



BANCA POPOLARE
del CASSINATE

CODICE ETICO

Approvato nel CdA del 09/11/2021

| Versione | Data | Organodeliberante | Note |
|----------|------------|------------------------------|---|
| 1.0 | 07/07/2009 | Consiglio di Amministrazione | Prima approvazione |
| 1.1 | 28/12/2010 | Consiglio di Amministrazione | Recepisce le note della KPMG |
| 2.0 | 2014 | Consiglio di Amministrazione | Nuova stesura |
| 2.1 | 19/04/2019 | Consiglio di Amministrazione | Integrazione da Politica Remunerazione 285/2013 25° |
| 2.2 | 28/06/2021 | Consiglio di Amministrazione | Revisione |
| 2.3 | 09/11/2021 | Consiglio di Amministrazione | Revisione |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

SOMMARIO

| | |
|--|----|
| 1. Premessa | 4 |
| 2. Adozione Ed Aggiornamento..... | 5 |
| 3. Valori – Obiettivi – Destinatari E Criteri Di Applicazione | 6 |
| 3.1. Integrità E Proattività Nell'osservanza Del Codice..... | 8 |
| 3.2. Rapporti Con Le Altre Fonti Normative..... | 8 |
| 4. Gli Stakeholder Della Banca Popolare Del Cassiante..... | 10 |
| 5. Principi Etici Generali | 11 |
| 5.1. Principio Di Onestà..... | 11 |
| 5.2. Principio Di Uguaglianza E Non Discriminazione | 11 |
| 5.3. Principio Di Promozione Del Bene Comune..... | 12 |
| 5.4. Principio Dello Sviluppo Sostenibile Dei Territori | 12 |
| 5.5. Principio Della Creazione Di Valore Nel Lungo Periodo Per Tutti Gli Stakeholder | 12 |
| 5.6. Principio Di Cooperazione | 12 |
| 5.7. Principio Di Equità E Imparzialità Verso Gli Stakeholder | 13 |
| 5.8. Principio Di Sobrietà Degli Incentivi E Motivazione Morale Dei Collaboratori | 13 |
| 5.9. Principio Di Legittimità E Non Abuso Dell'autorità..... | 14 |
| 5.10. Principio Di Legalità E Collaborazione Istituzionale | 14 |
| 5.11. Principio Alla Lotta Alla Corruzione Ed Ai Conflitti Di Interesse | 14 |
| 6. Principi Di Condotta Nelle Relazioni Con Gli Stakeholder | 15 |
| 6.1. Relazioni Con La Generalità Degli Stakeholder | 15 |
| 6.2. Relazioni Con Il Personale | 18 |
| 6.3. Relazioni Con I Soci..... | 23 |
| 6.4. Relazioni Con I Clienti | 23 |
| 6.5. Relazioni Con I Fornitori..... | 25 |
| 6.6. Relazioni Con La Collettività | 27 |
| 6.7. Relazioni Con Le Comunità E I Sistemi Economici Locali | 29 |
| 7. Trasparenza Delle RegISTRAZIONI Contabili E Bilanci | 31 |
| 8. Tutela Del Patrimonio Aziendale | 32 |
| 8.1. Integrità Del Capitale Sociale | 33 |
| 8.2. Regolare Funzionamento Della Società | 34 |
| 8.3. Regolare Andamento Del Mercato (Se Quotati) | 34 |
| 8.4. Tutela Delle Funzioni Di Vigilanza | 35 |
| 8.5. Reati Di Ricettazione, Riciclaggio E Impiego Di Denaro, Beni O Altra Utilità Di Provenienza Illecita..... | 35 |
| 8.6. Omicidio Colposo (Art. 589 Codice Penale) E Lesioni Colpose Gravi O Gravissime (Art. 590 Terzo Comma Codice Penale) | 35 |
| 8.7. Delitti Di Criminalità Organizzata..... | 36 |
| 8.8. Delitti In Materia Di Violazione Del Diritto D'autore | 36 |

| | | |
|-------|--|----|
| 8.9. | Induzione A Non Rendere Dichiarazioni O A Rendere Dichiarazioni Mendaci..... | 36 |
| 8.10. | Reati Tributari Di Cui Al D.Lgs 10/03/2000 N. 74 | 37 |
| 9. | Modalità Di Attuazione E Controllo..... | 38 |
| 9.1. | Diffusione | 38 |
| 9.2. | Attuazione | 38 |
| 9.3. | Inosservanza Degli Obblighi E Dei Divieti | 38 |
| 9.4. | Controlli | 39 |
| 9.5. | Segnalazione E Gestione Delle Violazioni | 39 |
| 10. | Sanzioni..... | 40 |

1. PREMESSA

La Banca Popolare del Cassinate ha la natura di società cooperativa per azioni. Le dimensioni e la complessità operativa, gli obiettivi strategici di medio e lungo periodo, la struttura organizzativa sono stati gli elementi determinanti per confermare la scelta del sistema tradizionale di amministrazione e controllo. Tale modello prevede due distinti organi, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale cui affidare rispettivamente la gestione e il controllo. Esso rappresenta la migliore soluzione per garantire la sana e prudente gestione della Banca.

La Banca Popolare del Cassinate ha una presenza significativa nella zona di sua competenza (sud nella provincia di Frosinone) e si pone a servizio delle famiglie, delle imprese – in particolare medie e piccole – e delle organizzazioni sociali del territorio.

Opera con 25 sportelli con spiccata capacità di relazione e da un forte radicamento territoriale. La sua attività è rivolta alla raccolta del risparmio nelle sue varie forme, all'erogazione del credito e alla prestazione di tutti i servizi di investimento (ad eccezione del servizio di gestione patrimoniale) nonché ad ogni altra operazione strumentale o comunque connessa al raggiungimento dello scopo anche per conto di intermediari terzi.

La Banca intende proseguire in uno stile di gestione caratterizzato dal rispetto dell'etica professionale tanto nelle scelte strategiche tanto nelle operazioni quotidiane tenendo fede alla missione di Banca Popolare estranea a logiche ed intenti meramente speculativi, orientata alla creazione di valore sostenibile per i soci e per tutti gli stakeholder e alla costruzione di una economia di mercato non insensibile ai bisogni di tutte le fasce sociali.

A conferma di quanto appena asserito, la Banca negli scorsi anni ha aderito ai seguenti codici di comportamento:

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

2. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO

La Banca Popolare del Cassinate adotta e diffonde il presente codice Etico; esso è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca tenuto conto anche delle raccomandazioni delle disposizioni di vigilanza. Al verificarsi di significative variazioni nella struttura o nella governance o nelle attività della banca, il codice dovrà essere sottoposto a revisione, al fine di garantirne il costante adeguamento con l'evoluzione della realtà aziendale e dei principi etici espressi dalle comunità economiche sociali di riferimento.

3. VALORI – OBIETTIVI – DESTINATARI E CRITERI DI APPLICAZIONE

Con l'adozione del Codice Etico la Banca intende perseguire l'obiettivo di allineare gli interessi dell'azienda e della società civile nel rispetto dei valori cui la banca si ispira e governando le relazioni con gli stakeholder in modo unitario e coerente in ogni articolazione organizzativa e in ogni zona di insediamento della Banca.

I valori ai quali la banca si ispira trovano fondamento nell'aver accompagnato Cassino e territori limitrofi ad uscire dagli orrori della guerra e per aver assistito i cittadini per oltre cinquanta anni nel loro sviluppo economico e sociale.

La Banca intende proporsi come punto di riferimento del mercato bancario nella propria zona di competenza operando nel rispetto delle regole etiche la trasparenza nella conduzione degli affari, ritenute condizioni necessarie, oltre che un vantaggio competitivo per il raggiungimento degli obiettivi.

La Banca inoltre intende partecipare sempre più alla vita economica e sociale del territorio ove opera con capacità distintiva di interpretare, servire e favorire lo sviluppo dell'economia locale. Persegue l'obiettivo di promuovere il progresso e creare valore per tutti i portatori di interesse, sostenendo lo sviluppo di un tessuto economico ed imprenditoriale sano con l'offerta di prodotti e servizi di eccellenza. I valori ai quale la banca si ispira sono i seguenti:

Centralità delle persone: La Banca mette al centro della sua azione le persone, con la loro storia, le loro aspirazioni, i loro sogni. Dunque non solo "clienti" uomini e donne con cui entrare in relazione e di cui condividere quotidianità. Il "nuovo modo di fare banca" che si concretizza in un restyling della rete delle filiali, intende testimoniare l'impegno all'accoglienza, all'ascolto, alla tutela della riservatezza, alla considerazione di tutti gli aspetti non solo economici ma anche sociali e culturali.

Integrità: la Banca consapevole della propria conoscenza e capacità, con un profondo senso di responsabilità, intende tenere fede agli impegni presi presso tutti i portatori di interesse ed assume un comportamento che accresce la reputazione aziendale.

Cooperazione: la Banca è consapevole che gli obiettivi possono essere raggiunti traendo ricchezza dalle competenze altrui e mettendo le proprie a servizio degli altri. Occorre quindi operare con atteggiamento aperto e

propositivo e cercando con convinzione il contributo di tutti i portatori di interessi.

Creazione di valore: la Banca intende dare piena attuazione alla propria vocazione statutaria di Banca Cooperativa, tesa ad una complessiva creazione di valore sostenibile nel tempo; avvertire il proprio ruolo istituzionale come attenzione verso gli altri. Intende inoltre impegnarsi per potenziare le proprie qualità, al fine di supportare al meglio il conseguimento dei risultati attesi e realizzare un sistema integrato di Responsabilità Sociale d'Impresa che sappia interagire efficacemente con il modello di business della Banca, a vantaggio degli Stakeholder e dei Soci.

Comunicazione: la Banca intende favorire, anche attraverso mirate leve gestionali e incentivanti, una cultura partecipativa che sproni tutti i dipendenti a condividere il reciproco sapere, attivare adeguati canali di comunicazione al fine di garantire informazioni chiare, tempestive e complete a tutti gli interlocutori e rendere snelli i processi decisionali, chiare e definite le responsabilità, anche attraverso un confronto fra responsabile-collaboratore che sia sempre costruttivo e improntato al reciproco rispetto.

Equità: la Banca intende favorire un ambiente di lavoro fondato sulla valorizzazione delle persone, che preservi il giusto equilibrio fra vita privata e impegno professionale; dare valore alle differenze promuovendo lo sviluppo delle singole attitudini professionali, esaltando il talento individuale attraverso sistemi di valutazione trasparenti e meritocratici nonché contribuire alla crescita aziendale, coniugando gli obiettivi reddituali e patrimoniali con il rispetto dei principi etici e degli interessi di tutti gli Stakeholder.

Identità: la Banca intende promuovere un'immagine aziendale che, traendo forza dalla Visione, Missione e dai Valori di riferimento, sia capace ovunque di esprimere sé stessa, la propria coerenza filosofica, strategica e operativa. Intende inoltre integrare localismo e visione d'insieme, facendo tesoro delle molteplici esperienze e vocazioni d'impresa presenti nella Banca.

Territorialità: la Banca intende perseguire un percorso di crescita che si sviluppi parallelamente a quello delle aree territoriali in cui opera, contribuendo alla formazione di cultura economica soprattutto delle nuove generazioni. Inoltre intende favorire e sostenere lo sviluppo di un tessuto economico ed imprenditoriale sano, capace nel medio/lungo periodo di generare valore sociale e impostare politiche commerciali e di sostegno attente alle reali esigenze delle singole persone, delle famiglie, delle piccole, medie e grandi imprese, di ogni comunità professionale e delle associazioni.

Innovazione: la Banca intende accrescere la capacità di generare nuove idee attraverso l'ascolto e il dialogo con tutti gli interlocutori; adottare processi decisionali e realizzativi snelli, in un'ottica di costante miglioramento dei processi, dei prodotti e dell'efficienza di servizio e mettersi in gioco con spirito positivo e propositivo, ricercando l'apprendimento continuo per migliorare la propria competenza e stimolare sé e gli altri verso il cambiamento, confidando nel riconoscimento dei propri meriti. Inoltre vuole favorire l'abitudine al confronto e al rispetto della concorrenza, nella piena fiducia della propria forza e capacità di fare tendenza sul mercato.

Pertanto, tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo e con qualsiasi funzione, a favore e o per conto della Banca Popolare del Cassinate – siano essi componenti degli organi di gestione e di controllo, dipendenti o collaboratori – sono tenuti a conoscere, rispettare e attuare il presente codice etico senza riserve, e coloro i quali hanno le maggiori responsabilità, come i componenti gli organi di gestione e di controllo e i dirigenti devono essere di esempio nell'adozione di comportamenti coerenti

3.1. INTEGRITÀ E PROATTIVITÀ NELL'OSSERVANZA DEL CODICE

Il Codice Etico definisce le modalità con cui la Banca Popolare del Cassinate intende perseguire la propria missione e rapportarsi con i diversi Stakeholder improntando le attività gestionali e operative al rispetto delle obbligazioni morali e legali nei confronti della collettività. Pertanto considera il rispetto del Codice come un valore in sé.

Nello stesso tempo, si aspetta che i propri interlocutori agiscano secondo principi etici analoghi e in ogni caso coerenti con i principi universalmente accettati in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e pratiche commerciali.

3.2. RAPPORTI CON LE ALTRE FONTI NORMATIVE

Le norme del presente Codice non sono sostitutive ma vanno ad aggiungersi a quelle adottate in relazione a specifiche normative esterne, siano essi di caratteri obbligatorie o di autodisciplina. Il codice etico è un elemento essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla banca ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 in quanto integra tale modello sul piano dell'espressione e comunicazione dei valori, dei principi e delle regole di comportamento. A tal fine costituisce parte integrante del

presente documento il codice di comportamento (allegato 1) che indica le principali regole che tutti i componenti degli organi di gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori devono osservare nello svolgimento delle loro mansioni ed incarichi e nelle relazioni con gli Stakeholder.

4. GLI STAKEHOLDER DELLA BANCA POPOLARE DEL CASSIANTE

Nello svolgimento della propria attività la Banca intrattiene relazioni con una molteplicità di stakeholder cioè gruppi e singoli individui portatori di specifici interessi.

Con tali soggetti la Banca punta allo sviluppo e al mantenimento di relazioni positive come elementi di accrescimento dell'efficienza e di competitività dell'azienda.

Con essi la Banca vuole instaurare un rapporto chiaro e costante nel tempo che consenta di condividere pienamente il valore economico e sociale prodotto.

Per tali motivi la Banca considera tra i propri stakeholder:

- i clienti, vero motore per la realizzazione della mission;
- i soci, che supportano con la loro fiducia lo sviluppo del business;
- i dipendenti ed i collaboratori, fondamentale asset aziendale la cui professionalità caratterizza la condotta della Banca
- i mezzi di informazione quale canale privilegiato per una corretta e trasparente comunicazione per il territorio;
- i fornitori determinanti per la conduzione e lo sviluppo della Banca soprattutto per gli investimenti specifici ritenuti strategici per la Banca;
- i partners con i quali attraverso la sottoscrizione di apposite convenzioni permettono lo svolgimento di tutti i servizi bancari;
- il terzo settore, le organizzazioni non governative, le realtà religiose del territorio nei cui confronti la Banca, anche se in maniera differente e specifica, mantiene relazioni necessarie per realizzare efficaci ed equilibrate politiche di sviluppo sociale ed ambientali;
- le comunità territoriali ed i sistemi economici locali con cui la Banca mantiene relazione nel comune obiettivo di uno sviluppo sano della collettività;
- i sindacati dei dipendenti quali portatori interessi comuni dei lavoratori;
- le organizzazioni di particolari categorie di stakeholder ovvero le associazioni imprenditoriali, dei consumatori e dei soci e di tutte le altre associazioni di rappresentanza di interessi collettivi o diffusi;
- le attività di vigilanza, gli enti locali e le altre amministrazioni pubbliche che esercitano poteri normativi e di controllo sulle attività imprenditoriali.

5. PRINCIPI ETICI GENERALI

I principi del Codice Etico costituiscono la guida per le decisioni e azioni della Banca sia dal punto di vista morale sia per il bilanciamento degli interessi dei diversi Stakeholder così da ottenere la loro cooperazione al perseguimento della missione imprenditoriale dell'azienda.

5.1. PRINCIPIO DI ONESTÀ

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Banca, le sue iniziative, le sue informative e comunicazioni, e costituisce elemento essenziale nella gestione della Banca.

I rapporti con le controparti, e tutti i clienti devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

5.2. PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE

Ogni Stakeholder, sia esso individuo o insieme di persone, è ugualmente degno di considerazione e rispetto in quanto non è solo un mezzo per la realizzazione della missione dell'impresa, ma è un valore in sé, al quale l'attività dell'impresa è indirizzata.

In virtù di questo principio la Banca ritiene che non siano ammissibili comportamenti che possano arrecare pregiudizio all'integrità e alla dignità di ogni persona, né discriminazioni in base a criteri di preferenza o esclusione arbitrari.

Pertanto non possono costituire di per sé criteri di preferenza o di esclusione caratteristiche personali quali genere, orientamento sessuale, razza, nazionalità o etnia, credo politico e religioso, età, stato civile, aspetto fisico o disabilità, vincoli di parentela o di altra natura, nonché l'interesse personale di chi opera o un generico vantaggio per l'impresa non apprezzabile in termini di specifici costi e benefici economici.

Non costituiscono violazioni del principio di non discriminazione eventuali trattamenti preferenziali rivolti a interlocutori che fanno parte di categorie a rischio di esclusione dal contesto economico e sociale in conseguenza di condizioni sociali o personali svantaggiate o che siano meritevoli di

particolare attenzione per il loro ruolo sociale o definiti degni di particolare tutela dalla legge.

5.3. PRINCIPIO DI PROMOZIONE DEL BENE COMUNE

È nella Banca la responsabilità di svolgere le attività in modo da contribuire alla realizzazione del bene comune, inteso come quella condizione di benessere della società che discende dal fatto che tutti i suoi membri possano avere uguale opportunità di svolgere al meglio le proprie attività e realizzare i propri piani di vita secondo ideali di pieno sviluppo umano e di eccellenza professionale.

5.4. PRINCIPIO DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE DEI TERRITORI

In tutto il territorio in cui è presente, la banca opera con lo stesso spirito di servizio e con una visione attenta alle loro peculiarità economiche e sociali, che deve essere compresa, rispettata e valorizzata per assecondarne lo sviluppo sostenibile nel lungo termine.

Considera il contributo allo sviluppo del territorio non solo dal punto di vista della creazione di ricchezza, ma anche sotto il profilo della sua sostenibilità ambientale e sociale.

5.5. PRINCIPIO DELLA CREAZIONE DI VALORE NEL LUNGO PERIODO PER TUTTI GLI STAKEHOLDER

La creazione di valore per tutti gli Stakeholder è uno scopo primario della nostra attività d'impresa della Banca, non una mera dichiarazione formale o un intento strumentale.

Ne consegue che l'impegno alla creazione di valore economico per i soci deve permettere nel contempo lo sviluppo dell'impresa, tenendo conto degli interessi di tutti gli Stakeholder.

Dal momento che la reciproca dipendenza tra la creazione di valore e gli interessi di tutti gli Stakeholder si manifesta e può essere apprezzata solo nel lungo periodo, questo è per la Banca l'orizzonte temporale di riferimento.

5.6. PRINCIPIO DI COOPERAZIONE

La Banca è un'impresa cooperativa non solo per la forma giuridica, ma per il fatto che la sua finalità è il mutuo vantaggio dei suoi Stakeholder e il suo successo nel perseguirla dipende dalla cooperazione che riesce a sviluppare con e tra gli Stakeholder.

Perciò, la natura cooperativa della Banca Popolare del Cassinate si riflette in una modalità di governo e gestione dell'impresa orientata a favorire la cooperazione di ogni Stakeholder.

5.7. PRINCIPIO DI EQUITÀ E IMPARZIALITÀ VERSO GLI STAKEHOLDER

L'equità nella distribuzione dei costi e dei benefici - in senso lato - è una condizione indispensabile per la cooperazione mutuamente vantaggiosa basata sulla fiducia. La Banca si impegna a mantenere con tutti gli Stakeholder una condotta improntata ad equità, intesa come proporzionalità sia rispetto all'importanza dei bisogni - di natura economica, finanziaria o sociale - per la cui soddisfazione lo Stakeholder che ne è portatore dipenda in misura rilevante dalla Banca, sia rispetto al contributo relativo che ogni Stakeholder offre alla creazione di valore da parte della Banca, individualmente o insieme ad altri Stakeholder.

I diversi Stakeholder sono portatori di interessi e aspettative non sempre tra loro convergenti e pertanto la Banca riconosce che la ricerca di soluzioni di reciproco vantaggio attraverso il loro equo bilanciamento presuppone che la Banca sia orientata a risolvere ogni divergenza con imparzialità di trattamento.

5.8. PRINCIPIO DI SOBRIETÀ DEGLI INCENTIVI E MOTIVAZIONE MORALE DEI COLLABORATORI

La Banca crede che le persone nello svolgimento delle loro attività lavorative generino valore maggiore quando si realizzano collaborazione reciproca e spirito di squadra, condizioni che, per essere sostenute, necessitano della fiducia nella giustizia delle procedure di funzionamento dell'impresa e nel mutuo riconoscimento dei meriti.

A tal fine, le remunerazioni devono essere improntate a equità rispetto alla qualità e quantità della prestazione lavorativa ed offrire adeguata incentivazione in relazione ai contributi prestati e ai risultati ottenuti, in modo che ogni collaboratore continui a dare il proprio apporto anche in considerazione del suo apprezzamento morale verso l'organizzazione in cui opera.

5.9. PRINCIPIO DI LEGITTIMITÀ E NON ABUSO DELL'AUTORITÀ

Le relazioni di gerarchia e di autorità all'interno dell'impresa sono funzionali al suo buon funzionamento e quindi al perseguimento degli interessi di tutti gli Stakeholder. La Banca sente pertanto la responsabilità di esercitare l'autorità in maniera legittima, sulla base della fiducia, liberamente riconosciuta, che le decisioni siano sempre assunte in conformità con la legge e nel rispetto dei principi etici, evitando ogni abuso inteso come volontà di espropriare gli investimenti o gli apporti di qualsiasi Stakeholder o di approfittare della cooperazione di qualcuno per avvantaggiare o svantaggiare iniquamente qualcun altro o di trarre unilateralmente vantaggio dalla propria posizione gerarchica.

5.10. PRINCIPIO DI LEGALITÀ E COLLABORAZIONE ISTITUZIONALE

In una società bene ordinata, la salvaguardia di beni pubblici e comuni, il coordinamento affidabile delle attività private, la garanzia dei diritti di libertà, civili, sociali ed economici dei cittadini e l'equità sociale, dipendono dall'osservanza generalizzata del principio di autorità e della legge, posta al di sopra di ogni potere personale e discrezionale di singoli e organizzazioni. Per questo motivo, il perseguimento degli interessi della Banca Popolare del Cassinate, dei singoli membri dell'organizzazione o di altri soggetti con cui la Banca intrattiene relazioni non può mai giustificare comportamenti contrari alla legge in cui la Banca stessa opera.

5.11. PRINCIPIO ALLA LOTTA ALLA CORRUZIONE ED AI CONFLITTI DI INTERESSE

La Banca, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitti di interesse.

6. PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

Nei confronti dei diversi Stakeholder la Banca riconosce di avere responsabilità e assume impegni che discendono direttamente dai principi etici generali enunciati e che sono qui declinati in principi di condotta rivolti alla generalità degli Stakeholder e a singole categorie di essi.

6.1. RELAZIONI CON LA GENERALITÀ DEGLI STAKEHOLDER

Corporate governance

Al fine di perseguire la propria missione imprenditoriale e sociale con equità e imparzialità nei confronti di tutti gli Stakeholder, con i quali intrattiene relazioni di tipo cooperativo, la Banca adotta soluzioni organizzative e di governo societario che, attraverso la chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità, l'appropriato bilanciamento dei poteri e la separazione dei compiti, l'equilibrata composizione degli organi, l'efficacia dei controlli, il presidio di tutti i rischi aziendali e l'adeguatezza dei flussi informativi, assicurino una sana e prudente gestione nel pieno rispetto - sostanziale oltre che formale - delle normative di legge e regolamentari pro-tempore vigenti e dei codici di autoregolamentazione che sono stati o che saranno adottati, nonché dei valori aziendali e dei principi di questo Codice Etico.

Gli organi societari sono coinvolti nel processo di adozione del Codice e hanno specifiche responsabilità in ordine alla sua attuazione, come definito nei paragrafi 2 e 7.

Prevenzione delle attività criminose

La Banca si impegna ad adottare tutte le misure necessarie a prevenire la commissione dei reati e/o l'assunzione di comportamenti collusivi da parte del personale e/o di soggetti che comunque operano in nome, per conto o nell'interesse della Banca, con particolare riferimento al rischio di coinvolgimento - sia diretto sia indiretto, anche involontario - in reati di corruzione e concussione, reati societari, fiscali¹ e di truffa ai danni dello

¹ V. Regolamento "Testo Unico Antiriciclaggio", circolare n°79 del 11/12/2020 ed EBA REP/2020/15.

Stato, abusi di mercato, criminalità informatica, traffico illecito di armi, stupefacenti e tabacchi, riciclaggio e impiego di denaro proveniente da attività illecite, supporto al terrorismo, usura, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali e comunque ogni altro reato per cui sia prevista la responsabilità amministrativa ovvero obblighi in capo alla Società.

La Banca assicura collaborazione attiva nell'assolvimento degli obblighi normativi (es. in materia di identificazione e adeguata verifica della clientela e valutazione del rischio, segnalazione di operazioni sospette, limitazioni all'uso del contante) attraverso appropriate soluzioni organizzative, idonei sistemi di monitoraggio e controllo, adeguati programmi di formazione del personale e un approccio prudenziale nella gestione dei rapporti.

Tutela dei soci

Premesso che questa materia è regolata da norme di legge alle quali la Banca si attiene, a tutti gli Stakeholder assicura parità di informazione sui dati economici, finanziari e di governance, senza discriminazioni e senza comportamenti preferenziali, attraverso la massima diffusione delle informazioni, salvo i limiti di riservatezza imposti da doveri morali superiori, coerenti con i principi statuiti in questo Codice, oppure dalle norme di legge o regolamentari.

La Banca garantisce la massima riservatezza e correttezza nella gestione e diffusione delle informazioni privilegiate attraverso idonei presidi organizzativi e si impegna ad adottare misure di sicurezza adeguate affinché siano rispettati i criteri di fedele, corretta, trasparente, puntuale e tempestiva comunicazione al pubblico delle stesse informazioni privilegiate, qualora imposto o consentito dalla legge o da regolamenti. Il medesimo impegno viene assunto circa il trattamento delle informazioni su operazioni relative a strumenti finanziari dell'emittente, effettuate dalle persone rilevanti nell'ambito della struttura aziendale.

La Banca si impegna inoltre a contrastare e prevenire l'utilizzo improprio delle informazioni privilegiate, oppure interne, relative sia alla Banca che alle sue controparti, per fini diversi da quelli istituzionali, ovvero per l'effettuazione di operazioni personali su strumenti finanziari avvalendosi indebitamente di tali informazioni, e adotta le misure necessarie a prevenire la diffusione di notizie false o il compimento di operazioni simulate o di altri artifizii idonei a provocare sensibili alterazioni dei mercati finanziari (es. manipolazioni di mercato).

Riservatezza dell'identità e dei dati personali

Nel presupposto del pieno rispetto delle norme di legge, la raccolta e il trattamento dei dati personali avvengono sempre nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati. In particolare, la Banca:

- impronta le operazioni di trattamento dei dati personali a principi di liceità, correttezza, pertinenza e completezza, raccogliendo solo i dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi e mantenendoli solo per il tempo necessario agli scopi per cui sono stati raccolti;
- garantisce a tutti gli interessati l' informativa sui loro diritti in materia di privacy e la comunicazione in forma intellegibile dei loro dati personali e delle finalità e modalità di trattamento degli stessi e cura che ogni attività di comunicazione (in particolare campagne commerciali e azioni di marketing) sia rivolta a soggetti che hanno espresso un esplicito consenso;
- adotta specifiche misure di sicurezza atte a prevenire perdite, trattamenti non autorizzati e usi illeciti o non corretti dei dati personali e/o accessi non autorizzati alle banche dati e al sito Internet della azienda, anche con riferimento ai servizi resi attraverso i canali a distanza (es. telefono e Internet).

Formulazione ed esecuzione dei contratti

In virtù dei principi di equità e imparzialità di trattamento degli Stakeholder e nel presupposto del pieno rispetto delle norme di legge, la Banca si impegna a non attuare comportamenti opportunistici che possano consentire di trarre indebito profitto dalle relazioni contrattuali e in particolare si impegna a:

- formulare contratti completi e comprensibili, anche rispetto alle clausole condizionali sugli eventi rilevanti che possono accadere e la cui sottoscrizione sia basata sulla conoscenza delle conseguenze possibili e delle alternative reali, astenendosi dall'enfatizzare o indurre falsamente a credere che le alternative preferite dalla Banca siano anche le uniche possibili o dal sottacere le aree di potenziale conflitto di interessi;
- eseguire scrupolosamente ogni contratto o incarico secondo i termini concordati, anche quando ciò non sia perfettamente verificabile da parte dell'interlocutore interessato o di terzi.

Tutela e promozione dei diritti umani

Pur considerando il fatto che la Banca opera in un contesto politico-sociale in cui la tutela e la promozione dei diritti umani sono principi consolidati, ritiene doveroso impegnarsi affinché non solo da parte sua ma anche da parte dei nostri Stakeholder siano rispettati tali diritti, e in particolare:

- il diritto all'integrità e alla dignità personale, evitando qualsiasi coinvolgimento, anche indiretto e involontario, nella violazione dei diritti fondamentali alla vita, all'incolumità e alla libertà individuale, soprattutto con riferimento all'utilizzo di lavoro minorile e di lavoro forzato od obbligatorio e a qualsiasi altra forma di sfruttamento dei minori, delle donne e delle minoranze;
- il diritto alla salute, alla sicurezza e allo sviluppo economico sostenibile.

Rispetto e tutela dell'ambiente

Riconoscendo l'interesse delle generazioni future a una possibilità di vita che non sia pregiudicata dalla scarsità delle risorse naturali, dal degrado dell'ambiente e dai cambiamenti climatici causati da comportamenti non responsabili delle generazioni attuali, la Banca considera prioritario gestire proattivamente le responsabilità di natura ambientale, sia verso le comunità in cui opera sia verso le generazioni future, in un'ottica di medio-lungo termine.

6.2. RELAZIONI CON IL PERSONALE

Il personale rappresenta un patrimonio distintivo di valori, capacità e conoscenze, che la Banca si impegna a tutelare e sviluppare in un contesto meritocratico e di accrescimento continuo delle competenze, a vantaggio della Società e dell'intero sistema economico e sociale in cui operiamo.

Pertanto la Banca evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla disabilità, alla razza, alla nazionalità, all'origine sociale, alla situazione familiare, alle opinioni politiche e sindacali, alla reale o presunta appartenenza a un gruppo etnico o nazionale e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori. Mira a prevenire ogni forma di molestia sessuale e intende fare emergere e combattere anche le molestie dissimulate, che talvolta non vengono neppure percepite come tali da chi le pone in essere, ma

ugualmente possono produrre l'effetto di offendere la dignità e la libertà di chi le subisce, ovvero di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

Costituisce molestia sessuale:

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

Partendo dal presupposto di inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia e violenza di genere, la Banca prevede una serie di misure organizzative atte alla segnalazione, prevenzione e contrasto rispetto a eventuali fenomeni di questo tipo.

Le molestie sessuali sono una forma di violenza che colpisce le persone sul posto di lavoro. La Banca contrasta ogni forma di molestia sessuale basata sull'orientamento sessuale, indipendentemente dall'anzianità del dipendente o dal tipo di contratto di lavoro sottoscritto con la Banca.

La Banca intende adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali comportamenti, fornendo assistenza tempestiva ed imparziale a coloro che ne siano stati oggetto, con la dovuta riservatezza e senza discriminazione nei confronti dei soggetti coinvolti.

La Banca afferma il proprio impegno nel combattere le molestie sessuali commesse anche da clienti e fornitori, ponendo il benessere dei dipendenti al primo posto delle sue priorità, incoraggiando la creazione di un ambiente di lavoro positivo promuovendo i principi di uguaglianza tra uomini e donne.

Tali principi si applicano anche a qualsiasi modifica delle condizioni di lavoro, dei benefici sociali, della risoluzione dei contratti di lavoro e di qualsiasi altra questione che interessa la vita lavorativa.

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

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

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

La Banca si impegna inoltre ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e soluzioni, a garantire l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose delle dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

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

- nascondere deliberatamente informazioni relative al lavoro o addirittura disinformare;
- ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: mortificare, offendere, deridere, calunniare o diffamare colleghi o i loro familiari;
- minacciare;
- impedire o ostacolare deliberatamente l'esecuzione del lavoro; svalutare sistematicamente ed ingiustificatamente i risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro;
- attribuire compiti effettivamente gravemente dequalificanti;

- esercitare qualunque forma di azione vessatoria, a maggior ragione se finalizzata all'estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione

La Banca adotta e mantiene adeguati sistemi di gestione volti ad identificare, prevenire e reagire a qualsiasi situazione di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale.

La Banca evita qualsiasi forma di lavoro irregolare e utilizza le forme di lavoro temporaneo in modo conforme alle caratteristiche e alle finalità di questi istituti previste dalle norme vigenti, agevola l'accoglienza e la migliore integrazione e abilitazione al ruolo delle nuove risorse e riconosce il valore di quelle iniziative, anche di carattere mutualistico e di volontariato aziendale, che, valorizzando gli interessi personali e il significato sociale della presenza della Banca Popolare del Cassinate sul territorio, contribuisce ad alimentare la coesione sociale interna e lo spirito di solidarietà.

A tutto il personale, senza alcuna discriminazione arbitraria, la Banca si impegna ad assicurare:

- procedure di selezione trasparenti, basate sulla verifica di requisiti professionali e psicoattitudinali richiesti dal profilo, che consentano di ricostruire sempre il percorso decisionale, evitino l'insorgere di conflitti di interesse, favoritismi e forme di clientelismo o di nepotismo e garantiscano a tutti gli interessati parità di accesso alle informazioni sulle posizioni aperte, tempi certi di svolgimento dell'iter e comunicazioni tempestive degli esiti;
- pari opportunità di crescita professionale e di accesso all'offerta formativa, ai livelli retributivi e agli avanzamenti di ruolo/carriera, dedicando particolare attenzione alle esigenze dei giovani, alla conciliazione degli impegni professionali e familiari e alla valorizzazione delle diversità (diversity management), con riferimento anche alle problematiche di genere;
- politiche e sistemi di gestione improntati a criteri di equità, coerenza, univocità e meritocrazia, nel rispetto delle competenze acquisite, delle prestazioni erogate e del potenziale di crescita individuale;
- sistemi retributivi e di incentivazione che valorizzino l'apporto individuale e di squadra al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la partecipazione economica ai risultati conseguiti, e favoriscano la comprensione e la condivisione di obiettivi non solo economici;
- una formazione continua lungo tutta la vita lavorativa, per sostenere efficacemente la valorizzazione delle potenzialità individuali, in coerenza con il proprio ruolo e sviluppo di carriera, con percorsi formativi strutturati, che tengano conto di obiettivi di sviluppo delle conoscenze e capacità

professionali e della qualità dei comportamenti manageriali per la guida e la motivazione dei collaboratori e di una completa e corretta conoscenza della normativa per la regolare esecuzione dell'attività operativa e per la gestione efficace ed eticamente corretta delle relazioni;

- un'adeguata circolazione delle informazioni attraverso attività di comunicazione interna ispirate a criteri di completezza, tempestività, chiarezza e trasparenza, per la condivisione del patrimonio di valori, conoscenze ed esperienze aziendali e per la partecipazione consapevole di ogni collaboratore alla realizzazione delle politiche e degli obiettivi aziendali;
- piena ed effettiva libertà di associazione e di partecipazione all'attività sindacale, astenendoci da qualsiasi forma di pressione nei confronti dei rappresentanti sindacali, delle organizzazioni sindacali e dei loro esponenti;
- un canale di ascolto dedicato e riservato per il trattamento di questioni inerenti il rapporto di lavoro e per la soluzione di problemi e situazioni di insoddisfazione nelle relazioni con superiori, colleghi e collaboratori, impegnandoci a valutare le istanze in tempi ragionevoli e a mantenere informato l'interessato nel corso della pratica.

La Banca si impegna ad adottare sistemi retributivi coerenti con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo dell'impresa in attuazione delle disposizioni di vigilanza vigente tempo per tempo, assicurando, tra l'altro, il corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione. Con particolare riferimento agli amministratori e all'alta dirigenza, eventuali forme di retribuzione incentivante, qualora fossero basate su strumenti finanziari o collegate alla performance aziendale, saranno parametrare al rischio assunto dall'impresa e strutturate in modo da evitare conflitti di interessi in un'ottica di lungo periodo, assicurando il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi e la sua coerenza con la cultura aziendale. I sistemi retributivi saranno oggetto di informativa alla generalità degli Stakeholder.

A tal fine incombe l'obbligo a carico del personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento a rischi insiti nei meccanismi retributivi.

A tutte le organizzazioni sindacali la Banca assicura rapporti improntati alla parità di trattamento e al confronto aperto e costruttivo, basato sul reciproco rispetto, per tutte le scelte che possono avere un impatto sul personale e per la costante verifica della loro attuazione e del clima aziendale.

Al personale in quiescenza si impegna ad offrire occasioni di coinvolgimento, comunicazione e informazione, al fine di mantenerne vivo il senso di appartenenza e promuoverne il ruolo di testimone e sostenitore dei valori e della reputazione aziendale.

6.3. RELAZIONI CON I SOCI

A tutti gli azionisti la Banca si impegna a garantire un profilo di rischio contenuto, un'elevata solidità patrimoniale e una capacità di creazione di valore nel medio-lungo termine attraverso:

- una politica dei dividendi attenta sia alle attese di congrua remunerazione periodica del capitale sia al mantenimento di un corretto livello di patrimonializzazione;
- il rispetto di adeguati livelli patrimoniali e degli interessi di tutti gli azionisti nelle operazioni sul capitale.

Inoltre agli azionisti la Banca assicura:

- equità e correttezza nell'applicazione dei criteri di ammissione a socio, ove previsti dallo Statuto sociale;
- la più ampia possibilità di partecipazione diretta ai lavori assembleari, quale momento privilegiato di confronto sulla gestione dell'impresa;
- l'effettivo e corretto esercizio dei diritti assembleari, nel rispetto delle disposizioni statutarie e del regolamento assembleare pro-tempore vigente, e in particolare l'esercizio del diritto di voto consapevole e libero da condizionamenti, fornendo sempre informazioni corrette, chiare ed esaustive in relazione alle decisioni da assumere;
- l'uniformità dei criteri di applicazione delle agevolazioni nell'accesso ai prodotti e servizi della Banca ai propri soci in attuazione dello spirito cooperativo.

6.4. RELAZIONI CON I CLIENTI

Con la propria clientela la Banca intende sviluppare relazioni economiche durature, basate sulla fiducia e soddisfazione reciproca. A tal fine l'attività commerciale è improntata a una rigorosa etica professionale orientata alla

correttezza sostanziale delle relazioni e al miglioramento continuo delle prestazioni attraverso un'adeguata identificazione dei bisogni e un servizio caratterizzato da elevata professionalità, affidabilità e accuratezza.

In tutti gli ambiti di attività in cui opera la Banca si impegna ad adottare pratiche commerciali e di marketing responsabili e a rispettare sempre gli interessi del cliente attraverso:

- modelli di servizio che, riconoscendo pari dignità alla clientela, assicurino ad ogni cliente livelli di relazione coerenti con l'intensità e il valore del rapporto e adeguati alla complessità delle esigenze da soddisfare;
- prodotti e servizi di cui il cliente possa valutare l'effettiva rispondenza alle proprie esigenze, con proposte commerciali trasparenti e confrontabili, basate su informazioni precontrattuali corrette, chiare e non fuorvianti e clausole contrattuali complete, chiare e comprensibili, che favoriscano la piena consapevolezza degli accordi sottoscritti con particolare riferimento alla struttura, alle caratteristiche e ai rischi tipicamente connessi alle operazioni da effettuare;
- comunicazioni chiare e tempestive sullo stato dei rapporti in essere, sulle variazioni delle condizioni che regolano i rapporti e su ogni altra modifica dei contratti in essere;
- l'adozione, nel rispetto dei dettati normativi, delle misure necessarie per identificare e gestire eventuali conflitti di interesse, fornendo in proposito adeguata informativa; l'astensione da qualsiasi pratica commerciale scorretta e da qualsiasi forma di pubblicità ingannevole o comunque non pienamente rispondente alla qualità dei prodotti e servizi reclamizzati;
- il costante monitoraggio dei livelli di soddisfazione della clientela, sia attraverso indagini statistiche sia attraverso un preciso orientamento della rete commerciale, e la gestione dei reclami come opportunità di miglioramento, perseguendone la soluzione sostanziale e non solo formale e ricercando elementi di convergenza con il cliente per ripristinare un rapporto di reciproca soddisfazione;
- informazioni chiare ed esaustive sulle modalità di inoltro dei reclami e di accesso agli organismi indipendenti per la risoluzione delle controversie (es. Ombudsman e Arbitro Bancario Finanziario)

Ai risparmiatori, nella prestazione dei servizi di investimento, la Banca assicura la massima diligenza nelle valutazioni di adeguatezza e appropriatezza delle operazioni e degli strumenti finanziari proposti o richiesti, in coerenza con le loro esigenze e il loro profilo di rischio.

In attuazione del principio dello sviluppo sostenibile del territorio in cui opera, intende mantenere e valorizzare lo stretto rapporto con le economie locali,

con particolare riferimento al tessuto delle piccole e medie imprese, sostenendo la creazione e la crescita delle attività che creano valore per il territorio. A tal fine si adopera per:

- assistere le imprese nel perseguimento di assetti finanziari e patrimoniali equilibrati, con un'adeguata gamma di prodotti all'uopo predisposti;
- massimizzare la capacità di valutazione delle imprese e dei progetti che finanzia anche rispetto ai relativi rischi e benefici di natura sociale e ambientale;
- sostenere le imprese anche nei momenti di difficoltà, pur nel rispetto dei criteri di una diligente ponderazione del rischio, tenendo conto delle prospettive di ripresa fondate su validi progetti e capacità imprenditoriali.

La Banca dedica particolare attenzione allo sviluppo di prodotti e servizi e all'adozione di politiche commerciali e creditizie capaci di produrre elevati benefici sociali per le comunità locali in termini di:

- accesso ai servizi finanziari delle fasce deboli di consumatori, quale importante fattore di inclusione delle persone nella comunità sociale;
- finanziamenti in linea con le effettive esigenze del cliente e sostenibili in rapporto ai suoi flussi finanziari e di reddito;
- eliminazione delle barriere fisiche e culturali per garantire la fruibilità dei servizi e l'accessibilità degli uffici/filiali a tutti i clienti;
- sostegno allo sviluppo delle imprese sociali e delle altre organizzazioni senza scopo di lucro, che costituiscono un significativo fattore di coesione sociale e di promozione della persona;

La Banca è aperta al confronto con tutte le associazioni di categoria per il miglioramento dei livelli di servizio e l'incremento delle occasioni di cooperazione, anche in funzione di un impegno comune alla promozione dell'educazione finanziaria.

Nella partecipazione a gare pubbliche per l'appalto di servizi opera nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale e formula offerte coerenti con le nostre strategie e con i piani e le procedure aziendali.

6.5. RELAZIONI CON I FORNITORI

La Banca riconosce l'importanza di relazioni con i fornitori improntate a reciproca indipendenza, fiducia, correttezza, trasparenza e affidabilità per garantire l'acquisizione dei beni e servizi necessari ad assicurare l'efficienza e la continuità dei processi produttivi aziendali.

A tal fine adotta processi di acquisto orientati alla ricerca del miglior rapporto qualità/prezzo in funzione delle esigenze espresse dagli utenti dei beni e servizi oggetto di fornitura, sulla base di requisiti di economicità, qualità e affidabilità tecnica, commerciale e finanziaria e della periodica valutazione dei livelli di servizio.

A tutti i fornitori assicura:

- procedure di selezione chiare e trasparenti, che garantiscano parità di informazioni e pari possibilità di accesso all'offerta;
- condizioni di corretta e leale concorrenza nello svolgimento delle trattative, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi forma di conflitto di interessi e del perseguimento di interessi diversi da quello della Banca;
- un confronto costante e costruttivo per l'individuazione delle aree di miglioramento della relazione, con particolare riferimento alla trasparenza e al rispetto delle condizioni contrattuali.

A garanzia dell'indipendenza dei fornitori, cerca di evitare l'instaurazione di rapporti in esclusiva o caratterizzati da eccessiva dipendenza economica dalla banca. Nel caso di rapporti di lunga durata, che comportano investimenti di natura specifica di reciproco vantaggio, opera per garantire in modo equo il rispetto degli impegni e delle aspettative su cui si fonda la relazione contrattuale.

I fornitori più significativi sono tenuti ad accettare il presente Codice Etico nell'ambito dei relativi rapporti contrattuali. Tutti i fornitori sono tenuti a:

- rispettare tutte le norme di legge e regolamentari, nonché gli eventuali codici di autodisciplina adottati, con particolare riferimento agli aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- fornire informazioni chiare, complete, veritiere e corrette in sede di trattativa e di instaurazione dei rapporti contrattuali e astenersi dall'effettuare offerte che non siano coerenti con le proprie capacità tecniche, commerciali e finanziarie o che siano incoerenti con le normali condizioni di mercato;
- non divulgare le informazioni riservate relative alla Società e/o a sue controparti e partner commerciali di cui venissero a conoscenza nell'ambito del rapporto e astenersi da qualsiasi condotta che possa creare pregiudizio alla reputazione della Banca o pregiudicare il normale svolgimento della sua attività;

- acconsentire, ove richiesto, all'effettuazione di ispezioni e sopralluoghi presso le proprie sedi e unità operative, per la verifica dei requisiti richiesti nell'ambito dei processi di selezione e di aggiudicazione delle forniture;
- astenersi dal dare, promettere, offrire, accettare o ricevere denaro, regali, omaggi, ospitalità o qualsiasi altra utilità o beneficio nei rapporti con il personale della Banca al fine di conseguire indebiti vantaggi nell'assegnazione delle forniture;
- segnalare alla Banca, nelle modalità previste, qualsiasi violazione o sospetta violazione del Codice, da chiunque commessa, di cui venissero a conoscenza.

Nel caso in cui un fornitore ponga in essere comportamenti contrari al presente Codice, la Banca è legittimata ad assumere provvedimenti che possono arrivare alla risoluzione del contratto e alla preclusione di ulteriori rapporti in via temporanea o definitiva, oltre al risarcimento degli eventuali danni subiti.

6.6. RELAZIONI CON LA COLLETTIVITÀ

I rapporti con le autorità di vigilanza e gli enti regolatori del mercato sono fondati su criteri di indipendenza, trasparenza e professionalità e sono gestiti nell'ottica di:

- minimizzare i rischi di non conformità e i correlati rischi operativi e reputazionali attraverso il costante miglioramento dei processi e la promozione nel personale della cultura della conformità;
- adempiere con puntualità agli obblighi periodici di comunicazione e segnalazione assicurando la completezza, l'integrità e la verità delle notizie e dei dati e l'oggettività delle valutazioni;
- collaborare attivamente alle indagini istruttorie, fornendo le informazioni, i documenti e i dati richiesti senza reticenze, omissioni o ritardi;
- contribuire attivamente all'individuazione di soluzioni e all'attuazione di iniziative per una migliore regolazione del settore e dei mercati, con

particolare riferimento alla repressione delle frodi e al contrasto delle attività criminose.

Il confronto con i concorrenti costituisce un'opportunità di miglioramento delle performance e di affermazione di un'identità distintiva per eticità e coerenza di comportamento.

La Banca riconosce il valore sociale di corretti rapporti con le istituzioni pertanto l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti di qualsiasi genere con le istituzioni pubbliche, o comunque di interesse pubblico o generale, avviene nella rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, con spirito di collaborazione e nel rispetto dei ruoli. Al fine di non compromettere in alcun modo l'integrità e la buona reputazione della Banca:

- gli interessi della Banca sono rappresentati in modo trasparente, rigoroso e coerente, evitando atteggiamenti e comportamenti che possano essere interpretati, da un osservatore terzo e imparziale, come atti destinati a ottenere vantaggi e favori in modo improprio o indebito;
- i modelli organizzativi sono idonei a prevenire e contrastare l'insorgere di conflitti di interessi, la commissione di reati e ogni forma di pressione, diretta o indiretta, finalizzata ad influenzare impropriamente le decisioni o l'operato dell'istituzione interessata o di altro soggetto demandato a gestire i rapporti con il personale dell'istituzione (inclusa l'offerta di lavoro al personale e relativi familiari di enti e istituzioni con cui sono in corso trattative o rapporti commerciali o da cui siamo sottoposti a controlli, ispezioni e verifiche);
- i canali di comunicazione sono mantenuti, senza alcun tipo di discriminazione o comportamento preferenziale, esclusivamente attraverso le unità aziendali preposte e regolarmente autorizzate. La Banca si adopera affinché tutte le comunicazioni - e in particolare le comunicazioni di bilancio e ogni altra comunicazione obbligatoria - siano rese con puntualità e siano complete, veritiere e corrette;
- piena collaborazione viene assicurata a tutte le autorità nella lotta alla corruzione, all'usura, al riciclaggio, al terrorismo e ad ogni altro reato connesso all'esercizio dell'impresa (es. ai sensi del D.Lgs.231/2001), attraverso la predisposizione di risorse e strumenti adeguati per la tempestiva esecuzione delle operazioni richieste nel rispetto della normativa vigente;
- eventuali contributi, finanziamenti o altre erogazioni, comunque denominate, concesse dallo Stato, dalla Comunità Europea o da altri

soggetti pubblici a favore della Banca non saranno utilizzati per scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

Le relazioni con organi di informazione sono intrattenute dalle unità aziendali preposte o sono da queste regolarmente autorizzate nel rispetto dei criteri di correttezza, trasparenza, indipendenza e parità di rapporti e sono finalizzate ad offrire sistematicamente informazioni affidabili e pertinenti sull'attività, la struttura, la situazione finanziaria dell'impresa, le sue politiche e strategie, anche di natura sociale e ambientale

6.7. RELAZIONI CON LE COMUNITÀ E I SISTEMI ECONOMICI LOCALI

La Banca ritiene che la qualità e la profondità delle relazioni con le comunità e i sistemi economici locali sia cruciale per essere riconosciuti come banca del territorio, presente e vicina, effettivamente partecipe della loro crescita e motore del loro sviluppo.

In attuazione dello spirito cooperativo della Banca, contribuisce ai bisogni non solo materiali della collettività in risposta alle richieste avanzate da organizzazioni non profit, enti e associazioni di varia natura. Sostiene attività e progetti di tutela e valorizzazione del patrimonio storico, culturale e naturale, di istruzione e formazione dei giovani, di ricerca scientifica e universitaria, di carattere umanitario e di assistenza sociale e sanitaria, in ambito artistico, sportivo e ricreativo, secondo logiche di solidarietà, sussidiarietà e mutualità.

Non sono ammesse erogazioni - dirette o indirette e sotto qualsiasi forma - a partiti politici, movimenti, comitati e altre organizzazioni politiche, loro rappresentanti e candidati, congressi o feste con finalità di propaganda politica.

A tutte le organizzazioni senza scopo di lucro di cui sostiene, con erogazioni liberali e sponsorizzazioni, la produzione di beni e servizi pubblici o sociali sono assicurate:

- procedure di selezione degli interventi ispirate a criteri di trasparenza, efficienza, efficacia, sostenibilità e coerenza delle iniziative con i valori e il radicamento territoriale della Banca, tenendo conto dell'urgenza dei bisogni e delle cause sociali da soddisfare;
- indipendenza di valutazione e assenza di conflitti di interessi.

Tutte le iniziative assunte sono adeguatamente documentate e motivate e sono gestite esclusivamente dalle strutture competenti, dedicando particolare attenzione alla trasparenza e correttezza dei rapporti con le istituzioni pubbliche a qualsiasi livello.

7. TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI E BILANCI

La Banca adotta procedure contabili e sistemi di controllo volti ad assicurare la tempestiva, corretta e completa rilevazione dei fatti di gestione e la redazione di situazioni contabili nel pieno rispetto delle norme di legge e dei principi contabili applicabili, in modo da garantire la corretta e veritiera rappresentazione dei risultati economici, patrimoniali e finanziari della Banca. A tal fine, in particolare:

- ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e deve riflettere ciò che risulta dalla documentazione di supporto;
- l'attività svolta deve essere adeguatamente documentata, al fine di consentire le opportune analisi e verifiche, sia interne che della società di revisione e delle autorità competenti;
- la documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile e archiviata secondo opportuni criteri, che ne consentano una facile consultazione anche da parte degli enti interni ed esterni abilitati al controllo;
- il bilancio della Banca deve rispondere rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale economica e finanziaria nel rispetto della normativa vigente.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti a garantire corretta esposizione, 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.

8. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

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

Tali valori sono tutelati anche da norme penali che, ai sensi del D. Lgs 231/2001, possono costituire fonte di responsabilità per la Banca ove le fattispecie di reato siano realizzate nell'interesse della Banca stessa.

La Banca, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento intesi alla salvaguardia dei predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati nell'art 25 ter del D.Lgs 231/2001, a cominciare da:

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

In particolare è sanzionata l'omissione da parte di amministratori che non diano notizia agli Organi (CDA/Organismo di Vigilanza e Collegio Sindacale) di qualsiasi tipo di interesse personale che per conto proprio o di terzi (da essi rappresentati) gli stessi abbiano in una determinata operazione con la società, come previsto dall'art. 2391 primo comma del codice civile qualora dall'omissione della notizia possano derivare danni alla società o a terzi.

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

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

8.1. INTEGRITÀ DEL CAPITALE SOCIALE

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

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

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

8.2. REGOLARE FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ

La Banca assicura il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

A tal fine, tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a:

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

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

8.3. REGOLARE ANDAMENTO DEL MERCATO (SE QUOTATI)

La Banca non tollera il compimento di alcuna attività fraudolenta tendente ad alterare la formazione del prezzo di strumenti finanziari sul mercato.

A tal fine è imposto a tutti gli esponenti aziendali e ai collaboratori esterni di osservare le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando rigorosamente di porre in essere comportamenti idonei a provocarne una sensibile alterazione in relazione alla concreta situazione del mercato, nonché di prevenire e reprimere qualsiasi forma di destabilizzazione patrimoniale del sistema bancario.

In particolare è vietato agli esponenti aziendali ed ai collaboratori esterni di:

- Pubblicare o divulgare notizie false, porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio aventi ad oggetto strumenti finanziari quotati o non quotati ed idonei ad alterarne sensibilmente il prezzo;

- Pubblicare o divulgare notizie false, porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio idonei a disseminare sfiducia nel pubblico di banche o gruppi bancari, alterandone l'immagine di stabilità e solvibilità.

8.4. TUTELA DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA

La Banca non consente che vengano poste in essere attività od omissioni che possano costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza preposte al settore di attività in cui opera.

A tal fine è imposto a tutti gli esponenti aziendali ed ai collaboratori esterni di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da questi esercitate.

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

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

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

8.6. OMICIDIO COLPOSO (ART. 589 CODICE PENALE) E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME (ART. 590 TERZO COMMA CODICE PENALE)

Con l'aggiornamento della mappatura dei rischi si è inteso rianalizzare tutta la situazione aziendale sia in riferimento alle strutture esistenti sia in particolare modo in riferimento alle situazioni che prevedono ristrutturazioni edilizie ed

impiantistiche con presenza di più operai di diverse ditte incaricate dei lavori, alcune delle quali contemporaneamente presenti nei cantieri nonché in presenza di addetti aziendali.

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

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

8.7. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Chiunque operi in rapporto con le Banca deve astenersi dal creare o partecipare ad associazioni criminali al fine di compiere attività di natura delittuosa o illecita ai danni della clientela pubblica e privata.

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

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei delitti in oggetto, è fatto obbligo di astensione dal:

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

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

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

8.10. REATI TRIBUTARI DI CUI AL D.LGS 10/03/2000 N. 74

Quanto previsto al punto 7 circa la trasparenza e accuratezza della contabilità e dei controlli interni è tanto più valido per inibire in modo assoluto e tassativo ogni utilizzo di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; l'occultamento o distruzione di documenti contabili; la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte o del'Iva attraverso dichiarazione infedele, omessa dichiarazione od indebita compensazione.

9. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

9.1. DIFFUSIONE

Il documento è a disposizione degli Stakeholder in formato cartaceo ed elettronico attraverso canali differenziati che includono:

- i siti Internet e la rete Intranet della Banca;
- la rete delle filiali.

A cura della funzione Compliance, il Codice deve essere portato a conoscenza dei componenti degli organi di gestione e di controllo all'atto della nomina, di tutti i dipendenti prima dell'assunzione e di tutti i collaboratori, consulenti e fornitori; deve altresì rientrare nei programmi formativi per tutti i dipendenti e collaboratori, in funzione dei diversi ruoli e livelli di responsabilità.

9.2. ATTUAZIONE

Tutte le strutture operative e direttive della Banca si impegnano a diffondere e promuovere al proprio interno e presso gli Stakeholder la conoscenza, la comprensione e il rispetto del Codice. In tale contesto:

- ciascun responsabile di unità organizzativa aziendale - in quanto presidio di controllo di primo livello - è tenuto a esercitare le proprie prerogative di supervisione e controllo sulle risorse soggette alla propria responsabilità anche in relazione al rispetto, formale e sostanziale, dei principi e delle prescrizioni del presente Codice e da questo richiamate.

9.3. INOSSERVANZA DEGLI OBBLIGHI E DEI DIVIETI

La Banca ha istituito l'organismo di vigilanza ex DLgs 231/01 i cui compiti sono stati affidati direttamente al Collegio Sindacale.

Tale Organismo ha, pertanto, la funzione di verificare il corretto funzionamento del modello organizzativo previsto dal d.lgs. 231/2001, nonché diffonderne la conoscenza tra tutti gli esponenti aziendali e collaboratori esterni ed il rispetto da parte degli stessi delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico.

Tale Organismo, in ottemperanza a quanto previsto dal proprio regolamento, riferirà periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di attuazione del Codice Etico e del citato Modello Organizzativo.

9.4. CONTROLLI

Al Responsabile della funzione Compliance è demandato il coordinamento del controllo.

Attraverso tale attività verifica che l'impianto regolamentare e organizzativo aziendale sia coerente con l'obiettivo di prevenire la violazione del Codice Etico e accerta l'effettiva rispondenza dei comportamenti individuali e delle operazioni effettuate ai principi etici generali e ai principi di condotta statuiti.

9.5. SEGNALAZIONE E GESTIONE DELLE VIOLAZIONI

Le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice vanno inoltrate in forma scritta e non anonima a:

BANCA POPOLARE DEL CASSINATE
Direzione Centrale – Responsabile Uff. Controlli Interni
Piazza A. Diaz 14
03043 Cassino FR

oppure all'indirizzo di posta elettronica

codice.etico@bancapopolaredelcassinate.it.

L'ufficio Controlli Interni della Direzione registrerà la segnalazione pervenuta, ne effettuerà una prima valutazione per determinarne i profili di rilevanza e provvederà a inoltrarla alla Direzione Generale che, a sua volta, provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale. Allo stesso verrà inviata una ulteriore eventuale comunicazione nella qualità di Organismo di Vigilanza, qualora la presunta violazione fosse rilevante ai fini della normativa ex D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni pervenute saranno mantenute strettamente riservate, fatti salvi gli obblighi di legge. I segnalanti sono garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatto salvo il diritto della Banca di agire a tutela della reputazione propria e del proprio personale e a ristoro di eventuali danni patiti in conseguenza di segnalazioni avanzate in mala fede.

10. SANZIONI

L'osservanza delle norme contenute nel Codice è considerata parte essenziale delle obbligazioni con i soggetti tenuti a rispettarlo. La Banca adotta il giusto rigore nel trattamento delle violazioni al Codice, da chiunque commesse, impegnandosi a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni. Salvo il caso di comportamenti fraudolenti, recidivi o di particolare gravità, la Banca considera opportuna l'attuazione di interventi correttivi di formazione e sensibilizzazione, fatta salva l'adozione di sanzioni disciplinari e contrattuali.

In particolare, la violazione da parte del personale dipendente dei principi fissati nel Codice Etico e nell'allegato Codice di Comportamento può essere fonte di responsabilità disciplinare e, nei casi più gravi, incidere sul rapporto di fiducia alla base degli obblighi contrattuali. Le violazioni saranno perseguite con tempestività, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente, di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dalla rilevanza penale di tali comportamenti. I provvedimenti disciplinari per le violazioni del presente codice sono adottati in linea con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali e in particolare con il Codice disciplinare aziendale in vigore anche con riferimento ai profili del D.Lgs 231/2001.

Nei casi più gravi di violazioni al Codice, poste in essere da Stakeholder esterni nell'ambito di rapporti contrattuali può essere prevista, quale sanzione, la risoluzione del contratto o il recesso per giusta causa dallo stesso, indipendentemente da quanto convenuto e dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato. È comunque fatto salvo il diritto della Banca al risarcimento degli eventuali danni subiti.

