



CODICE ETICO

Banca AideXa S.p.A.

Data approvazione:

4 agosto 2021

CODICE ETICO

<i>Versione</i>	1.0
<i>Redatto da</i>	Funzione Internal Audit, Funzione Compliance & AML
<i>Validato da</i>	N.A.
<i>Approvato il</i>	04/08/2021
<i>Approvato da</i>	Consiglio di Amministrazione
<i>Principali modifiche</i>	Prima stesura

Indice

1	<i>Aspetti generali</i>	5
1.1.	Premessa.....	5
1.2.	I valori ispiratori	5
1.3.	Obbiettivi.....	6
1.4.	Destinatari.....	6
1.5.	Applicazione.....	7
2	<i>Il Sistema dei valori</i>	7
2.1	La Mission.....	8
3	<i>Regole di condotta</i>	8
3.1	Corporate Governance.....	8
3.2	I rapporti con gli interlocutori della Banca.....	9
3.2.1	<i>Autorità e Istituzioni Pubbliche</i>	9
3.2.2	<i>Organizzazioni sindacali e politiche</i>	11
3.2.3	<i>Organi di informazione e relazioni pubbliche</i>	11
3.2.4	<i>Tutela dell'ambiente</i>	11
3.3	Gestione del personale e ambiente di lavoro	12
3.3.1	<i>Pari opportunità</i>	12
3.3.2	<i>Diversità e inclusione</i>	12
3.3.3	<i>Politiche di remunerazione</i>	13
3.3.4	<i>Politiche di gestione dei cambiamenti nei rapporti di lavoro</i>	13
3.3.5	<i>Uso di risorse aziendali ed accesso alla rete internet</i>	13
3.4	Relazione con i clienti	14
3.4.1	<i>Trasparenza e correttezza</i>	14
3.4.2	<i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	14
3.4.3	<i>Reclami</i>	15
3.5	Relazione con i fornitori.....	15
3.6	Gestione degli affari	15
3.6.1	<i>Concorrenza sleale e divieto di intese restrittive</i>	15
3.6.2	<i>Integrità</i>	16
3.6.3	<i>Conflitto di interessi</i>	16
3.6.4	<i>Lotta alla corruzione</i>	17
3.6.5	<i>Prevenzione delle attività criminose</i>	18
3.6.6	<i>Operazioni con settori controversi</i>	18
3.7	Gestione delle informazioni.....	19

3.7.1	<i>Trattamento dei dati personali</i>	19
4	<i>Il Sistema di attuazione e di controllo</i>	19
4.1	Emanazione e aggiornamento	19
4.2	Diffusione	20
4.3	Segnalazioni e controlli	20
4.3.1	<i>Segnalazione delle violazioni del codice etico</i>	20
4.3.2	<i>Sistema interno di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)</i>	21
4.3.3	<i>Segnalazione delle violazioni del Modello 231</i>	21
5	<i>Sanzioni</i>	22

1 Aspetti generali

1.1. Premessa

Il presente Codice Etico (di seguito la “**Codice**”) è adottato da Banca AideXa S.p.A. (di seguito “**AideXa**” o la “**Banca**”) in attuazione di quanto previsto dall’art. 2391 del Codice Civile e dagli artt. 53, c. 4 e 136 del Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di seguito “**TUB**”), nonché dalla vigente normativa della Banca d’Italia di cui alla Parte Prima, Titolo IV Capitolo 3, Sezione II, art. 2, lett. “g”, della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, “Disposizioni di vigilanza per le banche”, 34° aggiornamento del 23 settembre 2020, recante disposizioni in materia di sistema dei controlli interni (di seguito le “**Disposizioni di Vigilanza**”).

Il Codice indica i principi, i modelli e le norme di comportamento che la Banca si impegna a seguire in ogni attività, nei rapporti interni, nelle relazioni esterne e con gli interlocutori significativi, nei confronti dell’ambiente.

1.2. I valori ispiratori

Etica e trasparenza: la Banca relaziona ogni comportamento all’etica della responsabilità. Per etica si intende il rapporto tra un comportamento e l’orientamento al servizio, l’integrità e la trasparenza, la correttezza nelle relazioni, il rispetto dell’individuo, la salvaguardia dell’ambiente ed il consumo responsabile delle risorse.

Valorizzazione delle diversità: la Banca promuove l’eliminazione delle discriminazioni (di genere, età, orientamento o identità sessuale, religione, etnia, diversa abilità, appartenenza politica e sindacale) e la promozione del rispetto e dell’integrazione.

Ascolto: l’ascolto è un elemento fondante della relazione con i clienti, con i dipendenti e con i collaboratori. L’ascolto dei loro bisogni e la misurazione rigorosa della loro soddisfazione migliorano la qualità dei prodotti e dei servizi offerti, consolidano la relazione e rafforzano la fiducia. In una logica di trasparenza, la Banca promuove la semplificazione dei linguaggi, dell’accessibilità, dell’organizzazione e della comprensibilità dell’offerta.

Innovazione: la Banca, costruisce il futuro con l’apertura al cambiamento, la flessibilità e lo sviluppo dei dipendenti ed il proprio, a sostegno dell’innovazione delle piccole e medie imprese (PMI), imprese individuali con sede in Italia non iscritte alla camera di commercio, nonché persone fisiche esercenti la libera professione in Italia dotate di Partita IVA e dei territori.

Benessere: la Banca promuove il benessere delle persone e della collettività attraverso l’attenzione alla salute, alla sicurezza, al *welfare*, all’ambiente e con l’orientamento al cliente. Per questo crea prodotti adeguati alle

esigenze della propria clientela e favorisce un modello di sviluppo volto ad includere anche le categorie di imprese e persone con esigenze finanziarie di base.

Eccellenza: la Banca si pone l'obiettivo di migliorare continuamente, guardando lontano, anticipando le sfide, coltivando la creatività diffusa e finalizzata all'innovazione, valorizzando il merito.

Responsabilità nell'utilizzo delle Risorse: la Banca mira a utilizzare in modo attento tutte le risorse, promuovendo comportamenti improntati all'ottimizzazione e ad evitare spreco e ostentazione, privilegiando le scelte rivolte alla sostenibilità nel tempo.

1.3. Obiettivi

Il Codice è un elemento essenziale, in quanto in esso la Banca esprime e comunica i propri valori, i principi e le regole di comportamento.

Gli obiettivi del Codice sono:

- definire standard di “buona condotta” per le politiche e procedure aziendali;
- informare i dipendenti sui comportamenti a loro richiesti;
- contribuire ad attuare la politica di responsabilità sociale della Banca;
- contribuire a rendere compatibili gli obiettivi della Banca con gli interessi della Banca civile.

Le linee di condotta che seguono:

- non sono esaustive, ma esprimono il principio generale di correttezza e liceità nel lavoro e negli affari;
- coinvolgono anche le aree/attività in cui possono verificarsi reati presupposto ai fini della responsabilità ex D. Lgs 231/01 (di seguito, il “**Modello 231**”), anche con basso rischio rilevato, fermo restando che le norme di comportamento sono principi generali di buona condotta che si applicano a tutti i processi aziendali.

1.4. Destinatari

Il Codice, reso accessibile nell'intranet aziendale a tutto il personale, è destinato ad Amministratori, sindaci, dirigenti e dipendenti della Banca che, nello svolgimento delle proprie funzioni e in relazione alle rispettive responsabilità, applicano il Codice e contribuiscono alla sua diffusione, ispirandosi e conformandosi ai suoi valori in ogni loro attività.

I dipendenti di ogni ordine e grado sono tenuti al costante rispetto del Codice.

La Banca si impegna a favorire l'adozione del Codice tra le ulteriori società collegate, controllate, partecipate, partner commerciali, consulenti e collaboratori. Il suo rispetto è elemento di valutazione dei rapporti attuali e futuri.

1.5. Applicazione

Il Codice non può prevedere in modo esplicito tutti i comportamenti eseguibili all'interno del contesto aziendale. Anche quando non lo sono, questi comportamenti devono rispondere a criteri di buon senso ed etica personale, in coerenza con i valori, i principi guida e le procedure aziendali, e con la consapevolezza di non compromettere in alcun modo la reputazione della Banca.

Oltre alle regole del Codice, la Banca si impegna a rispettare le norme e le procedure interne, i codici esterni cui aderisce, le disposizioni contrattuali e gli obblighi di legge e regolamentari vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

2 Il Sistema dei valori

Oggi le società sono chiamate ad assumere una responsabilità più ampia, che non si esaurisce con gli effetti economici dell'attività che compiono. Esse, infatti, svolgono funzioni sempre più estese e articolate.

Nel fornire risposte efficienti a una gamma sempre più ampia di bisogni, le società devono dimostrare la piena consapevolezza del fatto che nei loro cicli produttivi e nei prodotti che ne sono l'esito, sono inglobati interessi che toccano non solo il "cliente finale" - il quale deve certamente trovare l'adeguata risposta in termini di convenienza economica - ma riguardano il "cittadino".

Sono interessi che concernono la conservazione dell'ambiente naturale, la salute, il lavoro, il futuro, il benessere dell'intera collettività e la salvaguardia del sistema di relazioni sociali.

Insieme e parallelamente alla gamma di interessi toccati dall'attività aziendale, aumenta anche il numero degli interlocutori con i quali essa deve entrare in relazione.

Occorre che siano riconosciuti come interlocutori tutti i soggetti, interni ed esterni, che hanno una posta in gioco nello svolgimento dell'attività aziendale, sia perché contribuiscono - anche se in maniera diversa e specifica - alla realizzazione della missione, sia perché di tale attività subiscono gli effetti, positivi o negativi, in modo rilevante per il loro benessere, condividendo - in un caso e nell'altro - parte del rischio d'impresa.

Questi soggetti sono i clienti, gli azionisti, i collaboratori, ma anche i fornitori, l'ambiente - o meglio i diritti che le generazioni future hanno rispetto ad esso - e, in ultima analisi, l'intera collettività.

La Banca ha perciò deciso di dotarsi di questo Codice, costruito come una vera e propria "carta delle relazioni" della stessa con tutti i suoi interlocutori. Esso esplicita i valori in cui la Banca crede e sui quali vuole impegnarsi,

declina i principi di condotta che ne discendono nel contesto della relazione con ciascun interlocutore e innalza necessariamente il livello di coerenza che ciascuno, all'interno della Banca, dovrà tenere per meritare la fiducia di tutti gli interlocutori.

I valori dichiarati in questo Codice sono espressione della cultura aziendale a cui AideXa si ispira e rappresentano da un lato le “lenti” attraverso le quali osservare e interpretare le varie situazioni, dall'altro un obiettivo cui tendere, la meta di un percorso intrapreso che caratterizzerà la nostra attività nei prossimi anni.

Questo Codice, strumento di governance, è parte di una visione ampia della responsabilità sociale e ambientale della Banca, che pone al centro il rapporto con i propri interlocutori. Dal dialogo costruttivo con essi deriva un processo che, attraverso l'ascolto delle istanze e il bilanciamento di queste rispetto alle strategie aziendali, si propone di attivare un circolo virtuoso verso un miglioramento continuo.

2.1 La Mission

La Banca ha il proposito di creare valore per tutti gli interlocutori significativi, con un modello di sviluppo sostenibile per tutti e duraturo: far crescere i suoi clienti e il suo territorio, contribuire ad una Banca più equa, offrire pari opportunità e possibilità di crescita ai suoi dipendenti.

Consapevole del suo ruolo nella Banca, AideXa vuole creare valore per:

- i clienti, fornendo servizi in materia bancaria e finanziaria di eccellenza, creando un rapporto di fiducia, consentendo l'accesso a credito e strumenti finanziari a piccole e medie imprese (PMI), imprese individuali con sede in Italia non iscritte alla camera di commercio, nonché persone fisiche esercenti la libera professione in Italia dotate di Partita IVA;
- il territorio, l'ambiente e la comunità;
- i dipendenti e collaboratori, promuovendo lo sviluppo delle professionalità e la valorizzazione delle persone.

3 Regole di condotta

3.1 Corporate Governance

I soggetti con funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione, e di supervisione o controllo, improntano i propri comportamenti alla massima onestà, integrità, lealtà, correttezza e trasparenza. Essi promuovono la cultura della legalità e del controllo e operano per garantire la salvaguardia del patrimonio della Banca. Tutti i vertici di AideXa e la società di revisione legale dei conti si attengono scrupolosamente agli obblighi imposti dalla Legge, in particolare dal D. Lgs. 231/01.

I vertici evitano ogni possibile situazione di conflitto d'interessi che pregiudichi la correttezza e l'indipendenza di giudizio nelle decisioni.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni coinvolti a qualsiasi titolo nelle attività di formazione del bilancio forniscono un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Banca. Essi adottano perciò un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali. In particolare:

- le registrazioni contabili sono basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili, e riflettono la natura di ciascuna operazione;
- ogni scrittura riflette esattamente i dati della documentazione di supporto. Questa documentazione è conservata con cura e ordine per esibirla nelle verifiche o ispezioni;
- l'elaborazione degli atti necessari per il bilancio si basa sui principi di una gestione sana e prudente;
- agli amministratori, ai sindaci e a chi ricopre posizioni di vertice è vietato esporre fatti non rispondenti al vero, anche se oggetto di valutazione. È inoltre vietato omettere informazioni o occultare dati in violazione diretta o indiretta dei principi normativi e delle regole procedurali interne, se questo può indurre in errore i loro destinatari.

I revisori e le strutture che forniscono servizi di revisione interna si attengono scrupolosamente a questo Codice e ai principi del codice etico e alle regole di condotta dell'IIA (Institute of Internal Auditors).

3.2 I rapporti con gli interlocutori della Banca

La Banca opera in coerenza con i suoi valori e con senso di responsabilità verso la collettività e l'ambiente. Essa compie scelte per lo sviluppo sostenibile e si impegna a creare e distribuire valore a tutti i suoi interlocutori. La Banca ha con tali soggetti rapporti leali, costruttivi, continuativi, trasparenti, e orienta percorsi e strategie in modo da rispondere efficacemente alle loro esigenze e non compromettere la reputazione aziendale.

La Banca valuta sotto il profilo della serietà e dell'affidabilità le organizzazioni con cui è in rapporto diretto o indiretto. Essa è attenta alla loro eventuale implicazione in attività illecite, lesive dei diritti umani, dannose per la salute e sicurezza dell'umanità, della natura e dell'ambiente.

3.2.1 Autorità e Istituzioni Pubbliche

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con le istituzioni sono riservate alle funzioni aziendali preposte e/o ad altro personale autorizzato. Tutti i dipendenti e le funzioni aziendali hanno l'obbligo di rispondere alle richieste delle Autorità di Vigilanza.

I rapporti e le comunicazioni con le Autorità di Vigilanza, la Magistratura e le Autorità di Pubblica Sicurezza sono improntati a criteri di integrità, trasparenza, correttezza, professionalità e collaborazione, nel rispetto rigoroso delle procedure previste dalle norme applicabili, utilizzando e presentando dichiarazioni e documenti completi.

È vietato ostacolare in qualsiasi modo l'attività ispettiva e di vigilanza di queste Autorità e Istituzioni. È inoltre vietato porre in essere e/o dare causa alla realizzazione di comportamenti che possano rientrare nelle fattispecie di reato considerate ai fini del D. Lgs. 231/01.

In tali rapporti devono inoltre sempre essere tutelate reputazione e integrità della Banca, secondo le linee di condotta indicate nel Modello 231 e nelle regole per la prevenzione della corruzione nella Banca.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, ai dipendenti che interagiscono con le Autorità e le Istituzioni Pubbliche è vietato:

- fornire informazioni false o fuorvianti;
- occultare od omettere fatti e/o informazioni importanti oppure rilevanti;
- fornire dati falsi o alterati;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre in errore i rappresentanti delle Autorità e delle Istituzioni Pubbliche;
- chiedere o indurre i rappresentanti delle Autorità e delle Istituzioni Pubbliche a trattamenti di favore;
- promettere o versare/offrire/ricevere somme di denaro, doni o gratuite prestazioni e accordare vantaggi di qualsiasi natura a rappresentanti delle Autorità e delle Istituzioni Pubbliche a titolo personale con la finalità di promuovere o favorire interessi della Banca.

In particolare, in caso di coinvolgimento in procedimenti giudiziari in sede civile, penale, amministrativa e tributaria, i destinatari dovranno:

- astenersi da comportamenti volti ad ostacolare il corso della giustizia;
- cooperare pienamente con le Autorità inquirenti in merito ad ogni richiesta, e in tale ambito fornire informazioni veritiere.

In questi casi è esplicitamente vietato:

- esibire documenti e dati incompleti e/o comunicare dati falsi e/o alterati;
- sottrarre od omettere l'esibizione di documenti completi, fedeli e veritieri;
- omettere informazioni dovute;
- porre in essere (direttamente o indirettamente) attività illecite in grado di favorire o danneggiare indebitamente una delle parti in causa;
- favorire indebitamente gli interessi della Banca inducendo - con violenza o minaccia o, alternativamente, con offerta di denaro o altre utilità - a rendere dichiarazioni mendaci la persona

chiamata a rendere davanti all'Autorità Giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale.

Chi riceve richieste di indebito vantaggio oppure è oggetto di un qualsiasi comportamento intimidatorio o vessatorio da parte dell'Autorità e delle Istituzioni Pubbliche, dovrà segnalarlo immediatamente.

La Banca osserva in modo pieno e scrupoloso le disposizioni delle diverse Autorità di Vigilanza che regolamentano le attività esercitate dalla stessa.

3.2.2 Organizzazioni sindacali e politiche

La Banca vuole migliorare e consolidare i rapporti con i clienti ed i propri dipendenti e collaboratori. Per questo essa mantiene un dialogo diretto, costruttivo e trasparente con le Associazioni dei Consumatori e con le Organizzazioni Sindacali.

Non sono consentite erogazioni liberali a movimenti o organizzazioni che abbiano un fine esclusivamente politico. La partecipazione a interventi promozionali e commerciali, nel quadro di iniziative promosse da partiti politici e organizzazioni sindacali, avviene nel rispetto delle leggi vigenti e nella massima trasparenza.

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

3.2.3 Organi di informazione e relazioni pubbliche

Le comunicazioni dirette o indirette al pubblico devono essere veritiere e non contenere informazioni o omissioni che possano risultare fuorvianti e comprometterne l'attendibilità.

3.2.4 Tutela dell'ambiente

La Banca gestisce in modo organizzato e con crescente efficienza i propri impatti sull'ambiente, sia quelli connessi con l'operatività quotidiana (attenzione ai consumi di carta, acqua ed energia, produzione e gestione di rifiuti, ecc.), sia quelli riconducibili ad attività di clienti e fornitori (valutazione del rischio ambientale nei finanziamenti, esclusione di attività o prodotti inquinanti nei rapporti con i fornitori, ecc.).

La Banca sostiene, attraverso propri prodotti e servizi, gli investimenti di persone, famiglie ed imprese che vogliono migliorare la loro efficienza e qualità energetico-ambientale.

3.3 Gestione del personale e ambiente di lavoro

La Banca si impegna a garantire condizioni e ambienti di lavoro adeguati in linea con le normative di salute e sicurezza. I dipendenti della Banca sono trattati in modo equo e con rispetto, supportati nello sviluppo professionale e premiati per le buone prestazioni ottenute.

Viene favorito un clima di lavoro positivo in grado di valorizzare le singole persone e i loro rapporti, per costruire partecipazione, senso d'appartenenza e spirito di squadra.

La Banca auspica e ricerca, in un'ottica di flessibilità nella gestione delle proprie persone, la massima conciliabilità tra gli obiettivi e le esigenze dell'azienda e le necessità personali e familiari dei dipendenti.

Questa nuova modalità di lavoro si basa sul rapporto di fiducia tra responsabile e collaboratore, e sul senso di responsabilità di chi lo concede e di chi lo utilizza. Essa consente di bilanciare meglio i tempi di vita e di lavoro delle persone garantendo al tempo stesso la produttività programmata.

La Banca attua le misure necessarie per permettere ai dipendenti una corretta osservanza e applicazione del Codice.

A questo scopo la Banca mette a disposizione dei dipendenti gli strumenti opportuni per la segnalazione di eventuali violazioni delle regole di condotta previste. Esso assicura ai dipendenti riservatezza e protezione da possibili ritorsioni.

3.3.1 Pari opportunità

La ricerca e la selezione del personale avviene con criteri di oggettività, competenza e professionalità. A tutti vengono garantite pari opportunità d'inserimento e di carriera in base al merito. Ogni assunzione, percorso di carriera, riconoscimento retributivo è effettuato rispettando la politica dei meriti e delle pari opportunità.

3.3.2 Diversità e inclusione

La Banca crede nella valorizzazione delle differenze e promuove la cultura dell'inclusione considerando la diversità come un valore imprescindibile. Alle persone vengono garantite le stesse opportunità indipendentemente da età, orientamento sessuale, credo religioso, genere, etnia e diverse abilità, favorendo un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione.

La Banca sviluppa azioni concrete a supporto della diversità e inclusione mediante un modello organizzativo centrato sulla complessità ed eterogeneità dell'ambiente culturale.

3.3.3 Politiche di remunerazione

La partecipazione ai percorsi retributivi e ai sistemi incentivanti previsti dalla normativa contrattuale interna ed esterna e dalle Disposizioni di Vigilanza presuppone l'osservanza del Codice da parte dei dipendenti.

Le politiche di remunerazione sono orientate al miglioramento dei risultati aziendali. Esse si propongono di:

- assicurare il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie;
- assicurare equità di trattamento;
- garantire trasparenza utilizzando percorsi decisionali e approcci strutturati, volti a limitare la discrezionalità;
- valorizzare il merito e l'esperienza, oltre che accrescere la motivazione e l'ingaggio dei dipendenti.

3.3.4 Politiche di gestione dei cambiamenti nei rapporti di lavoro

Il rispetto del Codice da parte dei dipendenti è un presupposto per il riconoscimento di un'eventuale quota parte del compenso pattuito in caso di cessazione del rapporto di lavoro, che ecceda quanto è contrattualmente dovuto per legge a titolo di preavviso.

Questa quota parte può essere riconosciuta dalla Banca solo nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a iniziativa aziendale, senza giusta causa ed escludendo le dimissioni volontarie.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto vengono quantificati ed erogati dalla Banca secondo il quadro normativo tempo per tempo vigente.

3.3.5 Uso di risorse aziendali ed accesso alla rete internet

La gestione e l'uso di risorse aziendali, beni strumentali, sistemi informatici, conoscenza del mercato, dati sui clienti, marchi, ecc. sono governati da principi di integrità, correttezza e responsabilità, anche nel rispetto di Leggi e Regolamenti in materia.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore della Banca è tenuto ad utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e nel rispetto delle disposizioni normative interne.

Sono vietati gli usi impropri degli strumenti di trattamento e di comunicazione in dotazione ed ogni comportamento che alteri il funzionamento di sistemi informatici e telematici e/o manipoli i dati che essi contengono.

La Banca rispetta la proprietà intellettuale altrui. L'utilizzo e la riproduzione non autorizzata di software, di documentazione o di altri materiali protetti dal diritto d'autore sono contrari alle politiche aziendali.

La Banca rispetta le modalità d'utilizzo specificate negli accordi di licenza con i propri fornitori di software e vieta l'utilizzo o la riproduzione di software o di documentazione al di fuori di quanto è consentito da questi accordi.

La Banca si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso aziendale alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e ne vieta l'utilizzo, in particolare, per creare, diffondere o memorizzare informazioni offensive o di natura oltraggiosa e/o discriminatoria secondo il senso comune, le norme di legge vigenti ed il regolamento aziendale che disciplina il corretto utilizzo delle risorse informatiche.

3.4 *Relazione con i clienti*

La Banca si impegna a creare e sviluppare rapporti di fiducia e di reciproca e duratura soddisfazione con i clienti.

L'obiettivo è essere al servizio dei clienti per rispondere ai loro bisogni e preferenze, con comportamenti sempre corretti e trasparenti, con preparazione, capacità d'innovazione e credibilità.

Per diffondere la cultura della relazione viene premiato il raggiungimento di obiettivi di soddisfazione e fedeltà dei clienti, che sono monitorati con regolarità.

3.4.1 *Trasparenza e correttezza*

La Banca attua politiche di ideazione, sviluppo e commercializzazione dei prodotti e dei servizi che tengono conto delle esigenze dei propri clienti nonché delle disposizioni di legge sulla trasparenza e la correttezza. Opportune procedure operative approfondiscono le necessità e i bisogni effettivi dei clienti e consentono di proporre i prodotti o servizi più idonei.

I clienti, prima della sottoscrizione di un prodotto o servizio, sono informati in modo chiaro e completo sulle condizioni e prestazioni offerte, per favorire scelte consapevoli.

3.4.2 *Rapporti con la Pubblica Amministrazione*

Nei rapporti commerciali, in particolare con la Pubblica Amministrazione e nella partecipazione a gare pubbliche, la Banca opera sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

In particolare, non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse della Banca, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

3.4.3 Reclami

I reclami sono gestiti in modo da garantire un loro tempestivo esame e costituiscono elemento importante per migliorare le attività e le procedure della Banca, per superare conflittualità e per recuperare fiducia e soddisfazione dei clienti.

La Banca si impegna a fornire ai clienti informazioni chiare ed esaustive per l'accesso agli organismi di risoluzione stragiudiziale delle controversie.

3.5 Relazione con i fornitori

La Banca sviluppa con i propri fornitori rapporti di correttezza e trasparenza.

La selezione dei fornitori avviene sulla base del merito, della solidità e sostenibilità organizzativa e del migliore rapporto qualità/prezzo. Nei rapporti con i fornitori viene assicurata correttezza e integrità, evitando qualsiasi rischio di conflitto d'interessi o di comportamento illecito.

I fornitori sono sensibilizzati a prestare i propri servizi seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice. In particolare, devono assicurare serietà nelle attività previste, rispettare i diritti dei propri lavoratori, investire in qualità e gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

La Banca rispetta altresì, nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, le previsioni del D. Lgs. 231/2001, nonché quelle contenute nel proprio Modello 231 e nelle politiche della Banca volte a prevenire la corruzione.

3.6 Gestione degli affari

3.6.1 Concorrenza sleale e divieto di intese restrittive

La Banca opera nel rispetto dei principi del libero mercato e della concorrenza.

Una concorrenza corretta e leale è infatti condizione necessaria per sviluppare e mantenere l'azienda nei mercati in cui opera e per garantire il rispetto formale e sostanziale della relativa disciplina normativa.

La Banca organizza la propria attività nel rispetto delle leggi in materia di concorrenza e si impegna a non intraprendere iniziative che possano violare questa normativa.

La Banca si astiene dal ricorso a comportamenti illegittimi, o comunque scorretti, per il raggiungimento dei propri obiettivi economici. Essa non mette in atto né accetta accordi o pratiche concordate tra imprese finalizzati a restringere la concorrenza sul mercato.

La Banca si confronta nei mercati sulla base della qualità e trasparenza dei propri prodotti e servizi, evitando accordi ed altri comportamenti limitativi della concorrenza, la formazione di ‘cartelli’, la divisione dei mercati, etc.

3.6.2 Integrità

Nello svolgimento delle proprie funzioni, i destinatari del Codice devono comportarsi con diligenza, professionalità, onestà e correttezza.

È vietato promettere e ottenere vantaggi impropri che possano pregiudicare la correttezza e l'imparzialità delle decisioni e danneggiare la reputazione aziendale.

Non è consentito svolgere incarichi e attività incompatibili con il ruolo aziendale o in contrasto con gli interessi morali ed economici della Banca; le inosservanze rilevate saranno trattate in conformità a quanto previsto nel paragrafo ‘Sanzioni’.

3.6.3 Conflitto di interessi

I dipendenti agiscono con il necessario grado di indipendenza di giudizio, imparzialità, correttezza e oggettività quando assolvono le proprie funzioni e responsabilità nei confronti della Banca, nel rispetto pieno della normativa e dei codici di comportamento aziendali.

I dipendenti fanno quanto possibile per evitare qualsiasi situazione che possa dar luogo a conflitti di interesse, che possa essere contraria agli interessi della Banca o possa influenzare o compromettere l'adempimento adeguato dei propri obblighi e responsabilità con indipendenza di giudizio.

I dipendenti con ruoli di responsabilità comunicano prontamente alla Banca (ovvero al proprio diretto responsabile) qualsiasi conflitto di interessi anche potenziale, diretto o indiretto, di natura economica o non economica, derivante da rapporti personali o professionali attuali o pregressi, che possa influire sull'espletamento dei loro compiti e delle loro responsabilità, condizionando le singole decisioni da assumere o le attività inerenti alle proprie mansioni.

I dipendenti con ruoli di responsabilità devono astenersi dal prendere decisioni o effettuare operazioni per conto della Banca per le quali sussistano le situazioni di conflitti di interesse indicate sopra. Nel caso, l'autonomia deliberativa ordinaria per operazioni della medesima tipologia viene elevata al livello gerarchico immediatamente superiore.

Sono fatti salvi gli obblighi previsti da disposizioni legislativo-regolamentari, recepite nella normativa interna della Banca (es. operazioni con parti correlate, obbligazioni degli esponenti bancari, conflitti di interesse, ecc.).

3.6.4 Lotta alla corruzione

La Banca applica la ‘tolleranza zero’ nei confronti di qualsiasi pratica corruttiva (diretta o indiretta, pubblica o privata, esterna o intra organizzativa, istigata, tentata, consumata). Si impegna affinché la Banca stessa, il suo personale e tutti i soggetti che con esso operano, siano in regola con le normative anticorruzione. A questo scopo viene adottata ogni misura necessaria a contrastare la corruzione.

La Banca si è dotata di procedure e linee d’azione interne anticorruzione rivolte a tutto il personale. Esse costituiscono il quadro di riferimento sulla prevenzione dei rischi di corruzione e integrano le regole già contenute nel Modello 231. Il personale è tenuto a conoscere queste procedure e linee d’azione e ad uniformarvi i propri comportamenti.

In particolare, è vietato promettere od offrire somme di denaro o altri omaggi/benefici a Pubblici Ufficiali o a dirigenti, funzionari, dipendenti di qualsiasi stakeholder o a loro parenti, allo scopo di procurare alla Banca indebiti vantaggi, diretti ed indiretti, pregiudicando la correttezza e l’imparzialità delle decisioni e danneggiando la reputazione aziendale.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto con qualsiasi stakeholder, non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) azioni rivolte a esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare a titolo personale dipendenti di qualsiasi stakeholder. Inoltre, è vietato:

- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche nella forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti oppure, ad esempio, attraverso il pagamento di spese viaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l’integrità o la reputazione di entrambe le parti.

È vietato agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti responsabili della redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci, a chi svolge un’attività lavorativa con l’esercizio di funzioni direttive di offrire o accettare denaro o altre utilità o beneficio per compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà verso l’azienda.

Eventuali omaggi a terzi o da parte di terzi, comprese strenne natalizie o in occasione di particolari ricorrenze, sono da ritenersi consentiti soltanto ed esclusivamente se di modico valore e nei limiti delle normali regole legittime di uso, ospitalità e cortesia. In ogni caso ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Se coinvolta in procedimenti giudiziari, la Banca si impegna ad agire in modo corretto, nel rispetto della legge, di questo Codice e delle procedure interne, anche per evitare possibili danni reputazionali.

Nei procedimenti giudiziari che coinvolgono la Banca, è tassativamente vietato promettere o dare pagamenti o altri benefici o effettuare omaggi a Pubblici Ufficiali o in generale ai dirigenti, funzionari o dipendenti della

Pubblica Amministrazione o a loro parenti che possano influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Banca.

3.6.5 Prevenzione delle attività criminose

La Banca collabora con altri intermediari bancari e finanziari, Istituzioni e Autorità di Vigilanza, per contribuire al contrasto e prevenzione delle attività criminose, con particolare riguardo a:

- prevenzione delle frodi a danno dei clienti e dello Stato;
- contrasto al riciclaggio e all'impiego di proventi legati ad attività illecite;
- contrasto ai fenomeni di usura;
- contrasto ai reati di corruzione e concussione;
- contrasto ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- contrasto agli abusi di mercato;
- contrasto alla criminalità informatica;
- contrasto al finanziamento di attività terroristiche;
- evasione fiscale.

In tale contesto, la Banca si è dotata di un sistema organizzativo, di procedure e di controlli interni idonei ad assicurare una prevenzione efficace dei rischi. Esso opera nel rispetto della legge, ma anche attraverso appropriati interventi formativi e l'adozione di sistemi normativi e tecnologici, ad esempio per il contrasto al riciclaggio ed al finanziamento al terrorismo, di sistemi che consentono una pronta rilevazione e trattamento delle operazioni e transazioni sospette.

Chiunque operi in rapporto con la Banca, e in particolare i destinatari del presente Codice, deve astenersi dal costituire, partecipare o agevolare/favorire associazioni criminali aventi il fine di compiere attività di natura delittuosa o illecita ed evitare ogni rapporto con le stesse.

3.6.6 Operazioni con settori controversi

Si considera 'controversa' un'attività economica se i beni/servizi che produce/offre e/o i modi in cui li produce/offre sono in contrasto con i valori di etica e di responsabilità sociale diffusamente condivisi nei quali la Banca si riconosce e che vengono giudicati negativamente da parti rilevanti dell'opinione pubblica per il loro disvalore sociale. Per queste valutazioni non è rilevante solamente se un'impresa svolge la propria attività commerciale in settori così come sopra definiti, ma anche se esistono fattori di rischio nella natura/finalità dell'operazione che essa desidera attuare con la Banca.

La Banca dedica perciò una specifica attenzione alla valutazione degli ambiti etici e relativi alla sostenibilità connessi a queste attività e, in particolare, non supporta operazioni riguardanti la produzione, il transito e/o la commercializzazione di materiali di armamento le quali:

- non siano conformi alla legislazione nazionale vigente e
- non siano, ove previsto, preventivamente autorizzate dalle Autorità nazionali italiane preposte.

3.7 Gestione delle informazioni

Le informazioni riguardanti la Banca, i clienti ed altri soggetti, quali dipendenti, collaboratori, fornitori, amministratori, sindaci, azionisti, sono trattate con riservatezza, nel rispetto della normativa di tutela della privacy.

È obbligo di ogni dipendente/collaboratore assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni sull'andamento economico della Banca e su attività non economiche, sensibili sotto il profilo della reputazione (corporate governance, politiche del personale, rapporti con clienti e altri interlocutori significativi, ecc.) sono elaborate secondo principi contabili di legge e con riferimento ai migliori standard esistenti.

I dipendenti/collaboratori sono tenuti a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche della Banca in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

3.7.1 Trattamento dei dati personali

Tutti i dati personali a chiunque appartenenti – dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori ecc. - sono trattati nel pieno rispetto della normativa di riferimento secondo principi di liceità, correttezza, trasparenza, pertinenza, non eccedenza, adeguatezza, esattezza, sicurezza. Informative chiare e complete sono fornite agli interessati, in particolare per l'esercizio dei diritti loro riconosciuti dalla legge. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

La Banca, in linea con le disposizioni normative europee, si impegna ad adottare misure di sicurezza per la prevenzione di perdite, trattamenti non autorizzati e usi illeciti o non corretti dei dati personali e/o accessi non autorizzati alle banche dati, ai siti internet della Banca, nonché ai dati di pagamento da parte delle “terze parti”.

4 Il Sistema di attuazione e di controllo

4.1 Emanazione e aggiornamento

Il Codice ed ogni sua eventuale modifica sono rimessi all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca.

4.2 Diffusione

Il Codice ed i suoi aggiornamenti sono comunicati ai destinatari e, in un'ottica di trasparenza, anche ai clienti, ai fornitori e agli altri interlocutori significativi attraverso idonei canali, quali a titolo esemplificativo:

- distribuzione in formato cartaceo e/o elettronico;
- sistemi *intranet* aziendali e altri strumenti di comunicazione interna;
- siti internet.

La struttura amministrativa e direttiva, si impegnano a diffondere il Codice ed a promuoverne l'applicazione.

4.3 Segnalazioni e controlli

L'applicazione del Codice è assicurata attraverso il sistema dei controlli interni, che rappresenta un elemento fondamentale del complessivo sistema di governo di un'impresa.

Ciascuna Funzione aziendale effettua controlli finalizzati a gestire, presidiare e governare il complesso dei rischi relativi agli ambiti operativi e di responsabilità di propria pertinenza, ivi compreso quello di mancato rispetto del Codice.

Sono presenti inoltre:

- le Funzioni aziendali di Controllo, ossia quelle che per disposizione legislativa, regolamentare, statutaria o di autoregolamentazione hanno compiti di controllo;
- la Funzione Internal Audit che attraverso attività di revisione e controllo verifica il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi oltre a valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni.

Eventuali inosservanze e comportamenti ritenuti non in linea con le indicazioni del Codice possono essere rilevati anche da ciascuna Funzione aziendale, nell'ambito delle attività di controllo relative alla propria sfera di competenza. Le relative segnalazioni vanno inviate contestualmente alle Funzioni Compliance ed Internal Audit. Esse vanno trattate in modo confidenziale ed analizzate per verificarne la significatività e disporre eventuali azioni correttive e/o di miglioramento.

4.3.1 Segnalazione delle violazioni del codice etico

Le segnalazioni di eventuali violazioni del presente Codice possono essere inoltrate in forma scritta e non anonima al seguente indirizzo di posta elettronica dpo.aidexa@legalmail.it.

La Banca garantisce la riservatezza del segnalante nei confronti del quale non è permessa o tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria. Resta inteso che è fatto salvo il diritto della Banca di agire a

tutela della reputazione propria e del proprio personale nonché per il ristoro di eventuali danni patiti in conseguenza di segnalazioni effettuate in mala fede.

4.3.2 Sistema interno di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)

Oltre a quanto previsto nel paragrafo precedente, in conformità con i dettami degli Organismi di Vigilanza e con le leggi vigenti, la Banca è in procinto di dotarsi di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (*‘Whistleblowing’*).

Il sistema di *‘Whistleblowing’* deriva dalla consapevolezza che i comportamenti fraudolenti danneggiano il patrimonio materiale e immateriale della Banca e che per contrastarli è necessaria la collaborazione di tutti.

Il *‘Whistleblowing’* è uno strumento finalizzato a rafforzare i presidi di legalità e trasparenza. Esso aiuta a controllare e prevenire in modo ancora più efficace i rischi cui la Banca può andare incontro per via di fatti ed azioni contrari alla legge, ai regolamenti e al proprio Codice Etico. Inoltre esso contribuisce ad attuare la politica di responsabilità sociale della Banca favorendone l'integrità e la correttezza.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare attivamente per il raggiungimento di elevati standard etici, sia direttamente - facendo il proprio dovere in modo corretto - e sia indirettamente - segnalando eventuali violazioni di leggi, regolamenti e procedure che potrebbero avere un impatto negativo per la Banca, i suoi clienti, i dipendenti e la collettività in generale.

La Banca tutela il soggetto segnalante in buona fede contro condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali provocate dalla segnalazione. Quest'ultima non costituirà pertanto pregiudizio per il proseguimento del rapporto di lavoro. In caso di falsa segnalazione, con elementi di dolo o colpa grave, la Banca si riserva di effettuare i necessari accertamenti nei confronti del segnalante e di adottare i provvedimenti ritenuti opportuni.

La Banca garantisce la confidenzialità della segnalazione e la riservatezza dei dati personali del segnalante e del soggetto eventualmente segnalato, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in relazione ai fatti oggetto della segnalazione e fatto salvo quando la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del segnalato.

4.3.3 Segnalazione delle violazioni del Modello 231

La Banca è in procinto di dotarsi di un canale di segnalazione all'Organismo di Vigilanza 231 per gli eventi che potrebbero implicare responsabilità della Banca ai sensi del D. Lgs n. 231/2001 o di violazioni afferenti al proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs n. 231/2001.

Ciascun dipendente, responsabile delle funzioni aziendali o degli organi societari, ma anche soggetto esterno (vale a dire lavoratore autonomo o parasubordinato, professionista, consulente, agente, fornitore o altra figura

analoga) potrà, pertanto, effettuare all'Organismo di Vigilanza 231 una segnalazione scritta, non anonima ma a cui è garantita massima riservatezza.

5 Sanzioni

La semplice violazione dei principi fissati nel presente Codice Etico e nel Modello 231 verrà perseguita dalla Banca, in modo adeguato e proporzionato, a prescindere dalla loro rilevanza penale.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello 231 e dal presente Codice Etico costituisce infatti per i dipendenti della Banca un adempimento degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile. La loro violazione potrà dunque costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro stesso. Essa può comportare azioni di risarcimento dei danni causati dalla violazione. Per i destinatari non dipendenti, l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo con la Banca.