che lo costituiscono, alle quali richiede di conformarsi ai valori espressi nel presente Codice e di collaborare lealmente al perseguimento degli obiettivi iscritti all'interno del disegno imprenditoriale unitario, nel rispetto della legge e delle normative vigenti.

Il Gruppo richiede che nessuna delle proprie controllate ponga in essere comportamenti o intraprenda decisioni che - pur determinando benefici a proprio favore - potrebbero risultare pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di altre società iscritte nel perimetro unitario di consolidamento.

La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, in particolare ai fini della redazione del bilancio consolidato, del Rapporto Integrato e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

## **11. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

Il Gruppo adotta un modello organizzativo finalizzato alla sana e prudente gestione e che coniuga la ricerca della profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e compatibile con le condizioni economico-patrimoniali, nonché con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza, in conformità alle previsioni normative e all'osservanza della Carta dei Valori vigente.

A tal fine il Gruppo si è dotato di regole, procedure e strutture organizzative che mirano a garantire il rispetto degli obiettivi aziendali e il raggiungimento delle seguenti finalità:

- adeguatezza di tutti i processi aziendali in termini di efficacia, efficienza ed economicità;
- affidabilità e correttezza delle scritture contabili, salvaguardia del patrimonio aziendale;
- conformità degli adempimenti operativi alle normative interne ed esterne e alle direttive e agli indirizzi aziendali aventi la finalità di garantire una sana ed efficiente gestione.

## **12. GLI AZIONISTI**

Nel perseguimento della sua *mission*, il Gruppo è attento al ruolo preminente degli Azionisti nel rispetto della soddisfazione dei Clienti. A tal fine ritiene il rapporto con gli Azionisti-Clienti basato su principi di lealtà e trasparenza.

Nel rispetto dei propri valori fondanti, il Gruppo ritiene indispensabile diffondere la Solidarietà non solo fra gli Azionisti ma anche fra tutti i protagonisti dell'attività economica sul territorio e - per ciò stesso - adempiere al meglio alla propria funzione di operatore economico.

## **13. RISORSE UMANE**

Il Gruppo riconosce che le Risorse Umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza poiché il qualificato apporto di queste ultime all'attività svolta ne rappresenta il valore aggiunto distintivo.

Tutte le Banche e Società iscritte nel perimetro unitario ritengono prioritario il mantenimento di un ambiente di lavoro:

- guidato da un sistema di valori condiviso, rappresentato nella Carta omonima del Gruppo;
- indirizzato ad elementi di positività e proattività;
- orientato ad un rapporto fiduciario effettivo e alla collaborazione reciproca;
- caratterizzato da capacità di ascolto e attenzione alla categoria del benessere collettivo;
- in grado di valorizzare il lavoro di squadra;
- volto alla condivisione degli obiettivi imprenditoriali unitari richiamati nella *mission* e *vision* esistente;
- che consenta l'espressione delle singole potenzialità in un'ottica meritocratica;
- libero da ogni condizionamento.

Il Gruppo si impegna a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità e in coerenza con le scelte strategiche e le esigenze organizzative e produttive aziendali.

Il Gruppo opera nel rispetto della dignità dei propri Collaboratori e adotta le azioni necessarie per la tutela della loro sicurezza e integrità fisica, in conformità con le leggi tempo per tempo vigenti. La gestione delle Risorse Umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse, nel quadro generale della presente normativa.

### **13.1 Le politiche di selezione**

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, e assicurare che tali scopi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi e dei valori cui il Gruppo si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun Collaboratore secondo le caratteristiche sopra enunciate.

Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna circa la sfera privata e le opinioni politiche, religiose e attinenti in generale alla sfera privata dei candidati – il Gruppo opera affinché le Risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

Il Collaboratore svolge la propria prestazione unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Nella gestione dei cambiamenti, con particolare riferimento a ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali e alla mobilità infragruppo, il Gruppo prende in considerazione le possibili misure per seguire i Collaboratori interessati e favorirne il ricollocamento, tenendo conto, laddove possibile, anche delle loro esigenze personali e prospettive di valorizzazione professionale.

### **13.2 Lo sviluppo delle professionalità**

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro il Gruppo si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità e che preveda specifici programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di maggiori competenze.

Alla costituzione e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, il Collaboratore riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il Collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

### **13.3 Ambiente di lavoro e tutela della privacy**

Il Gruppo:

- si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Collaboratori;
- garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante l'implementazione di un sistema di monitoraggio, gestione e prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale improntato al rispetto delle misure di protezione e prevenzione previste dalla normativa vigente e al miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza;
- si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con le sue strutture, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti.

Anche a questo proposito, nel rispetto della legislazione vigente il Gruppo si impegna alla tutela della *privacy* in merito alle informazioni attinenti alla sfera privata e alle opinioni di ciascuno dei propri stakeholder.

### **13.4 Conoscenza e rispetto delle normative**

Il Gruppo Credito Valtellinese considera una componente essenziale del rapporto fiduciario con i propri Collaboratori la conoscenza e applicazione delle discipline regolanti specificamente la propria attività e il rispetto delle norme di legge regolamentari e contrattuali vigenti oltre che delle prescrizioni contenute nel presente Codice e delle altre disposizioni normative aziendali.

Le Risorse Umane si impegnano a rispettare il Codice al momento dell'assunzione dell'incarico e a tenere una condotta ispirata ai principi di lealtà, imparzialità, integrità e onestà. Ciascuna di esse evita ogni atto o comportamento che violi o possa far ritenere violate le disposizioni di legge, regolamentari, contrattuali o aziendali o quelle contenute nel presente Codice.

I Collaboratori operano con imparzialità, evitano trattamenti di favore e disparità di trattamento, si astengono dall'effettuare pressioni indebite e le respingono, adottano iniziative e decisioni nella massima trasparenza ed evitano di creare o di fruire di situazioni di privilegio. I comportamenti sul luogo di lavoro e i rapporti tra Collaboratori, a tutti i livelli, sono sempre improntati alla reciproca correttezza. Ciascun Collaboratore si adopera affinché le relazioni con i Colleghi siano ispirate ad armonia ed evita atti o comportamenti caratterizzati da animosità o conflittualità.

Nell'ottica di una collaborazione improntata ai principi di massima lealtà e trasparenza, ogni informazione relativa a eventuali incarichi e cariche pubbliche o istituzionali, anche di natura elettiva, ricoperti da parte dei Collaboratori è tempestivamente comunicata all'azienda dagli stessi, anche al fine di meglio garantire la più opportuna gestione del rapporto di lavoro; i Dipendenti si impegnano a svolgere tali ruoli e compiti senza arrecare pregiudizio agli interessi e all'immagine del Gruppo anche qualora, se contrattualmente previsto, l'accettazione della nomina sia stata preventivamente autorizzata da parte dell'azienda.

Non sono consentite condotte che possano rappresentare abuso della propria posizione di autorità: tra queste rientra, a titolo esemplificativo, richiedere - come atto dovuto al superiore gerarchico - prestazioni, favori personali o comportamenti che configurino una violazione del presente Codice.

Il Gruppo Credito Valtellinese impone ai propri Dipendenti di astenersi dal porre in essere delle condotte suscettibili di alterare il regolare funzionamento del mercato, nonché di adempiere agli obblighi di formazione

e al rispetto delle istruzioni impartite e delle procedure istituite dal Gruppo nell'ambito del programma di *compliance* antitrust. In tale ottica, tutti i Dipendenti del Gruppo sono tenuti a rispettare il *Vademecum* antitrust e a prendere visione del *Manuale di compliance antitrust* che sono disponibili sul portale intranet > *Risorse Umane* > *Antitrust*, evitando che attraverso i propri comportamenti possa essere alterata la libera concorrenza. Qualora un Dipendente venga a conoscenza di possibili violazioni della normativa antitrust poste in essere dal Gruppo o da una Società del Gruppo, ha l'obbligo di informarne immediatamente il proprio superiore, e/o l'Antitrust Compliance Manager, eventualmente ricorrendo all'indirizzo email [antitrust@creval.it](mailto:antitrust@creval.it). L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del Personale, unitamente alla conoscenza e all'osservanza della Carta dei Valori, rientrano tra le caratteristiche richieste dal Gruppo ai propri Collaboratori.

### **13.5 Diligenza e buona fede**

Ogni Collaboratore del Gruppo agisce lealmente e secondo buona fede rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e assicurando le prestazioni richieste con diligenza, ai sensi dell'art. 2104 c.c.

### **13.6 Doni e regalie**

I Collaboratori evitano di ricevere benefici di ogni genere che possano essere o apparire tali da influenzarne l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità; inoltre non sollecitano né accettano - per sé o per altri — alcun dono o altra utilità da parte di soggetti comunque interessati all'attività del Gruppo o che intendano entrare in rapporto con esso, con eccezione dei regali di modico valore.

E' consentita, in ogni caso, l'effettuazione o la ricezione di regali elargiti su base di prassi comunemente accettate (es. regali natalizi), così come gli atti di cortesia commerciale, quando siano di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

### **13.7 Riservatezza e circolazione delle informazioni**

I Collaboratori rispettano il segreto d'ufficio e mantengono riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alla legge e ai regolamenti; non fanno uso delle informazioni non disponibili al pubblico o non rese pubbliche - ottenute anche in via confidenziale nell'attività svolta - per realizzare profitti o interessi privati.

Osservano il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio; consultano le sole informazioni alle quali sono autorizzati ad accedere e ne fanno un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a coloro che ne abbiano titolo e in conformità alle prescrizioni in vigore nella normativa interna; queste sono gestite con modalità che garantiscano il rispetto della normativa vigente in tema di *privacy* e di conformità con le procedure interne esistenti: in particolare non possono essere comunicate a terzi all'interno o all'esterno della banca o società di appartenenza, a meno che tale comunicazione sia necessaria per lo svolgimento dei propri compiti o sia richiesta dalle competenti autorità nell'ambito di indagini ufficiali.

Il Collaboratore previene l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati e evitando di effettuarne inutili copie.

### **13.8 Prevenzione degli abusi di mercato**

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a rispettare scrupolosamente le norme di legge ed i regolamenti aziendali relativi alla gestione, trattamento, comunicazione di informazioni privilegiate e, più in generale, in materia di prevenzione degli abusi di mercato ed agiotaggio.

Il Gruppo è consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per il mercato, gli investitori e la comunità in genere.

I Collaboratori devono evitare comportamenti che possano favorire fenomeni di *insider trading*<sup>2</sup> o agiotaggio, anche da parte di terzi.

I membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, i Responsabili di Funzione, i Dirigenti, i membri della società di revisione, e tutti i soggetti che hanno accesso ad informazioni non disponibili presso il pubblico e in

---

<sup>2</sup> Per *insider* si intende chi in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio ha accesso a informazioni privilegiate riguardanti la società. Tra le informazioni privilegiate vi sono quelle cosiddette "*price sensitive*" quali le informazioni, non di pubblico dominio che, se rese pubbliche, possono influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari emessi da società del Gruppo quotati presso i mercati regolamentati.

grado di influenzare il valore dei titoli azionari (anche diversi da quelli emessi dalle Società del Gruppo) non possono sfruttare tali informazioni per la compravendita di azioni di società del Gruppo o di società quotate il cui andamento può essere influenzato dal Gruppo.

Ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del *business*, le banche e società del Gruppo assumono la trasparenza come principio nei rapporti con tutti gli *stakeholder*; in particolare esse comunicano con il mercato e gli investitori nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e parità di accesso all'informazione.

Gli Organi di Direzione e Controllo interni curano la gestione delle informazioni riservate sulla base di una procedura interna per la comunicazione all'esterno di documentazione e informazioni riguardanti il Gruppo, con particolare riferimento alle informazioni *price sensitive*.

### **13.9 Beni in dotazione e accesso a procedure e sistemi**

Tutti i Collaboratori conformano la propria attività e l'uso dei beni appartenenti al Gruppo ai criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia. Utilizzano il materiale, gli strumenti di lavoro e le dotazioni aziendali con la massima cura e nel rispetto di detti principi. Sono chiamati ad adottare comportamenti che garantiscano la tutela del patrimonio aziendale evitandone usi impropri e segnalandone prontamente l'eventuale danneggiamento, smarrimento o furto.

Particolare attenzione va dedicata all'uso dei sistemi informatici e dei dati ivi contenuti, che rappresentano una componente fondamentale del patrimonio del Gruppo - nel principio che la sicurezza dei dati aziendali è in primo luogo responsabilità dei singoli fruitori<sup>3</sup>.

L'uso degli elaboratori e l'accesso a procedure informatiche deve avvenire in conformità alla normativa e alle procedure interne vigenti e comunque per soli fini di lavoro; in particolare, la chiave di accesso ai sistemi informativi aziendali e ai servizi forniti tramite internet da società terze è strettamente personale e non può essere comunicata a terzi.

Il trattamento informatico delle informazioni è sottoposto ai controlli di sicurezza necessari a salvaguardare il Gruppo da indebite intrusioni o usi illeciti, nel rispetto della vigente normativa. In particolare si raccomanda di adottare i seguenti accorgimenti al fine di evitare che personale non autorizzato abbia accesso ai sistemi informativi o ai dati aziendali:

- spegnere il PC o utilizzare *screen-saver* protetti da password ogni volta che ci si allontana dalla propria postazione;
- scegliere *password* difficilmente identificabili e modificarle con una frequenza adeguata;
- non lasciare incustoditi floppy disk, CD-ROM o altro materiale contenente informazioni importanti.

La distruzione dei supporti materiali o elettronici delle informazioni deve avvenire nel rispetto delle procedure che regolano la materia e nei limiti previsti dalla legge.

I destinatari del presente Codice sono comunque tenuti a rispettare scrupolosamente le norme di legge ed i regolamenti aziendali relativi alle modalità di utilizzo, agli strumenti e ai presidi per la protezione delle apparecchiature informatiche, dei software, dei codici di accesso e dei dati anche di soggetti terzi al fine di impedire utilizzi indebiti, danneggiamenti e manomissioni.

In particolare, si raccomanda di non installare sul proprio PC programmi o hardware non previsti dalla dotazione standard aziendale associata al profilo aziendale assegnato; le eventuali eccezioni dovranno essere autorizzate e opportunamente giustificate.

---

<sup>3</sup> Si fa riferimento al riguardo al "Documento Programmatico sulla Sicurezza" redatto ai sensi del D.Lgs 196/2003 (Nuovo codice in materia di protezione dei dati personali) ed al Fascicolo regolamentare "Normativa di Sicurezza".

### **13.10 Uso di utenze telefoniche, della posta elettronica aziendale e di Internet**

L'uso di utenze telefoniche aziendali è giustificato per ragioni unicamente professionali; secondo i rispettivi livelli di ruolo e responsabilità, è prevista l'assegnazione di telefoni cellulari aziendali.

Ogni Collaboratore è invitato a fornire riscontro alle telefonate interne in entrata o, in caso di impossibilità/ferie, a deviare la propria linea su un altro collega (possibilmente del medesimo Servizio) e, nell'impossibilità di questa evenienza, a richiamare il numero di riferimento della telefonata ricevuta non appena possibile.

L'utilizzo della posta elettronica aziendale è consentito per soli fini di lavoro, nel rispetto della normativa aziendale vigente, in coerenza con i principi e i valori espressi nel presente Codice. Ogni messaggio o informazione trasmessi tramite rete elettronica rappresenta infatti un'affermazione attribuibile al Gruppo.

Con riferimento all'uso di *Internet*, valgono i principi precedentemente statuiti. In particolare, si raccomanda di:

- limitare l'uso di *internet* alle sole esigenze di lavoro;
- privilegiare siti che possano essere considerati "sicuri" dal punto di vista informatico, al fine di preservare l'integrità dei sistemi aziendali.

Con riferimento all'uso della posta elettronica oltre a quanto sopra indicato, si raccomanda inoltre di:

- inserire in caso di assenza il messaggio di "Fuori Sede", indicando la data del previsto rientro.

### **13.11 Normativa in tema di Sicurezza sul Lavoro**

Tutti i lavoratori, secondo l'impianto delineato dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, devono prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro - su cui ricadono gli effetti delle proprie azioni o missioni - conformemente alla propria formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori:

1. devono contribuire insieme a tutte le parti interessate all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. devono osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva e individuale;
3. devono utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza;
4. devono utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
5. devono segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui ai numeri 3) e 4) nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo descritto al punto numero 6) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave o incombente dandone notizia ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
6. non devono rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
7. non devono compiere di propria iniziativa operazioni o manovre non di propria competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
8. devono partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
9. devono sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D.Lgs. 81/2008 o disposti dal medico competente.

Qualora il lavoratore non rispetti quanto descritto ai punti da 2) a 10) è sanzionato con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 219,20 a 657,60 euro, come disciplinato dall'art. 59, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 81/2008.

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

Il Gruppo è sensibile alla tutela dell'ambiente come bene primario. A tale scopo orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali nel rispetto della normativa vigente e delle Linee di politica ambientale statuite dal Gruppo<sup>4</sup> in apposita Policy.

<sup>4</sup> <http://www.gruppocreval.com/cartellaPDF/Policy-ambientale.pdf>



#### **14. PRINCIPI DI POLITICA RETRIBUTIVA**

La politica retributiva rappresenta un importante fattore per il perseguimento della *mission* del Gruppo e, nel contempo, per la fidelizzazione, la motivazione e la qualità della relazione con i Collaboratori; si inserisce infatti in un contesto di equilibrio e di sostenibilità che concerne anche gli *stakeholder*.

Gli elementi principali assunti a riferimento sono legati alla valutazione degli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità e disponibilità dei Collaboratori, la cui sintesi si riflette decisamente nell'adesione del Personale al progetto imprenditoriale aziendale.

I fondamentali delle politiche retributive in essere tengono in considerazione il contesto normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito con due ambiti di applicazione contrattuale: - il cosiddetto "primo livello", che trova il suo fondamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro del settore (CCNL);

- il cosiddetto "di secondo livello" che si riferisce alla negoziazione dei contratti integrativi (CIA) oltre ai singoli accordi tempo per tempo aziendali stipulati.

In tale contesto è costante l'impegno del Gruppo ad una valutazione chiara e oggettiva delle prestazioni professionali che porta alla compiuta definizione di un percorso di possibile crescita della persona trasparente e orientato all'etica, al merito e ai risultati.

I principi sopra esposti trovano adeguata formalizzazione nell'ambito del documento "Politiche retributive di Gruppo", conforme alla normativa di settore.

La retribuzione fissa si adatta alle previsioni contrattuali vigenti in materia e nella sua dinamica di sviluppo viene influenzata dalle politiche aziendali in tema di personale; a sua volta l'attenzione ad un'equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi e variabili rappresenta una costante: in questo modo le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto di lavoro tendono a bilanciarsi con l'esigenza di favorire il merito e/o il particolare impegno su un obiettivo aziendale.

Le forme di remunerazione variabile rappresentano un corollario per riconoscere il buon esito di una prestazione professionale - allorché questa si configuri al di sopra degli standard attesi e/o abbia consentito al Gruppo l'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

#### **15. CONFLITTO DI INTERESSI**

Tra il Gruppo e i propri Collaboratori sussiste un rapporto di fiducia nell'ambito del quale è dovere primario di ciascuno utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice.

In tale prospettiva tutti i Collaboratori, anche in ottemperanza alle vigenti disposizioni contrattuali collettive, evitano ogni situazione e si astengono da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli del Gruppo o che possa interferire e/o intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto al riguardo, oltre a essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel presente Codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

#### **16. REDAZIONE DI BILANCI, RELAZIONI E ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI PREVISTE PER LEGGE**

Tutte le operazioni e le decisioni assunte all'interno del Gruppo dispongono di una registrazione adeguata, frutto di un preciso e formalizzato - anche informaticamente - processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento. Ogni operazione usufruisce di un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della stessa ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Protocolli specifici sono adottati - da parte di tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo - nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni di Gruppo. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

Le scritture contabili<sup>5</sup> sono conservate in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali in materia allo scopo di eseguire una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione. A tal fine tutti i Collaboratori coinvolti in esse assicurano la

<sup>5</sup> Per scritture contabili si intendono tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese.

massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati.

I Collaboratori sono inoltre tenuti a informare tempestivamente i propri Responsabili dell'eventuale riscontro di omissioni, gravi trascuratezze o falsificazioni della contabilità e/o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili.

#### **17. CONDOTTA NELLE OPERAZIONI SU MONETE, BANCONOTE, BOLLATI ED ALTRI VALORI**

I Dipendenti o i Collaboratori esterni che, nell'ambito della propria attività, ricevono o mettono in circolazione valori sono tenuti ad operare nel rispetto della legge, dei regolamenti e delle norme interne con onestà, integrità, correttezza e buona fede.

In particolare, sono tenuti a vigilare sull'autenticità dei valori trattati e ad attivare tempestivamente le procedure interne vigenti qualora entrino in possesso di beni di dubbia autenticità.

Ai fini del presente paragrafo per valori si intendono monete, valori di bollo, carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo.

#### **18. TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE E DI STRUMENTI O SEGNI DISTINTIVI ALTRUI**

I destinatari del presente Codice sono tenuti ad operare nel rispetto della legge, dei regolamenti e delle norme interne in materia di tutela del diritto d'autore e di salvaguardia di strumenti o segni distintivi altrui.

Si raccomanda, nell'ambito dello sviluppo di nuovi prodotti o di gadget, di verificare tramite l'Ufficio Italiano Marchi e Brevetti la presenza di marchi e brevetti simili o uguali (anche parzialmente) e di acquisire strumenti informatici (funzionali ad attività commerciali) unicamente con la licenza d'uso.

I destinatari del presente Codice si astengono inoltre dal diffondere, riprodurre, duplicare e trasmettere banche dati, videogrammi, immagini, fonogrammi altrui protetti da diritto d'autore senza preventiva autorizzazione e dal detenere a scopo commerciale o imprenditoriale programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società italiana degli autori ed editori (SIAE).



## **PARTE III: RAPPORTI CON L'ESTERNO**

Nei rapporti con l'esterno il Gruppo uniforma la propria condotta a principi di trasparenza, imparzialità, affidabilità, legalità, integrità, lealtà, correttezza, responsabilità e qualità – in linea con la Carta dei Valori vigente.

### **19. LA CLIENTELA**

La tutela dei diritti del cliente rappresenta la finalità prioritaria del Gruppo nello svolgimento della propria attività. A ogni cliente o categoria di clienti sono prestate cura e attenzione, senza discriminazione alcuna e in un'ottica di completa imparzialità.

In questo ambito, e in genere nelle relazioni esterne intrattenute in occasione dell'attività lavorativa, ciascun Collaboratore uniforma la propria condotta a criteri di cortesia, collaborazione, proattività e trasparenza, fornendo complete e adeguate informazioni sulle caratteristiche e le condizioni economiche dei prodotti e servizi offerti – ivi inclusa la composizione delle spese e degli oneri fiscali, nonché la natura ed i rischi delle operazioni e dei servizi richiesti – affinché il cliente possa effettuare le proprie scelte in modo consapevole.

Nelle relazioni con l'esterno i Collaboratori si comportano in modo tale da creare e mantenere rapporti di fiducia con la Clientela; evidenziano cortesia e disponibilità nella comunicazione con il pubblico e curano la fornitura del servizio in modo efficiente e sollecito.

Tutte le informazioni acquisite sulla clientela sono utilizzate e conservate con cura al fine di garantire la massima riservatezza e il rispetto della vigente normativa sulla privacy.

Le richieste di informazioni provenienti dalla clientela sono soddisfatte con tempestività e tenute sotto costante monitoraggio al fine di migliorare la qualità del servizio reso e, in questo modo, la soddisfazione del Cliente. E' posta particolare attenzione ai suggerimenti provenienti dalla clientela rappresentando questi uno strumento privilegiato per la creazione di un rapporto costruttivo e di collaborazione.

I reclami vengono trattati con la massima tempestività e attenzione; qualora risultino fondati, sarà cura degli Uffici competenti individuare con prontezza soluzioni adeguate per la composizione della controversia.

Le norme di comportamento riportate nel presente Codice integrano quelle individuate nel Codice di Comportamento del settore bancario e finanziario emanato dall'ABI e approvato dal Gruppo nel 1996 con delibera dei Consigli di Amministrazione.

Rappresenta un comportamento contrario ai principi del presente Codice intrattenere relazioni con persone collegate a organizzazioni criminali. Al riguardo si richiamano la normativa di settore e quella interna in materia di antiriciclaggio, trasparenza bancaria e antiusura. Ciò premesso, il Gruppo impone l'applicazione di programmi efficaci contro il riciclaggio di denaro sia per conformarsi alle leggi vigenti, sia per tutelare il Gruppo dall'essere utilizzato come strumento per svolgere questo tipo di pratiche illecite.

Pertanto, tutti i Collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare ricettazione, riciclaggio (vale a dire l'accettazione o il trattamento) di introiti di attività delittuose in qualsiasi forma o modo, ovvero in operazioni di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

In particolare, i destinatari del Codice Comportamentale sono tenuti al rispetto di tutte le disposizioni nazionali e internazionali in tema di riciclaggio ed è fatto loro espresso divieto di svolgere, ovvero di consentire ad altri di svolgere, attività criminali o comunque illecite.

In relazione al reato di autoriciclaggio, il Gruppo vieta a tutti i suoi Collaboratori a qualsiasi titolo, il trasferimento, la sostituzione, o l'impiego in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di somme di denaro derivanti dalla commissione di un delitto non colposo ovvero provenienti da attività illecite quali ad esempio, l'evasione fiscale, la corruzione e l'appropriazione di beni sociali, in modo tale da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Eventuali anomalie andranno prontamente segnalate alle funzioni competenti e, in caso di sospetta commissione di reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, all'Organismo interno di Vigilanza istituito ai sensi dello stesso Decreto.

### **20. I FORNITORI**

Il Gruppo promuove e conduce una politica attenta nella scelta dei propri Fornitori, creando relazioni che conducono alla creazione di valore. I rapporti con i Fornitori sono gestiti dalle unità organizzative a ciò preposte, nel rispetto dei principi di correttezza ed imparzialità ed in conformità con le procedure interne e i poteri delegati.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, economicità. Nel processo di selezione dei Fornitori si terrà conto anche del loro

apprezzamento sul mercato, della loro capacità di fare fronte agli obblighi normativi vigenti (es. sicurezza lavoro, normativa di vigilanza, riservatezza, ecc.) e del possesso di Certificazioni di Qualità.

Tali principi dovranno essere seguiti anche nel caso in cui le Società del Gruppo si avvalgano di Fornitori iscritti a liste specifiche predisposte.

Il Gruppo si impegna a preservare la salute e la sicurezza dei Fornitori e dei loro dipendenti e collaboratori mediante adeguate azioni preventive secondo le normative vigenti. A loro volta, oltre ad accettare i principi di questo Codice, i Fornitori del Gruppo devono garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori e la tutela del lavoro minorile in ogni circostanza.

## **21. LA COLLETTIVITÀ**

Il Gruppo mira a rappresentare un punto di riferimento essenziale per la collettività e per il territorio ove opera contribuendo alla crescita delle comunità attraverso l'erogazione di servizi efficienti e tecnologicamente avanzati e promuovendo attività e comportamenti finalizzati alla crescita socio-economica e culturale, con una particolare attenzione anche al patrimonio artistico. Rileva al riguardo anche l'attività della Fondazione Gruppo Credito Valtellinese.

In coerenza con tali obiettivi e con le responsabilità assunte verso i diversi stakeholder, i principi della ricerca e dell'innovazione costituiscono una condizione prioritaria di crescita e successo nel tempo.

Il Gruppo si impegna inoltre a non operare con organizzazioni coinvolte in attività contrarie ai propri valori fondanti, quali, per esempio organizzazioni attive nei seguenti ambiti:

- riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite;
- traffico di armi e/o sostanze stupefacenti;
- terrorismo;
- associazione criminale anche di tipo mafioso;
- attività lesive della dignità e dei diritti umani.

In particolare, il Gruppo bancario Credito Valtellinese, in coerenza con i valori ed i principi enunciati nel presente Codice Comportamentale e nella Carta dei Valori ed in sintonia con la tradizionale ispirazione cristiana che trova riferimento nello Statuto della Capogruppo, esprime un orientamento contrario al finanziamento di progetti espressamente dedicati o rivolti alla produzione di armi e sistemi d'arma, nonché alla regolarizzazione di transazioni relative all'import-export di armamenti. Coerentemente a tale scelta etica e nel rispetto delle specifiche istruzioni emanate in materia, le strutture territoriali e centrali di tutte le banche del Gruppo evitano di fornire servizi di finanziamento o di regolazione delle transazioni bancarie relative alla produzione e commercio di armi, alla clientela operante nel settore della progettazione, produzione, importazione, esportazione, manutenzione e lavorazione di materiale di armamento.

Nella consapevolezza della rilevanza del servizio erogato e delle conseguenti responsabilità verso la collettività, il Gruppo — nel rispetto delle reciproche autonomie — mantiene con le realtà locali relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione.

Il Gruppo si impegna inoltre a considerare la tutela dell'ambiente un dovere costante, in un'ottica di sostenibilità.

## **22. SOGGETTI ESTERNI**

### **22.1 Rapporti con le Autorità di Controllo**

I rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo - nazionali, comunitarie ed estere, inclusa l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato - sono ispirati al rispetto di principi di trasparenza e leale cooperazione. Nello svolgimento tanto delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico quanto dei rapporti di carattere specifico il Gruppo Credito Valtellinese garantisce la completezza e l'integrità delle notizie e l'oggettività delle valutazioni, assicurando la tempestività degli adempimenti richiesti.

### **22.2 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni**

Il Gruppo Credito Valtellinese e in generale tutti i Collaboratori terzi che agiscono per conto dello stesso nei rapporti con la Pubblica Amministrazione<sup>6</sup> (di seguito denominata "P.A."), italiana o straniera, ispirano ed

---

<sup>6</sup> Ai fini del presente Codice, per "Pubblica Amministrazione" si deve intendere qualsiasi ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, persona - fisica o giuridica - che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio.

adeguano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

I rapporti istituzionali con Autorità ed Enti pubblici volti alla rappresentazione e tutela degli interessi del Gruppo sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti e alle responsabilità a ciò delegate e sono esercitati in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti dai quali possano dedursi tentativi di influenzare impropriamente e/o indebitamente l'attività e le opinioni delle medesime Autorità.

### **22.3 Le organizzazioni politiche e sindacali**

Le relazioni con rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali sono riservate alle competenti funzioni di Gruppo a ciò preposte.

Nei rapporti con i citati soggetti, i Collaboratori adottano un comportamento improntato alla massima trasparenza, integrità e imparzialità, al fine di instaurare con gli stessi una corretta dialettica senza alcuna disparità di trattamento.

### **22.4 Rapporti con gli organi di informazione**

I rapporti con i *mass media* sono riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte, nel rispetto delle procedure interne stabilite dalla normativa interna del Gruppo.

Le informazioni sono trasparenti, veritiere e corrette; esse sono inoltre coerenti con le politiche e le strategie aziendali e non sono formulate con modalità tali da ingenerare equivoci o ambiguità.

Il Gruppo, inoltre, per quanto di sua competenza, assicura la veridicità e completezza dell'informazione presente sul proprio sito *Internet*.

## **23. LA CONCORRENZA**

Il Gruppo crede nel valore della libera e leale concorrenza quale strumento fondamentale per la tutela del Consumatore e delle dinamiche di mercato. A tal fine, si impegna a operare con la massima correttezza, in ossequio alle norme vigenti in tema di *antitrust* e tutela del consumatore nel pieno rispetto dei propri concorrenti.

## **24. TUTELA DELL'IMMAGINE**

La buona reputazione e/o l'immagine del Gruppo e di ogni banca e società che ne fanno parte rappresenta una risorsa immateriale essenziale. Tutte le attività lavorative di quanti vi operano sono svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine del Gruppo stesso al suo interno e verso l'esterno.

## PARTE IV: IL CODICE COMPORTAMENTALE NELL'AZIENDA

A tutti i Collaboratori è richiesta un'articolata riflessione sui principi richiamati dal presente Codice: un'adesione personale al riguardo contribuisce al rispetto da parte di ognuno delle leggi e delle normative vigenti. Ogni Collaboratore dovrà impegnarsi al rispetto e alla difesa dei principi di integrità, onestà, correttezza e trasparenza che sono da sempre perseguiti dal Gruppo nella conduzione dei suoi affari.

### 25. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE CONCERNENTI IL CODICE COMPORTAMENTALE

Il Codice Comportamentale è portato a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione. Particolari forme di adesione potranno essere richieste, dalle Funzioni competenti, ai consulenti e Collaboratori esterni del Gruppo.

Il Gruppo assicura una adeguata formazione finalizzata a favorire la conoscenza e la comprensione dei principi e delle norme comportamentali. Provvede inoltre all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni nonché all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

Le iniziative saranno differenziate a seconda del ruolo e della responsabilità dei soggetti coinvolti: per i neo-assunti è previsto un programma formativo sui contenuti del Codice Comportamentale nell'ambito dei corsi di formazione introduttivi.

### 26. VIOLAZIONI DEL CODICE COMPORTAMENTALE

La osservanza delle norme del presente Codice e delle disposizioni contenute nel *Manuale di compliance antitrust* e nel *Vademecum* è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi degli articoli 2104 e 2105 c.c.

Pertanto il mancato rispetto di dette norme può assumere rilevanza a fini disciplinari, conformemente a quanto previsto dalle normative legali e contrattuali nonché del codice disciplinare tempo per tempo vigenti. Il Gruppo si impegna a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate ai fatti di cui alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, nonché – laddove ne ricorrano i presupposti – di richiedere il risarcimento dei danni derivanti da condotte in violazione con i dettami dello stesso.

Nei confronti dei soggetti che non intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, il Gruppo si riserva di intraprendere qualsiasi azione di ogni ordine e giurisdizione ritenuta idonea a salvaguardare gli interessi sociali, ivi compresa la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni, anche d'immagine.

### 27. LA VIGILANZA DELL'ATTUAZIONE DEL CODICE COMPORTAMENTALE

La verifica sulla attuazione del Codice Comportamentale e sulla sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione e del *management* aziendale, il quale potrà anche farsi promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

E' compito del Consiglio di Amministrazione aggiornare il Codice - sulla base delle indicazioni della Direzione Risorse Umane della Capogruppo - al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante e alla evoluzione della sensibilità civile.

### 28. INCENTIVI AL RISPETTO DELLA NORMATIVA ANTITRUST

Al fine di garantire l'effettivo e costante rispetto della normativa sulla concorrenza, il Gruppo Credito Valtellinese prevede che nell'applicazione ai Dipendenti dei meccanismi premiali legati alle performance avute nello svolgimento delle proprie mansioni si debba tener conto di uno specifico requisito qualitativo connesso al pieno e puntuale rispetto della normativa antitrust. Tale requisito si considererà soddisfatto laddove il Dipendente (i) abbia partecipato ai training antitrust svolti nel corso dell'anno, (ii) non sia stato coinvolto in violazioni della normativa antitrust accertate in via definitiva dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato o dai giudici amministrativi competenti, (iii) non abbia violato le disposizioni contenute nel *Manuale di Compliance Antitrust* e nel *Vademecum* e (iv) abbia partecipato con successo al test annuale di verifica della conoscenza della normativa antitrust, con certificazione del risultato ottenuto.

## **Disposizioni finali**

Il presente Codice - ricognitivo della consolidata prassi aziendale e comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese - è stato approvato nella sua prima emissione dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Credito Valtellinese nella riunione del 20 luglio 2004 e successivamente sono stati apportati necessari aggiornamenti, approvati tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione.

Il Credito Valtellinese - capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario - ha sottoposto il presente Codice Comportamentale alle altre Società del Gruppo invitandole ad adottarlo quale strumento di gestione ed elemento effettivo della strategia e dell'organizzazione aziendale.

I Consigli di Amministrazione di tutte le Società del Gruppo hanno condiviso e recepito il presente Codice, che entra pertanto in vigore dalla data odierna in questa nuova versione e potrà essere aggiornato sulla base dell'esperienza e delle novelle legislative.

Il Documento è vincolante per i comportamenti di tutti i suoi Collaboratori. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata come sopra descritto e diffusa tempestivamente ai Destinatari.

Sondrio, 27 giugno 2017