




CODICE ETICO

Maggio 2019

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 2

Sommario

PREMESSA	3
GLOSSARIO.....	5
1. MISSIONE AZIENDALE	6
2. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA	8
2.1 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	10
2.2 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI E FORNITORI.....	16
2.3 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA'	18
2.4 RELAZIONI CON LE ISTITUZIONI.....	20
2.5 PRINCIPI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE	21
3. ATTUAZIONE E GOVERNO	22
4 SEGNALAZIONI	23
5 SANZIONI	24
6. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	24

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 3

PREMESSA

Il Codice Etico è il frutto dell'evoluzione compiuta dalla Banca in un cammino di continuo miglioramento ricercato da Amministratori, Management e Personale:

Il documento che ne scaturisce individua, pertanto, i valori essenziali del nostro modo d'essere e di operare; è vincolante per i componenti degli Organi Sociali della Banca, le Direzioni Generali, i Dipendenti e per tutti coloro che, pur esterni, operino, direttamente o indirettamente, per la Banca (es. Collaboratori a qualsiasi titolo, Consulenti, Fornitori).

CiviBank conforma la propria condotta operativa ai valori del presente Codice Etico con spirito di onestà, professionalità e trasparenza. Il presente Codice Etico esprime l'insieme delle linee di comportamento che consentono di attuare tali valori in ogni aspetto delle diverse attività svolte.

Nella prima parte del Codice vengono enunciati i valori fondamentali e i criteri-guida che delineano la "visione" aziendale e che ispirano le varie attività; successivamente sono richiamate le norme e i principi di correttezza applicabili ai comportamenti di tutti i soggetti cui il Codice è indirizzato.

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a conoscerlo e a conformarsi alle sue disposizioni, contribuendo attivamente alla diffusione e all'osservanza dello stesso, per tutto il periodo in cui svolgano attività per la Banca. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Banca può giustificare comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento. Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nelle procedure o nei regolamenti interni, il Codice Etico prevarrà su qualunque di queste disposizioni.

Al fine di operare al meglio e in adempimento e pieno rispetto del D.Lgs. n. 231/01, la Banca ha istituito un apposito Organismo (denominato "Organismo di Vigilanza", di seguito anche ODV), cui è affidato il compito di vigilare sulla gestione, diffusione e aggiornamento del Codice Etico, nonché sul rispetto delle norme in esso contenute.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 4

A tal fine, la Banca si impegna:

- ad assicurare, promuovere e garantire al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ogni realtà territoriale in cui si trovi a operare, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza inerenti la conduzione degli affari;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno la scrupolosa osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali da esse stesse adottate, con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione della commissione di reati;
- a promuovere e richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali di cui ai punti precedenti anche da parte dei Collaboratori, dei propri Clienti e fornitori/partner commerciali;
- ad astenersi da comportamenti illeciti, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con le Autorità, i dipendenti, i collaboratori, i Clienti, i fornitori, gli investitori, gli azionisti e i concorrenti e più in generale nei confronti della collettività;
- a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare riferimento all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- a evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su genere, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento e identità sessuale, lingua, età o diversa abilità.

CiviBank, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo - garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza del Codice stesso.

Il Codice è portato a conoscenza della Clientela e di quanti entreranno in relazione con la Banca.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 5

Glossario

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato.

ABI: Associazione Bancaria Italiana.

Alta Direzione: il Direttore Generale, nonché i componenti la direzione Generale

Autorità: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Ufficio Italiano Cambi, "Garante della privacy" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.

Codice Etico: dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Banca, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di credito, finanziarie e strumentali.

Collaboratori: tutte le persone che collaborano con la Banca in virtù di un rapporto "parasubordinato" o forme contrattuali assimilabili (prestazioni di lavoro temporaneo, somministrazione di manodopera, a progetto, mandato di agenzia, ecc.).

Consulenti: persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Banca in virtù di contratti di consulenza/autonomi.

Clienti: soggetti pubblici o privati, in relazione contrattuale con le varie società della Banca.

Destinatari: tutti gli esponenti aziendali (amministratori, sindaci, direttori generali, dirigenti ed altri dipendenti) delle società della Banca e i collaboratori esterni (consulenti, revisori, intermediari, agenti, fornitori, ecc.) che, entrando in relazione con la Banca, sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico.

Informazioni privilegiate: atti, fatti, notizie non di pubblico dominio che se sfruttate personalmente e/o diffuse possano arrecare, danno, pregiudizi e/o indebiti vantaggi o guadagni.

Organi sociali: gli organi attraverso i quali si esplicano il governo e il controllo della società (consiglio di amministrazione, presidente ed eventuali amministratori delegati; collegio sindacale).

Soggetti apicali: i componenti del consiglio di amministrazione, del collegio sindacale, dell'Alta Direzione.

Stakeholder/s: Ciascuno dei soggetti direttamente o indirettamente coinvolti in un progetto o nell'attività di un'azienda.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 6

1. MISSIONE AZIENDALE

La Banca ambisce a divenire punto di riferimento per le famiglie, gli enti e gli operatori economici del territorio in cui opera al fine di promuoverne la crescita culturale, economica e sociale, continuando la propria attività in autonomia ed individuando tutte le forme di collaborazione ritenute utili al raggiungimento dei propri obiettivi aziendali.

CiviBank ha come missione la **creazione di valore nel tempo** per:

- **i soci**, che credono in questa iniziativa;
- **i Clienti**, le famiglie e le imprese che si rivolgono con fiducia alla Banca e hanno diritto ad ottenere risposte adeguate in termini di qualità di prodotti e servizi e della relazione;
- **i dipendenti**, che rappresentano un fattore chiave del successo della Banca ed in cambio si aspettano formazione, crescita professionale e riscontri economici;
- **la collettività**, in quanto non può esserci vero progresso se la crescita economica non è accompagnata da crescita sociale, culturale, etica e morale;
- **l'ambiente** al cui benessere CiviBank vuole contribuire sostenendo o realizzando iniziative culturali e di utilità comune.

I valori a cui si ispira sono:

Legalità

Per CiviBank è fondamentale il rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui opera. I Destinatari del presente documento sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi.

Integrità, Etica e Trasparenza

Per CiviBank la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire verso Clienti, azionisti, collaboratori e verso l'intera collettività.

Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con Clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei dipendenti. Valorizzando la trasparenza nelle relazioni imprenditoriali e commerciali, il sostegno alle iniziative di solidarietà e il rispetto dell'ambiente, CiviBank vuole continuare a contribuire allo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio in cui opera.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 7

Responsabilità, Competenza e crescita professionale

I Destinatari del Codice Etico svolgono la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

La valorizzazione del capitale di competenza ed esperienze professionali, attraverso la condivisione delle conoscenze e lo sviluppo delle relazioni tra le persone, costituisce il presupposto della crescita della Banca nel tempo.

Centralità del Cliente, Imprenditorialità e coinvolgimento

Il Cliente è al centro delle scelte strategiche ed operative della Banca. La relazione con i Clienti si fonda sull'attenzione, sull'ascolto costante per offrire prodotti e servizi in continua evoluzione, adeguati ai loro bisogni e al loro profilo di conoscenza.

Spirito di iniziativa, convinzione, impegno e coinvolgimento sono caratteristiche che contraddistinguono le persone che lavorano nella nostra Banca. Queste stesse caratteristiche ci portano ad una ricerca della qualità e all'innovazione dei prodotti e dei servizi, per rispondere in maniera adeguata alle esigenze della Clientela.

Identità e storia

Le radici culturali della Banca trovano fondamento nel suo ruolo storico di azienda di credito, creata per sostenere lo sviluppo dell'economia e del territorio.

Protagonista del cambiamento e Autonomia

CiviBank vuole essere protagonista del cambiamento interrogandosi con continuità sulla propria funzione, riprogettandosi in maniera innovativa ed efficace e proseguendo la propria attività in autonomia, individuando tutte le forme di collaborazione ritenute utili al raggiungimento dei propri obiettivi aziendali.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 8

2. PRINCIPI GENERALI DI CONDOTTA

Tutela della persona

CiviBank ha come valore imprescindibile la tutela dell'integrità della persona, nella sua sfera fisica, intesa come incolumità, libertà e personalità individuale, e in quella psichica, intesa come l'integrità morale di tutte le persone che entrano in contatto con la Banca nella forma più estesa possibile (dipendenti, collaboratori, fornitori, Clienti, ecc.).

CiviBank pertanto ripudia qualunque attività (anche ad iniziativa di terzi) che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale o della violazione della dignità della persona, garantendone e promuovendone il rispetto.

Condanna altresì ogni comportamento finalizzato alla restrizione della libertà personale perpetrato attraverso la tratta degli individui con lo scopo di trarne un profitto anche indiretto.

Tutela ambientale

La Banca, consapevole del ruolo fondamentale che ricopre per lo sviluppo del contesto socio-economico e ambientale, individua le proprie scelte in materia ambientale in coerenza con gli obiettivi di *business* e promuove una politica aziendale attenta alle problematiche relative all'ambiente e al territorio.

Pari opportunità

CiviBank garantisce pari opportunità: non sono ammesse discriminazioni nei confronti di alcun individuo basate su genere, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento e identità sessuale, lingua, età o diversa abilità.

Tutela dei minori

CiviBank attribuisce primaria rilevanza alla tutela dei minori e alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

CiviBank è impegnato a rispettare e a far rispettare ai propri Dipendenti, Fornitori e Collaboratori la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

È inaccettabile per la Banca lo sfruttamento di minori: la conoscenza di qualsiasi violazione dei suoi principi al riguardo deve comportare l'interruzione di ogni relazione con la controparte in questione.

Concorrenza Leale

CiviBank intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Qualità dei servizi e dei prodotti

CiviBank orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri Clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Per questo motivo, la Banca indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione al conseguimento di elevati *standard* di qualità dei suoi prodotti e servizi.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 9

Onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività

I rapporti con gli *Stakeholders* della Banca sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

In relazione a ciò la Banca si impegna a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la Banca stessa.

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e collaboratori svolgono la propria attività nell'interesse della Banca e non dovranno accettare doni, omaggi e/o altra utilità o essere influenzati da qualsiasi tipo di pressione che indirizzi la propria condotta verso interessi esterni.

Riservatezza

CiviBank assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata; richiede inoltre che le informazioni possedute dai Destinatari non siano usate per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o in modo da recare danno ai diritti, al patrimonio, agli obiettivi della Banca.

A tale principio i Destinatari sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione della carica, del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto. È pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti la Clientela o soggetti terzi in genere, coi quali la Banca intrattiene, o è in procinto di intrattenere, relazioni d'affari.

CiviBank si impegna ad emanare, divulgare e far rispettare la normativa in merito alla gestione ed al trattamento delle informazioni riservate e di quelle privilegiate (anche e specialmente ai sensi della normativa cosiddetta "*market abuse*"), alla cui osservanza richiama i Destinatari: in particolare nel caso in cui tali dati ed informazioni possano influenzare, se resi pubblici, il prezzo di valori mobiliari ammessi alla negoziazione nei mercati regolamentati o su sistemi multilaterali di negoziazione. I componenti degli organi amministrativo e di controllo, i dipendenti e i collaboratori debbono essere pienamente consapevoli che è loro vietato effettuare operazioni di compravendita o altre operazioni, anche per interposta persona, ovvero consigliare il compimento di dette operazioni, sfruttando notizie conosciute in ragione dell'attività svolta. Più in generale, tutti i destinatari del presente Codice Etico devono evitare comportamenti che possano concretizzare o favorire fenomeni di "*insider trading*".

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 10

2.1 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

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

CiviBank si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

CiviBank si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale. La Direzione opera affinché tutti i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi e funzionali all'attuazione di questi.

Selezione del Personale

La valutazione del personale da assumere da parte della Banca è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni personali del candidato.


Le funzioni aziendali competenti adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo per tutti gli aspetti dell'occupazione all'interno della Banca, incluse le fasi di selezione, assunzione, training, avanzamento di carriera e licenziamento.

Formalizzazione del rapporto di lavoro

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte della Banca, né da parte di suoi fornitori, subappaltatori e collaboratori. Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore riceve informazioni complete ed accurate relative a:

- le caratteristiche delle mansioni e della funzione da svolgere;
- gli elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente;
- le normative e procedure da adottare al fine di evitare i rischi per la salute connessi all'attività lavorativa;
- il presente Codice Etico;
- il Modello Organizzativo 231.

Tali informazioni sono presentate al personale in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 11

Sviluppo e formazione dei dipendenti

CiviBank, in virtù del principio di valorizzazione delle proprie risorse, si impegna a favorire la crescita e lo sviluppo delle medesime, senza alcuna forma di discriminazione.

In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del dipendente, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

CiviBank mette a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale.

Vengono svolte una "formazione istituzionale", erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente (ad esempio, per i neoassunti, formazione relativa alla sicurezza sul lavoro, al D. Lgs. 231/01 ed alla relativa prevenzione dei rischi, introduzione all'azienda e al suo *business*) e una formazione ricorrente di carattere operativo correlata alle mansioni e/o ai profili professionali operanti nella Banca.

Valutazione dei dipendenti

Il sistema di valutazione è gestito in modo trasparente e oggettivo. Esso costituisce uno strumento di responsabilizzazione delle persone dal momento che l'individuazione di aree di forza e di miglioramento degli individui consente una più funzionale definizione del piano formativo.

In sede di valutazione le funzioni aziendali competenti garantiscono il rispetto del criterio di non discriminazione e adottano opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

Comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti

La comunicazione a tutti i dipendenti pone come base di partenza per la sua azione i valori dell'ascolto, della chiarezza e trasparenza, della collaborazione.

CiviBank crede nell'importanza del coinvolgimento delle persone in un'ottica di crescita del senso di appartenenza e di sviluppo continuo. Prevede dunque momenti e strumenti di comunicazione, adattandoli alle esigenze degli specifici destinatari.

Gestione del personale

L'accesso ai ruoli e/o agli incarichi è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, sulla base delle specifiche esigenze della Banca senza discriminazione alcuna. Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro, la Banca promuove forme di flessibilità organizzativa che agevolino la gestione dello stato di maternità e in generale la cura dei figli.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni di volta in volta assunte (promozioni, trasferimenti o assegnazioni degli incentivi) sono fondate sull'effettiva corrispondenza tra i profili posseduti dai dipendenti e gli obiettivi programmati o comunque ragionevolmente attesi, nonché su considerazioni di merito.

I responsabili di funzione sono tenuti a utilizzare e a valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura, in modo da favorire lo sviluppo e la crescita del personale, attraverso tutti gli strumenti

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 12

più opportuni (*job rotation*, affiancamento a personale esperto, esperienze finalizzate all'assunzione di incarichi di maggior responsabilità, ecc.).

È espressamente vietata qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità o coordinamento. Deve intendersi per abuso ogni comportamento consistente nel richiedere ovvero indurre a offrire prestazioni, favori personali o altre utilità lesive dell'altrui dignità, professionalità o autonomia.

Relazioni sindacali

CiviBank considera la relazione informata e attenta con le Organizzazioni Sindacali una propria politica di riferimento. I rapporti con queste ultime sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di un corretto sistema di relazioni sindacali quanto più possibile concertative.

Sicurezza e salute

CiviBank, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali. La "cultura" della salute e sicurezza viene diffusa all'interno della Banca in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione e si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza, individuati dal vigente quadro legislativo di riferimento, s'impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi il più possibile obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

Tutela della persona

CiviBank tutela l'integrità morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, la Banca esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non siano ammessi atti di violenza psicologica oppure atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o condizioni.

- In particolare CiviBank previene e contrasta l'insorgenza e la diffusione di ogni forma di discriminazione, *mobbing* o comportamento vessatorio;
- assume ogni decisione gestionale relativa al personale, oltre che in base a criteri di merito, nel rispetto del principio delle pari opportunità;
- contrasta ogni forma di discriminazione per motivi legati a genere, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento e identità sessuale, lingua, età o diversa abilità.

In particolare CiviBank condanna espressamente qualsiasi forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 13

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di discriminazioni o molestie provvederà a segnalare l'accaduto alle competenti funzioni preposte alle Risorse Umane della Banca che, dopo aver attentamente valutato le specifiche circostanze e la gravità dei comportamenti, adotteranno gli opportuni provvedimenti.

Principi di condotta di dipendenti e collaboratori

Tutti i dipendenti e collaboratori della Banca sono tenuti:

- a orientare il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza, collaborazione, lealtà e onestà nei confronti dei colleghi e degli interlocutori esterni, contribuendo con colleghi, superiori e subordinati al perseguimento della missione della Banca, nel rispetto di quanto previsto nel presente Codice Etico;
- a operare in modo propositivo e partecipativo, in linea con le responsabilità assegnate al proprio ruolo e in piena collaborazione con attività e ruoli differenti;
- a elaborare tutta la documentazione relativa alla propria attività utilizzando un linguaggio chiaro ed esaustivo, consentendo eventuali verifiche da parte dei soggetti autorizzati;
- a non sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno della Banca e, analogamente, a non utilizzare indebitamente il nome e la reputazione della Banca a fini privati;
- a non accettare dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, di valore superiore a 200 Euro e/o comunque tali da compromettere l'immagine dell'azienda e da poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore;
- a conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza, riservatezza e diffusione delle informazioni riguardanti la Banca e, in particolare, dalle norme per la gestione, il trattamento e la comunicazione al pubblico delle informazioni riservate e di quelle privilegiate normativa c.d. *Market Abuse*;
- a conoscere le norme del presente Codice Etico, ad astenersi da comportamenti contrari ad esse, a collaborare riferendo al Responsabile dell'unità organizzativa di cui fanno parte tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti, violazioni, etc. L'osservanza delle norme del presente Codice Etico è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del c.c.

Obblighi di condotta in particolari situazioni.

Conflitto di interessi

Nello svolgimento delle attività della Banca, dipendenti e collaboratori sono tenuti, all'insorgere di un interesse proprio attuale o potenziale, anche indiretto, o al prodursi di una situazione che potrebbe interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, a darne tempestiva comunicazione rispettivamente al superiore gerarchico o referente aziendale, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata. Tali soggetti sono altresì tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 14

Beni aziendali e strumenti informatici

Ogni dipendente e collaboratore della Banca è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative e le direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, tali soggetti utilizzano con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati ed evitano un utilizzo improprio dei beni aziendali che possa essere causa di danno o di riduzione di efficienza o che possa comunque apparire contrario ai principi che governano l'operatività della Banca.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore della Banca ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, nel rispetto delle norme della Banca. In particolare, ciascun dipendente e collaboratore è tenuto:

- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e il livello di protezione dei sistemi informatici;
- ad astenersi dal duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di utilizzo della posta elettronica;
- a non navigare su siti web caratterizzati da contenuti indecorosi ed offensivi oltre che non pertinenti con le attività svolte od incarichi ricevuti.

CiviBank vieta espressamente ogni condotta di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti, che sia idonea ad arrecare ad altri un danno ingiusto.

Utilizzo e gestione di strumenti informatici e social media

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad un utilizzo responsabile, decoroso e conforme ai principi e valori contenuti nello stesso, di strumenti informatici, software, applicazioni e *social media* non di proprietà della banca, qualora possa anche indirettamente accadere un riferimento a CiviBank.

Riservatezza e gestione delle informazioni

I dipendenti e i collaboratori della Banca devono trattare le informazioni, i dati e le notizie relative all'attività lavorativa in modo da garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Le informazioni di carattere riservato possono essere rese note esclusivamente nell'ambito delle strutture aziendali a coloro che dimostrano di averne necessità per motivi di lavoro e vanno comunicate in modo chiaro e corretto. I dipendenti e collaboratori sono chiamati ad attenersi alle norme per il trattamento delle informazioni dettate dalle normative in tema di protezione dei dati personali (privacy) nonché di responsabilità delle persone giuridiche per reati commessi dai soggetti apicali o da soggetti sottoposti al controllo di questi ultimi.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 15

Regali, omaggi e altre utilità

Ai dipendenti della Banca è di regola proibito donare e ricevere regali e omaggi ad eccezione di regali di modesto valore (riferito ad un controvalore indicativo di 200 euro), che non devono essere causa di imbarazzo o di obbligo da parte della Banca e non devono essere tesi ad influenzare la capacità di adottare decisioni autonome.

Eventuali situazioni eccedenti i limiti stabiliti nel punto precedente devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico, il quale informerà il Responsabile Compliance che, valutate le circostanze, fornirà formale autorizzazione o procederà a sua volta ad interessare l'OdV. In caso di dubbio a proposito della conformità al presente Codice Etico di un comportamento consistente nel dare o ricevere un regalo, il Soggetto Destinatario dovrà valutare se contattare il suo superiore, la Compliance o direttamente l'ODV.

In ogni caso, l'offerta di regali da parte della Banca - salvo quelli legati a particolari iniziative di *marketing* - deve avvenire conformemente alle seguenti regole:

- non è in alcun caso consentita l'offerta di regali e benefici ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari;
- negli altri casi, l'offerta deve essere preventivamente comunicata al Responsabile della funzione coinvolta, al quale spetta la decisione in merito all'approvazione nonché la predisposizione di adeguata documentazione che consenta le opportune verifiche.

Obblighi di informazione


Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'ODV ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere l'impresa. I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'ODV di ogni possibile violazione delle predette norme.

Lavoro individuale e di squadra

Il Lavoro deve essere improntato a rapporti di fiducia e collaborazione, nel rispetto delle direttive aziendali e delle relazioni fra colleghi. Il lavoro di gruppo va promosso e stimolato. Gli interessi personali non devono essere anteposti agli obiettivi della Banca.

Falsità in monete

È vietato falsificare, detenere, spendere o comunque mettere in circolazione banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo contraffatti o alterati. Chi riceve banconote o monete o carte di pubblico credito sospette di falsità o rubate deve informare il proprio diretto Responsabile, per provvedere all'opportuna denuncia.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 16

2.2 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI E FORNITORI

Costituisce obiettivo prioritario della Banca la piena soddisfazione delle esigenze delle proprie controparti contrattuali pubbliche e private, anche al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

CiviBank, pur non manifestando preclusioni verso alcun Cliente o categoria di Clienti:

- non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia conosciuta, o solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite, in particolare connesse all'usura, alla criminalità organizzata, al traffico di armi e di sostanze stupefacenti, al riciclaggio ed al terrorismo;
- evita di finanziare attività illecite volte alla produzione, alla commercializzazione o allo smaltimento illecito di prodotti altamente inquinanti o pericolosi per l'ambiente e la salute;
- evita di intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio sfruttando l'impiego di lavoro minorile).

CiviBank impronta i rapporti d'affari nel rispetto delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di antiriciclaggio, anti-usura, contro la corruzione tra privati e in favore della trasparenza, e dei regolamenti emanati dagli organi di vigilanza.

CiviBank attua progetti e iniziative tese a rafforzare la qualità del servizio erogato ai Clienti e a migliorare la relazione con essi.

In linea con questo impegno, CiviBank ha individuato al suo interno un'apposita funzione con il compito di sovrintendere la gestione dei reclami e delle segnalazioni della Clientela, assicurando un tempestivo riscontro agli stessi e mirando a una risoluzione sostanziale delle controversie, nella convinzione che i reclami costituiscano un'opportunità di miglioramento per superare conflittualità e recuperare la fiducia e la soddisfazione dei Clienti.

Tutti i contratti, le forme di comunicazione e relazione con il Cliente, compresi i messaggi pubblicitari, sono gestiti in base a criteri di condotta improntati a chiarezza e trasparenza.

Rapporti con i fornitori

CiviBank gestisce il processo di acquisto di beni e servizi secondo principi di trasparenza, correttezza e collaborazione.

La trasparenza nei rapporti con i fornitori è garantita attraverso:

- l'adozione di regole e meccanismi predeterminati di selezione e di gestione dei fornitori, tenendo conto della affidabilità tecnica, economica e patrimoniale di questi ultimi, nonché dei criteri di responsabilità sociale;
- la definizione di modalità *standard* di gestione dei fornitori, assicurando a tutti i fornitori pari dignità e opportunità;
- la definizione e l'applicazione di criteri e sistemi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti.

In particolare, i soggetti responsabili e addetti al processo di acquisto:

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 17

1. sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate, operando sulla base dell'adozione di criteri oggettivi e documentabili;
2. devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori; eventuali rapporti personali dei dipendenti e/o consulenti con i fornitori devono essere segnalati al proprio responsabile prima di ogni trattativa;
3. devono mantenere i rapporti e condurre le trattative con i fornitori in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti e di durata adeguata, nell'interesse della Società;
4. sono tenuti tassativamente a segnalare immediatamente all'ODV qualsiasi tentativo o caso di alterazione dei normali rapporti commerciali;
5. non devono offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per la Banca, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni generali del presente Codice Etico;
6. non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per la Banca.

La correttezza è intesa da un lato come rifiuto di qualsiasi meccanismo che possa risultare discriminante per alcuno e dall'altro come assunzione e utilizzo di criteri di selezione e valutazione meritocratici lungo tutto il processo di gestione dei fornitori.

La collaborazione è intesa come continuo miglioramento dei rapporti con i fornitori al fine di instaurare con essi relazioni sinergiche, cooperative ed efficienti, attraverso una profonda e reciproca conoscenza, supportata da:

- un'ampia base dati su tutti i soggetti con cui la Banca ha relazioni a qualsiasi titolo;
- il continuo monitoraggio del mercato di fornitura nelle sue componenti commerciali, economiche e tecniche.

L'adesione ai principi sopraindicati è assicurata da comportamenti, processi e procedure che disciplinano le procedure di gara/trattativa, stipula del contratto e dal controllo sui beni e servizi erogati.

Conferimento di incarichi professionali

CiviBank adotta criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Più in particolare, tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale dovranno essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

Regalie a Clienti, fornitori e consulenti

Nei rapporti di affari con Clienti, fornitori e consulenti sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, tali da compromettere l'immagine dell'azienda e da

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 18

poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore che non sia legittimo e/o determinato dalle regole di mercato.

Prevenzione del riciclaggio di denaro

CiviBank esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare di porre in essere e, se del caso, segnalare alle Autorità competenti eventuali operazioni sospette.

CiviBank, pertanto, provvede:

- a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- a operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

2.3 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITA'

CiviBank, consapevole del ruolo fondamentale che ricopre per lo sviluppo del contesto socio-economico e ambientale, individua le proprie scelte strategiche e le aree di intervento verso la collettività in coerenza con gli obiettivi di *business*.

La Banca promuove una politica aziendale attenta alle problematiche socio-ambientali e al territorio e in coerenza con la propria linea di attenzione mette in atto le seguenti azioni:

- costante aggiornamento tecnologico degli impianti volto a garantire la riduzione dei fattori di inquinamento;
- gestione degli acquisti e degli smaltimenti finalizzata, ove possibile, al recupero/riutilizzo di materie prime, nel rispetto di standard di economicità;
- osservanza delle normative antinquinamento e utilizzo di materiali rispettosi dell'ambiente nella realizzazione di lavori di costruzione e ristrutturazione.

In linea con questa politica, CiviBank ha tra i propri obiettivi la condivisione della dichiarazione UNEP (United Nations Environment Program) degli istituti finanziari sull'ambiente e sullo sviluppo sostenibile e il sostegno ai principi sottoscritti nel documento dell'ONU Global Compact per la responsabilità sociale delle imprese.

CiviBank sostiene e promuove - tramite erogazioni liberali, sponsorizzazioni, donazioni - iniziative umanitarie e di solidarietà, culturali e sportive, finalizzate al sostegno e allo sviluppo della collettività in cui opera.

CiviBank sostiene inoltre numerose piccole organizzazioni che sono attive nel non-profit e attraverso la rete, organizza iniziative ed eventi sensibilizzando i Clienti sui temi della solidarietà. Inoltre, nel confermare l'attenzione a promuovere le iniziative che contribuiscono allo sviluppo dell'arte e della cultura in genere, la Banca :

- investe sui rapporti di *partnership* ad alto valore;
- mantiene attivi i momenti di dialogo e confronto con la *business community* e gli *opinion leaders* sui temi più critici e attuali legati allo sviluppo economico, alla globalizzazione dei

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 19

mercati e alla responsabilità sociale d'impresa anche attraverso la realizzazione di tavole rotonde, eventi e convegni;

- pone particolare attenzione alla valorizzazione del patrimonio artistico presente nel territorio in cui opera promuovendo, direttamente o indirettamente, azioni volte al restauro, alla conservazione ed alla valorizzazione dello stesso.

Relazioni con i mezzi di informazione

I criteri di condotta nelle relazioni con i mezzi di informazione sono improntati a principi di trasparenza, correttezza e tempestività.

CiviBank cura i rapporti con i rappresentanti dei mezzi di informazione nel pieno rispetto dei principi enunciati attraverso un'apposita funzione a cui è affidato il compito di gestire le relazioni con i mezzi di informazione in modo efficace e coerente con i principi enunciati.

Allo scopo di garantire una informazione univoca e supportare coloro che entrano in contatto con i mezzi di informazione, devono contattare la funzione competente prima di rilasciare interviste o dichiarazioni sulle attività interne.

CiviBank garantisce il diritto all'informazione degli "stakeholders" esterni, potenziando i propri canali e strumenti informativi (come ad es.: azioni di comunicazioni, sezioni del sito Internet, ecc.).

Rapporti economici con partiti politici, mass media e organizzazioni sindacali

CiviBank non eroga contributi o elargizioni a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche o sindacali, né a loro rappresentanti e candidati; fanno eccezione solo i piccoli regali di modesto valore (omaggi per festività, inviti, convegni).

Relazioni con le Pubbliche Amministrazioni

Le relazioni di CiviBank con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione della Banca; sono improntati alla massima collaborazione e sono svolti preservando i corretti ambiti di reciproca indipendenza evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato.

In ogni caso, tali soggetti sono tenuti a conservare diligentemente tutta la documentazione relativa alle occasioni in cui la Banca sia entrata in contatto con la Pubblica Amministrazione. Nell'ambito dei rapporti, anche di natura non commerciale, instaurati tra la Banca e la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, i Destinatari sono tenuti: ad astenersi:

- dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altra utilità che possa consistere anche in opportunità di lavoro o commerciali al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati;
- dal ricercare o instaurare illecitamente relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 20

- a comportarsi nel pieno rispetto della normativa di legge, di regolamento ed interna tempo per tempo vigente.

Nell'ipotesi di doni e regali destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, si rinvia a quanto previsto nel relativo paragrafo.

Se un dipendente riceve richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve sospendere ogni rapporto con gli stessi e riferire l'accaduto al proprio superiore gerarchico, il quale informerà l'ODV, ovvero riferire direttamente all'ODV stesso.

2.4 RELAZIONI CON LE ISTITUZIONI

CiviBank cura le relazioni con le istituzioni pubbliche in base ai principi di integrità, correttezza e professionalità.

I rapporti con le istituzioni sono finalizzati a conoscere e valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nelle attività della Banca e a renderne nota la posizione rispetto a temi rilevanti per quest'ultima, muovendosi di concerto con gli orientamenti espressi dall'ABI e dalle altre associazioni di categoria.

CiviBank individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali, a livello locale, nazionale e internazionale.

CiviBank si impegna affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con le Istituzioni pubbliche nazionali e comunitarie non siano inoltrate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere, anche al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente trattamenti ingiustificati, concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure a evidenza pubblica, i Destinatari sono tenuti a operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le amministrazioni a operare indebitamente in favore della Banca.

I Destinatari sono tenuti a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore della Banca o comunque in relazione all'attività della medesima, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

I Destinatari ottemperano tempestivamente ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità, fornendo piena collaborazione.

Relazioni con l'Autorità Giudiziaria

CiviBank opera, nello svolgimento delle specifiche attività, in modo lecito e corretto, fornendo la massima collaborazione con l'Autorità Giudiziaria e gli Organi dalla stessa delegati qualora siano disposti atti d'indagine. In caso di ispezioni sarà messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria tutta la documentazione sussistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso.

Nello specifico, è vietato:

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 21

- esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

2.5 PRINCIPI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELL'AMBIENTE

A tale proposito la Banca:

- *Rispetta le disposizioni e le norme tecniche e legislative*, con riferimento ai temi ambientali sulla base del principio di prevenzione e di mitigazione dei rischi, inclusi quelli legati al cambiamento climatico.
- *Gestisce responsabilmente gli impatti ambientali* derivanti dalle attività della Banca alla stregua della qualità dei servizi offerti al Cliente.
- *Previene le situazioni di emergenza ambientale*, identificando in anticipo i potenziali rischi e minimizzando i loro impatti potenziali.
- *Garantisce un aggiornamento tecnologico costante* degli impianti al fine di ridurre i fattori di inquinamento, gestire in maniera efficiente i consumi di acqua, energia e altre risorse naturali, e contribuire alla mitigazione dei rischi ambientali.
- *Gestisce gli acquisti e gli smaltimenti di rifiuti* al fine di preservare le risorse naturali e ridurre gli sprechi, recuperando/riutilizzando materie prime e ricorrendo a metodi di smaltimento responsabili nel rispetto di standard di economicità.
- *Riduce le emissioni di CO2 e di gas ad effetto serra* promuovendo l'uso di fonti rinnovabili per l'approvvigionamento energetico e adottando soluzioni logistiche che ottimizzino la capacità di trasporto e le emissioni dei mezzi.
- *Tutela l'ambiente naturale, l'ecosistema e la biodiversità* osservando le normative antinquinamento e utilizzando materiali rispettosi dell'ambiente nella realizzazione di lavori di costruzione e ristrutturazione.
- *Collabora con enti esterni* (e.g., pubblica amministrazione, fornitori) per promuovere la tutela ambientale.
- *Sensibilizza e accresce la consapevolezza* di tutti i collaboratori e promuovere conseguentemente azioni e comportamenti utili alla realizzazione di comportamenti eco-compatibili come parte integrante dei valori di CiviBank.
- *Coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti* in merito al rispetto delle norme e delle regole in materia di tutela dell'ambiente, per valorizzare il loro contributo nelle strategie e nella mission aziendale.
- *Coinvolge e responsabilizza gli stakeholder*, mirando ad un dialogo attivo, per promuovere l'integrazione delle loro legittime istanze e influenzare positivamente il loro comportamento nei confronti dell'ambiente.

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 22

3. ATTUAZIONE E GOVERNO

Diffusione e attuazione del Codice Etico

CiviBank si impegna ad assicurare:

- la massima diffusione del presente Codice Etico;
- la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di informazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del Codice Etico;
- lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- il costante aggiornamento del Codice Etico, in relazione all'evoluzione economica, finanziaria e commerciale dell'attività della Banca, a eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza;
- la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie, nonché la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle disposizioni del Codice Etico.

Inoltre, nei rapporti contrattuali, la Banca si impegna a richiedere alle controparti il rispetto del presente Codice Etico.

Ove richiesto, una copia del Codice Etico sarà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni commerciali con la Banca.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi, la Banca è tenuta:

- a informare tempestivamente e adeguatamente i Destinatari circa gli impegni e gli obblighi previsti dal presente Codice Etico e a richiederne l'osservanza;
- a non instaurare, né proseguire, rapporti d'affari con chiunque rifiuti espressamente di rispettare, o comunque non osservi, le disposizioni del presente Codice Etico;
- a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice Etico.

Attività di comunicazione e formazione

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti gli interessati mediante idonee attività di comunicazione. È nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio Responsabile diretto per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico.

Sulla diffusione e conoscenza del presente Codice Etico vigila l'ODV.

Controllo e aggiornamento

Spetta all'Organismo di Vigilanza verificare l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso un'attività di monitoraggio consistente nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della società; monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico; ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del Codice

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 23

Etico da parte di tutte le parti interessate; rilevare le eventuali necessità di revisione del Codice Etico.

Trasparenza delle RegISTRAZIONI contabili e Bilanci

Tutte le azioni riguardanti l'attività di impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. È compito di tutte le Persone appartenenti alla Banca far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I Destinatari del Codice Etico appartenenti alla Banca che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore e a darne notizia all'ODV.

Sistema dei controlli interni

Per sistema dei controlli interni si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia dei valori delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne. I controlli coinvolgono, con diversi ruoli, gli organi amministrativi, il collegio sindacale, i revisori dei conti, le funzioni di controllo, la Direzione Generale e tutti gli altri dipendenti.

CiviBank promuove a ogni livello la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

Internal Audit

L'attività di revisione interna è esercitata da una funzione indipendente (Auditing) ed è volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione, a supportare gli Organi Sociali e la Direzione Generale nella definizione dell'assetto dei controlli interni nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni, formulando proposte di possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di misurazione e alle procedure.

4 SEGNALAZIONI

I Destinatari potranno segnalare all'ODV in qualunque momento, anche in forma anonima, qualsiasi violazione, o sospetto di violazione, del Codice Etico. Sono previsti specifici canali dedicati per la convergenza di qualsiasi segnalazione (anche ufficiosa e anonima): - Indirizzo mail, pubblicato nell'intranet aziendale e nei siti internet di CiviBank : odv@civibank.it; indirizzo di posta ordinaria: Organismo di Vigilanza 231/01 presso Banca di Cividale s.c.p.a. - Via Sen. Guglielmo Pelizzo n. 8-1 – 33043 Cividale del Friuli (UD).

L'ODV è tenuto a garantire la dovuta riservatezza sull'origine delle informazioni ricevute, impegnandosi affinché i soggetti che forniscono segnalazioni non siano sottoposti a forme di

	Codice Etico		VERSIONE 003
		DATA APPROVAZIONE 05/19	Pagina 24

ritorsione, discriminazione o penalizzazione, e affinché sia tutelata la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Banca o delle persone segnalate erroneamente e/o in mala fede.

Tutti i Destinatari sono tenuti a cooperare nello svolgimento delle attività demandate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

L'ODV valuta le segnalazioni ricevute secondo il proprio prudente apprezzamento. A tal fine può ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

L'inottemperanza degli obblighi di informativa sopra specificati costituisce violazione del presente Codice Etico e comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

5 SANZIONI

In ottica costruttiva e al fine di rafforzare la sensibilità e l'attenzione dei singoli circa il rispetto dei valori e dei principi affermati nel Codice, la violazione di questi ultimi, da parte dei Dipendenti, dei Collaboratori e dei Soggetti Apicali al presente Codice Etico potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari secondo la normativa vigente in materia di rapporti di lavoro, proporzionati in relazione alla gravità o recidività del fatto e al grado della colpa e indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, salvo in ogni caso il diritto di CiviBank al risarcimento dei danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

Con riguardo a Fornitori, Collaboratori e Consulenti esterni, la Banca si impegna a inserire nei rispettivi contratti apposite clausole che obbligano al rispetto dei principi elencati nel Codice Etico nonché i rimedi esperibili (ad es. clausole risolutive espresse) in caso di violazione dei medesimi. Sull'irrogazione delle sanzioni per le violazioni del Codice Etico e sulla loro effettiva applicazione vigila l'ODV.

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni delle prescrizioni e dei principi del presente Codice Etico, nonché delle relative sanzioni applicabili, si rinvia inoltre a quanto previsto nel Sistema Disciplinare ex D.Lgs 231/01 appositamente emanato e che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione della Banca.

6. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Decreto legislativo n. 231/2001 (Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica)

Regolamento UE n. 679/2016 (G.D.P.R.) relativo al trattamento dei dati personali e di privacy

Decreto legislativo n. 385/1993 (c.d. "Testo Unico Bancario") e s.m.i. e normativa di vigilanza emanata dalla Banca d'Italia

Decreto legislativo n. 58/1998 (c.d. Testo Unico Finanza) e s.m.i. e normativa emanata dalla Consob
Policy interne in materia di anticorruzione, market abuse, tutela della persona e della diversità ed ambientale.