

CODICE ETICO

Regolamento 015/2020 – V1

Versione	Data	Redatto da	Approvato da
1	24/09/2020	Funzione Risorse Umane	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. VALORI AZIENDALI	3
2.1 Centralità del cliente e sviluppo del servizio	3
2.2 Competenza e crescita professionale	4
2.3 Imprenditorialità e coinvolgimento	4
2.4 Radicamento e promozione del Territorio	4
2.5 Inclusione finanziaria	4
2.6 Legalità, etica e trasparenza	4
2.7 Propensione al rischio.....	5
2.8 Sostenibilità ambientale	5
2.9 Impegno sociale.....	5
3. RAPPORTI CON LA CLIENTELA	5
3.1 Assenza di discriminazioni	5
3.2 Contrasto al riciclaggio, ai reati finanziari e alle altre attività criminose.	6
3.3 Gestione delle informazioni privilegiate e abusi di mercato	6
3.4 Trasparenza delle informazioni	6
3.5 Riservatezza delle informazioni e tutela dei dati personali	7
3.6 Attività di comunicazione e sviluppo.....	7
3.7 Reclami della clientela	7
4. POLITICHE VERSO IL PERSONALE	8
4.1 Assenza di discriminazioni	8
4.2 Rispetto della dignità individuale e work-life balance.....	8
4.3 Comunicazione interna e responsabilizzazione.....	8
4.4 Sicurezza sul lavoro.....	8
4.5 Politiche remunerazione e di incentivazione	9
4.6 Formazione.....	9
5. DOVERI E RESPONSABILITA' DEL PERSONALE	9
5.1 Rapporti con i colleghi, clienti ed altri soggetti.....	9
5.2 Riservatezza delle informazioni, dati e notizie.....	10
5.3 Doni, regalie, omaggi e benefici.....	10
5.4 Utilizzo dei beni aziendali/servizi.....	11
5.5 Scritture contabili e registrazioni	11
5.6 Rapporti con la concorrenza	11
5.7 Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi.....	12
5.8 Rapporti con i fornitori.....	12
6. CONFLITTO DI INTERESSI	12
6.1 Esponenti della banca.....	12
6.2 Personale più rilevante	13
6.3 Restante parte del personale	13
6.4 Servizi di investimento	13
7. STRUMENTI E VIGILANZA PER L'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	13
8. SANZIONI	14
9. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	14

1. PREMESSA

I rapidi e continui cambiamenti nello svolgimento dell'attività bancaria ed i contorni di grande complessità che connotano da tempo la nostra professione, inducono la nostra Banca a riassumere in questo documento i principi che ormai da più di 100 anni ispirano il nostro agire quotidiano.

Le norme del decreto legislativo 231/2001 sulla Responsabilità amministrativa delle Imprese per gli illeciti commessi dai propri esponenti, dipendenti e collaboratori, anche in considerazione del dibattito giurisprudenziale che ne è conseguito, ci fanno ritenere indispensabile richiamare tutto il personale della Banca del Piemonte, i membri dei propri organi di amministrazione e controllo ed i collaboratori ed i suoi partner, all'osservanza dei fondamentali principi di correttezza, diligenza lealtà nei rapporti con i soggetti con cui quotidianamente vengono in contatto.

Il presente documento individua pertanto i valori essenziali del nostro modo di essere e fare banca e indica i comportamenti attesi per tutto il personale nei rapporti con i clienti, attuali o potenziali, con i colleghi, con i collaboratori, i fornitori, con le pubbliche autorità e nei confronti della collettività con particolare attenzione alla realtà territoriale in cui la Banca opera.

La Banca del Piemonte attribuisce al valore della correttezza morale una rilevante importanza e si attende dai suoi esponenti, da tutti i suoi dipendenti, dai collaboratori e dai partner un'adesione convinta ai principi espressi da questo Codice Etico.

Ciascun esponente, dipendente, collaboratore e/o partner, è tenuto ad applicare i principi espressi nel presente Codice Etico con il massimo rigore: la Banca del Piemonte vigilerà per evitare violazioni del presente Codice e/o per sanzionarle in modo appropriato.

Il Codice è portato a conoscenza della clientela e di quanti entrano in relazioni d'affari con la Banca al fine di diffondere la cultura delle responsabilità per sé e per gli altri.

2. VALORI AZIENDALI

La Banca del Piemonte intende difendere ed affermare la continuità della propria reputazione, acquisita in più di un secolo di attività, attraverso la professionalità, la correttezza e la trasparenza del suo modo di svolgere l'attività e la qualità dei servizi resi.

La Banca adotta una politica di organizzazione interna che mira a gestire e, ove possibile, attenuare il rischio operativo e soprattutto reputazionale, in modo da non minare il rapporto fiduciario con il cliente ed evitare sanzioni o altri provvedimenti pregiudizievoli emessi dalle Autorità competenti.

L'attività della Banca avrà sempre presente i seguenti principi:

2.1 Centralità del cliente e sviluppo del servizio

La Banca del Piemonte pone il cliente e la soddisfazione delle sue necessità al centro della sua missione, impegnandosi nel contempo ad ottenere il miglior risultato economico in considerazione del profilo del cliente e nel quadro delle strategie di crescita sul mercato di

riferimento. In particolare, la Banca incentiva la multicanalità e la digitalizzazione dell'attività bancaria per facilitare l'utilizzo dei propri servizi.

2.2 Competenza e crescita professionale

La Banca del Piemonte si propone di:

- valorizzare la crescita professionale e personale delle risorse umane, stimolandone l'orientamento verso livelli di eccellenza, nel quadro di comportamenti eticamente corretti e privi di ogni qualsivoglia forma di discriminazione;
- rispettare le regole dell'organizzazione, tenendo conto dell'ottimizzazione dei costi e delle risorse.

2.3 Imprenditorialità e coinvolgimento

La Banca del Piemonte intende rimanere fedele ai principi di un sano esercizio della sua attività ed essere pertanto una banca solida, affidabile, esperta, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni dei clienti.

2.4 Radicamento e promozione del Territorio

La Banca del Piemonte persegue l'obiettivo di rivestire il ruolo di attore fondamentale per lo sviluppo delle economie locali, ponendo al centro del suo business la vicinanza alle esigenze dei territori in cui è presente (in modo particolare nella Regione Piemonte), la promozione e lo sviluppo delle attività delle piccole e medie imprese in modo da attivarne le molte potenzialità.

2.5 Inclusione finanziaria

La Banca del Piemonte attribuisce grande rilevanza all'inclusione finanziaria della collettività: in modo particolare promuove l'accesso al credito come strumento di sostegno delle esigenze finanziarie della propria clientela. Pertanto, l'architettura della gamma dei prodotti di credito della Banca del Piemonte tiene conto delle mutevoli esigenze del contesto economico e sociale. La Banca, inoltre, sostiene la propria clientela anche aderendo alle iniziative istituzionali e associative volte ad agevolare le fasce sociali più deboli nonché gli imprenditori e in generale i clienti in difficoltà, in un contesto di sana e prudente gestione.

2.6 Legalità, etica e trasparenza

La Banca del Piemonte intende:

- perseguire gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti, con comportamenti leali e corretti, mirando ai massimi livelli di integrità professionale;
- coltivare il prestigio aziendale quotidianamente, tenendo presente che la reputazione acquisita è preziosa e per ciò stesso fragile, evitando quindi comportamenti anche solo apparentemente scorretti.

In linea con i principi ispiratori sopra enunciati, tutti gli esponenti, i dipendenti ed i collaboratori, qualunque sia la loro funzione, dovranno attenersi ad un comportamento eticamente corretto con colleghi, clienti, fornitori, concorrenti ed enti pubblici.

Non sono in alcun modo tollerati non solo i comportamenti illegali ma neanche quelli eticamente riprovevoli.

La Banca del Piemonte, nell'intento di assicurare condizioni di legalità, correttezza, lealtà, efficienza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di procedere all'adozione del modello di organizzazione di cui al Decreto Legislativo 231/2001; tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale "Modello" - al di là delle previsioni del Decreto - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano all'interno della Banca, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di compimento dei reati contemplati nel decreto stesso.

2.7 Propensione al rischio

La Banca promuove una cultura del rischio integrata ed estesa a tutte le attività e a tutto il personale ed esponenti dell'azienda attraverso l'individuazione e la comprensione dei rischi, la loro gestione e mitigazione.

Le attività bancarie poste in essere non devono spingersi oltre la propensione al rischio stabilito dalla Banca, così come definita nel Risk Appetite Framework deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

2.8 Sostenibilità ambientale

La Banca del Piemonte si impegna ad esercitare la propria attività nell'ottica della sostenibilità ambientale di lungo periodo curando, per quanto possibile, che l'azione aziendale nel suo complesso sia improntata all'utilizzo responsabile, oculato, ma efficiente, delle risorse disponibili; in modo particolare tale impegno riguarda il consumo di risorse, la generazione di emissioni e rifiuti direttamente legati alla attività della Banca. I medesimi principi vengono applicati anche nella valutazione dei nostri clienti e dei nostri fornitori e partner.

2.9 Impegno sociale

La Banca del Piemonte promuove diverse iniziative nel campo sociale che mirano al sostegno dei giovani, alla tutela e all'aiuto delle persone con disabilità, alla valorizzazione dell'arte ed al supporto della ricerca scientifica e di organizzazioni no profit.

3. RAPPORTI CON LA CLIENTELA

Il cliente è la componente più importante del patrimonio di Banca del Piemonte.

I comportamenti di tutti devono tendere a soddisfare le giuste esigenze del cliente, con l'obiettivo di fidelizzarlo e soddisfare al meglio i suoi bisogni, nel rispetto, in ogni caso, del principio di legalità.

3.1 Assenza di discriminazioni

La Banca del Piemonte non ha preclusioni di principio verso alcun cliente o categoria di clienti.

La Banca evita ogni discriminazione fondata sull'età, il sesso, la razza, la lingua, lo stato di salute, la nazionalità, le opinioni politiche e sindacali, le fedi religiose e l'orientamento e l'identità sessuale dei suoi interlocutori.

3.2 Contrasto al riciclaggio, ai reati finanziari e alle altre attività criminose.

La Banca del Piemonte è impegnata a dare attuazione concreta con il massimo scrupolo a tutte le iniziative legate al contrasto del riciclaggio del denaro sporco, del traffico di armi e di sostanze stupefacenti, del terrorismo, dell'usura e di ogni tipo di reato finanziario e di manipolazione e/o alterazione del mercato.

La Banca del Piemonte aderisce alle iniziative associative per la prevenzione del fenomeno dell'usura.

3.3 Gestione delle informazioni privilegiate e abusi di mercato

Tutti gli esponenti, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti alla massima riservatezza delle informazioni privilegiate riguardanti gli emittenti di strumenti finanziari quotati o diffusi di cui dovessero venire a conoscenza nell'ambito della loro attività lavorativa. Come previsto dalla normativa interna in materia di abusi di mercato è fatto espresso divieto di:

- fare uso a proprio vantaggio, o a vantaggio di altri, di informazioni non accessibili al pubblico;
- falsare il meccanismo di fissazione del prezzo degli strumenti finanziari;
- divulgare informazioni false ovvero ingannevoli.

La Banca inoltre adotta regolamenti interni di gestione delle operazioni personali effettuate dai soggetti rilevanti su strumenti finanziari emessi dalla Banca o altri titoli.

3.4 Trasparenza delle informazioni

La Banca del Piemonte attribuisce particolare importanza ad un rapporto con la clientela basato sulla massima trasparenza reciproca, impegnandosi, tra l'altro, a rendere sempre edotta la propria clientela in merito alla natura, alle condizioni ed ai rischi connessi alle operazioni poste in essere.

A tal fine la Banca del Piemonte si impegna ad una fedele, puntuale e tempestiva diffusione delle necessarie informazioni e di ogni altra comunicazione di rilevanza per la clientela, nonché a predisporre strumenti e processi organizzativi volti a offrire alla propria clientela prodotti "trasparenti" ed adeguati alle esigenze di ciascun cliente.

La Banca del Piemonte aderisce al progetto Trasparenza Semplice sviluppato dall'ABI e dalle Associazioni dei Consumatori, volto alla semplificazione e razionalizzazione delle informazioni di trasparenza.

La Banca inoltre si impegna costantemente nel formulare contratti completi e comprensibili modulandone la redazione anche in base alla tipologia di clientela a cui il prodotto/servizio è destinato ed a proporre prodotti e servizi adeguati e coerenti con le esigenze finanziarie e la propensione al rischio della clientela.

3.5 Riservatezza delle informazioni e tutela dei dati personali

Tutte le informazioni acquisite sulla e dalla nostra clientela e dipendenti sono da considerarsi strettamente riservate.

La Banca tutela il diritto alla protezione dei dati personali quale diritto e libertà fondamentale delle persone fisiche. All'interno della Banca i dati personali verranno utilizzati nel pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di privacy di cui al D. lgs. n. 196/03 come modificato a seguito del recepimento nell'ordinamento italiano del Regolamento europeo sulla protezione dei dati (c.d. "GDPR"). In modo particolare la Banca:

- tratta dati personali in conformità ai principi di liceità, correttezza, pertinenza e completezza, raccogliendo solo i dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi e mantenendoli solo per il tempo necessario agli scopi per cui sono stati raccolti;
- fornisce a tutti gli interessati l'informativa circa le modalità di raccolta e di utilizzo dei loro dati personali e cura la raccolta del consenso ove necessario;
- adotta misure tecniche ed organizzative per garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi incombenti sui dati personali.

3.6 Attività di comunicazione e sviluppo

La Banca del Piemonte, nell'attività di comunicazione verso l'esterno si ispira a criteri di deontologia professionale, rifiutando tecniche di vendita e promozione incomplete, reticenti o fuorvianti nei contenuti.

È da ritenersi assolutamente vietata la corresponsione di compensi, comunque configurata, finalizzata all'ottenimento di vantaggi o favoritismi di qualsiasi natura da parte della clientela.

I rapporti con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa, ivi compresi i social network, sono riservati alla Funzione preposta. Le dichiarazioni rese per conto della Banca devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione della Funzione aziendale competente.

3.7 Reclami della clientela

La Banca del Piemonte auspica che un trasparente colloquio con la clientela possa prevenire qualsiasi genere di conflitto.

La clientela potrà comunque rivolgere alle nostre filiali o direttamente alla Funzione preposta alla gestione dei reclami ogni segnalazione di reclamo, che sarà gestita con la massima serietà, attenzione e celerità.

Al fine di garantire al cliente risposte sollecite ed esaustive la Banca del Piemonte ha definito procedure interne che individuano le forme di inoltro dei reclami, le modalità di trattazione degli stessi, i tempi massimi di risposta e le relative forme. Tali procedure prevedono la gratuità per il cliente dell'interazione con il personale preposto alla gestione dei reclami e sono pubblicizzate sul sito web istituzionale della Banca.

Nel caso in cui le risposte non fossero ritenute soddisfacenti, la clientela potrà sottoporre le proprie istanze, all'Arbitro Bancario Finanziario (per i servizi bancari), all'arbitro per le controversie finanziarie (ACF) (per i servizi finanziari) o utilizzare altre forme di soluzione stragiudiziale delle controversie.

4. POLITICHE VERSO IL PERSONALE

La Banca del Piemonte attribuisce fondamentale importanza alla valorizzazione delle risorse umane, patrimonio strategico per la nostra attività.

È pertanto un nostro impegno promuovere lo sviluppo costante delle capacità e competenze dei singoli ed assicurare che il personale sia provvisto delle professionalità necessarie per l'esercizio delle responsabilità allo stesso attribuite.

4.1 Assenza di discriminazioni

Pratiche discriminatorie nella selezione del personale e per gli avanzamenti di carriera, in base al sesso, all'età, alla razza, al credo religioso o politico, al Paese d'origine, all'orientamento e all'identità sessuale nonché ogni forma di nepotismo e favoritismo, sono espressamente vietate.

Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di competenza, professionalità, meritocrazia e pari opportunità.

La Banca aderisce alla Carta ABI "Donne in Banca; valorizzare la diversità di genere" riconoscendone i principi in essa contenuti.

4.2 Rispetto della dignità individuale e work-life balance

La Banca del Piemonte si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle convinzioni ed opinioni personali di ciascuno nonché a sviluppare le attitudini e le potenzialità di ciascun dipendente nello svolgimento delle proprie competenze. La Banca inoltre promuove politiche di work-life balance che agevolino l'equilibrio fra vita personale e professionale quali il lavoro e la formazione agile, il lavoro part-time, forme di flessibilità per il sostegno alla genitorialità e alle esigenze di cura familiari, nonché la diffusione di forme di welfare complementare.

La Banca del Piemonte ha adottato le "Linee guida di comportamento per la tutela delle persone in azienda", predisposte dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

4.3 Comunicazione interna e responsabilizzazione

La trasparenza, oltre che nei confronti della clientela, è un valore che la Banca e i suoi vertici perseguono anche nei confronti di tutto il personale: le politiche di indirizzo e tutte le istruzioni e procedure sono rese note al personale interessato attraverso i canali di comunicazione interna che si ispirano a principi di completezza, chiarezza e tempestività, in modo tale che tutti i dipendenti possano comprendere i propri compiti e le proprie responsabilità nell'ambito della realizzazione collettiva delle politiche e degli obiettivi, non solo economici, dell'azienda.

Prestazioni e professionalità sono oggetto di un percorso di valutazione annuale che vede coinvolti in maniera trasparente responsabili e collaboratori. Tale processo ha inoltre la finalità di definire e condividere obiettivi annuali del proprio lavoro e piani di miglioramento professionale.

4.4 Sicurezza sul lavoro

La Banca assicura a tutto il suo personale, condizioni di lavoro sicure e si impegna pertanto a diffondere la cultura della salute psico-fisica e sicurezza sui luoghi di lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. In particolare la Banca:

- valuta e gestisce i rischi cercando di eliminarli alla fonte;
- impartisce adeguate istruzioni e formazione al personale;
- programma e mette in atto misure di prevenzione.

4.5 Politiche remunerazione e di incentivazione

La Banca adotta sistemi di retribuzione ed incentivazione nel rispetto delle disposizioni di vigilanza, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo ed in coerenza con le politiche di gestione dei rischi.

In particolare il sistema di remunerazione e incentivazione è volto a favorire la competitività e il buon governo della Banca e ad attrarre e mantenere nell'azienda persone aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

In linea generale è in ogni caso tassativamente vietato qualsiasi incremento nella remunerazione o altri vantaggi o progressioni di carriera quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dalla normativa interna e di Vigilanza e dal presente Codice Etico.

I sistemi di incentivazione sono articolati in modo tale che vi sia convergenza fra obiettivi personali e societari, al fine di generare comportamenti responsabili e in linea con gli interessi di tutti gli stakeholders. È valore etico per la Banca fare sempre in modo di operare seguendo criteri di correttezza e trasparenza nell'interesse del cliente; pertanto le modalità di assegnazione degli obiettivi devono essere coerenti e compatibili con le caratteristiche ed il profilo di rischio della clientela e gli incentivi devono essere tali da non indurre comportamenti che possano comportare violazioni normative o un'eccessiva assunzione di rischi.

4.6 Formazione

La Banca si impegna ad offrire a tutto il personale percorsi di formazione (anche in modalità smart-learning) durante l'intera vita lavorativa che siano coerenti con le capacità, la professionalità e le mansioni di ciascun dipendente al fine di svilupparne le potenzialità e le competenze tecniche e manageriali.

5. DOVERI E RESPONSABILITA' DEL PERSONALE

5.1 Rapporti con i colleghi, clienti ed altri soggetti

Il Personale costituisce un elemento indispensabile per lo sviluppo ed il successo della Banca. Pertanto, la professionalità e l'impegno dei dipendenti rappresentano valori determinanti ed imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi della Banca del Piemonte.

La condotta del personale, oltre al rispetto della disciplina legislativa e regolamentare nonché della normativa interna, deve ispirarsi a criteri di correttezza, integrità, onestà e lealtà, sia sul luogo di lavoro sia all'esterno. Tutto il Personale deve rendere la propria prestazione lavorativa con la massima professionalità, capacità, attenzione e diligenza.

Tutto il personale deve impegnarsi per favorire un contesto franco e sereno. Particolare attenzione deve essere tenuta nei rapporti con i colleghi: nei rapporti gerarchici, o comunque implicanti soggezione o disparità di posizioni, l'autorità deve essere esercitata con equità, rispetto e moderazione, evitando qualsiasi esercizio del potere lesivo della dignità di dipendenti e collaboratori, e le scelte di organizzazione del lavoro devono sempre salvaguardare il valore dei singoli apporti.

È fatto divieto di sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno della Banca e, analogamente, di utilizzare indebitamente il nome e la reputazione della Banca a fini privati.

La Banca condanna fermamente ogni atto che possa configurarsi come violenza o molestia di genere sul luogo di lavoro ed aderisce alla Dichiarazione Congiunta sottoscritta in materia dall'ABI e dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali di settore.

Eventuali segnalazioni di molestie o violenze vanno indirizzate alla Funzione Risorse Umane per la necessaria assistenza e sostegno a coloro che dovessero risultare vittime e per una tempestiva gestione del problema.

Una condotta impropria, anche al di fuori della Banca, può danneggiare gli interessi dell'azienda. Al fine di evitare ripercussioni nell'attività lavorativa, è importante che il personale mantenga equilibrata la propria situazione finanziaria personale.

5.2 Riservatezza delle informazioni, dati e notizie

La riservatezza deve essere considerata un principio vitale per l'attività della Banca, in quanto fonte di fiducia della clientela: il personale dovrà pertanto attenersi rigorosamente a tale principio, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

È pertanto tassativamente vietato diffondere o fare uso improprio di informazioni riguardanti la clientela attuale o potenziale nonché quelle riguardanti la Banca.

Le informazioni acquisite debbono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate se non per motivi di lavoro e comunque nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali. Pertanto, ad eccezione delle richieste provenienti dalle Autorità competenti per legge, è assolutamente vietato comunicare a terzi di qualsivoglia natura le informazioni riservate sulla clientela, se non con la preventiva autorizzazione di quest'ultima.

Alle predette informazioni possono avere accesso i dipendenti e le stesse possono essere rese note ad altri colleghi all'interno della Banca, nei limiti in cui tutti tali soggetti abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi strettamente attinenti alle proprie mansioni.

5.3 Doni, regalie, omaggi e benefici

Il personale non deve accettare doni o compensi o benefici e/o utilità di qualsiasi genere da clienti o da altri soggetti con i quali la Banca intrattenga un rapporto commerciale, salvo che si tratti di regalie di valore simbolico o rientranti nelle normali prassi di cortesia; anche in tale ultimo caso è necessario evitare che vengano interpretati come mezzo di pressione o forme di reciprocità che possano compromettere l'indipendenza di giudizio e la correttezza operativa del dipendente.

Il dipendente, qualora riceva – direttamente o indirettamente - doni o benefici di valore non simbolico ne informa prontamente il proprio superiore gerarchico, il quale provvede ad assumere le opportune determinazioni.

In ogni caso il Responsabile della Funzione Risorse Umane deve essere preventivamente informato degli incontri di lavoro quando gli stessi si svolgono in concomitanza di eventi ludici o di soggiorni di piacere.

La Banca attraverso i propri dipendenti non deve promettere od offrire direttamente o indirettamente a pubblici ufficiali, incaricati di un pubblico servizio o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche e di forze politiche e sindacali, denaro, beni o altre utilità al fine di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri: sia affinché agiscano in un dato modo, sia affinché omettano di compiere determinati atti della loro funzione o del loro incarico.

Gli omaggi (compresi regali, gratuite prestazioni o qualsiasi altra forma di beneficio anche sotto forma di liberalità), devono essere di modico o scarsissimo valore e devono essere offerti alla propria clientela ed a terzi al solo fine di promozione dell'immagine e del marchio della Banca. Tali omaggi devono comunque essere tali da non compromettere l'integrità e la reputazione della Banca, e non possono eccedere le normali pratiche di promozione commerciale né essere utilizzati al fine di ottenere agevolazioni o facilitazioni, trattamenti di favore da parte di terzi, nonché vantaggi e favori illeciti o indebiti. Tutti gli atti commerciali (ad esempio omaggi e regali alla clientela) devono sempre essere autorizzati dalla Funzione aziendale competente ed adeguatamente documentati.

5.4 Utilizzo dei beni aziendali/servizi

Ogni dipendente è tenuto a rispettare e salvaguardare i beni di proprietà della banca, nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio.

In particolare, ogni dipendente deve utilizzare con scrupolo le risorse a lui affidate o di cui abbia la responsabilità, evitando usi impropri o approssimativi che possano essere di danno o, comunque, in contrasto con le normative vigenti. La Banca, inoltre, promuove un utilizzo responsabile ed efficiente delle risorse.

Con particolare riferimento all'utilizzo della posta elettronica e agli accessi alla rete Internet tramite strumenti elettronici (Personal Computer, etc...), il personale è tenuto ad attenersi a principi di diligenza, correttezza e buona fede, tenendo in debito conto che i mezzi informatici messi a disposizione della Banca devono essere utilizzati per finalità esclusivamente connesse allo svolgimento della relativa prestazione lavorativa. A tal riguardo, la Banca si è dotata di uno specifico regolamento interno, al fine di disciplinare, con criteri di trasparenza, l'utilizzo della posta elettronica e della rete Internet anche in conformità alle prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali.

5.5 Scritture contabili e registrazioni

La Banca del Piemonte ritiene un valore imprescindibile la chiarezza, veridicità e trasparenza delle proprie scritture contabili e del proprio bilancio.

Il personale deve tenere le scritture contabili e comunque effettuare qualsiasi registrazione in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica.

Il personale venuto a conoscenza di omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni deve darne pronta informativa al proprio Responsabile.

Il personale che deve elaborare stime necessarie a fini bilancistici, dovrà operare con criteri prudenziali, supportati dalle conoscenze delle tecniche contabili o più specifiche del settore interessato ed in ogni caso con la diligenza richiesta agli esperti del settore.

5.6 Rapporti con la concorrenza

La Banca del Piemonte individua nella concorrenza lo stimolo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza.

Il personale, nei rapporti con la concorrenza, si attiene in modo scrupoloso alle disposizioni legislative vigenti, astenendosi da qualsiasi forma di concorrenza sleale.

Ispirandosi a tali principi la Banca ha adottato il proprio modello di compliance antitrust.

5.7 Rapporti con autorità ed istituzioni pubbliche ed altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi

Il personale avente rapporti con dipendenti e rappresentanti degli enti ed amministrazioni pubbliche e di forze politiche e sindacali, di autorità di vigilanza deve tenere un comportamento trasparente, rigoroso e coerente, ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni della controparte o di richiedere trattamenti di favore. I dipendenti devono astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare i reati di corruzione, concussione, truffa in danno dello stato o altro ente pubblico, indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico.

È vietato promettere o erogare ai suddetti dipendenti o rappresentanti di enti ed amministrazioni pubbliche e di forze politiche e sindacali, anche indirettamente, somme o altri benefici finalizzati a promuovere o favorire interessi della Banca. Chiunque riceva, implicitamente o esplicitamente, richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari o funzionari di autorità di vigilanza deve immediatamente riferire al Comitato Controlli.

5.8 Rapporti con i fornitori

Anche nei rapporti con i fornitori gli esponenti, i dipendenti e collaboratori della Banca devono rispettare i principi già enunciati in relazione ai rapporti con i clienti.

La scelta dei fornitori compete alle funzioni appositamente delegate. Tale scelta, così come l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo, anche finanziari, sono effettuati sulla base di valutazioni obiettive e trasparenti avuto riguardo alla competitività, professionalità ed affidabilità, qualità, utilità, prezzo, solidità e capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa. Al fine di evitare qualsiasi forma di conflitto di interesse, il personale non deve accettare denaro o altri beni di qualsiasi natura o altra utilità, se non di valore simbolico, da un fornitore. Il rapporto nel continuo con il fornitore deve ispirarsi a principi di trasparenza, collaborazione e costante miglioramento della relazione e rafforzamento del valore reciproco.

6. CONFLITTO DI INTERESSI

6.1 Esponenti della banca

Il perseguimento degli obiettivi di sviluppo e crescita aziendale deve sempre coniugarsi agli imprescindibili principi di legalità e correttezza; pertanto il comportamento dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca e le loro deliberazioni devono tassativamente rispettare le norme di legge, regolamentari e tutte le prescrizioni del presente Codice Etico; in particolare la Banca del Piemonte ha messo in atto tutte le misure necessarie volte a presidiare il rischio che la vicinanza di taluni soggetti – esponenti e soggetti ad essi connessi - ai centri decisionali della Banca stessa possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e ad altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse e di esposizione della Banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati.

A tal fine tali soggetti si attengono rigorosamente, oltre a quanto previsto dalla normativa civilistica, bancaria e di vigilanza, a quanto previsto dalle politiche della Banca in tema di operazioni con soggetti collegati e delle obbligazioni degli esponenti bancari. Tutti i potenziali conflitti di interesse che riguardano i membri degli organi di amministrazione e controllo

devono essere adeguatamente comunicati e documentati in modo tale che possano divenire oggetto di apposita valutazione e gestione.

6.2 Personale più rilevante

Tutto il personale più rilevante, come individuato nel documento di “Autovalutazione personale più rilevante” deve comunicare, nei casi e secondo le modalità previste puntualmente dai regolamenti interni, eventuali situazioni in cui lo stesso o persone ad esso ricollegabili da vincoli di stretta parentela, abbia direttamente o indirettamente un interesse proprio e diverso da quello della Banca.

6.3 Restante parte del personale

La restante parte del personale deve comunque agire secondo trasparenza, correttezza e lealtà perseguendo solo ed esclusivamente gli interessi della Banca e della clientela, evitando quindi di incorrere in situazioni che potrebbero configurare un conflitto di interessi ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, regolamentari e di normativa interna. A titolo esemplificativo il personale deve astenersi dal sollecitare o accettare deleghe o mandati sui rapporti della clientela che non sia legata al dipendente stesso da rapporti famigliari, fornire informazioni fuorvianti, scorrette o non complete al fine di vendere prodotti inadeguati alle esigenze finanziarie della clientela.

6.4 Servizi di investimento

La Banca vigila per l'individuazione, la prevenzione e la gestione delle situazioni di conflitto di interessi che possano verificarsi con il cliente: il conflitto di interessi tra la Banca ed i clienti può sussistere sia per un interesse diretto o indiretto della Banca sia in relazione a rapporti con terzi. Tutti i dipendenti devono rispettare scrupolosamente le norme che disciplinano la condotta da tenere nell'esercizio dei servizi di investimento, a tutela e difesa sia dell'interesse dei Clienti che di quello della banca.

7. STRUMENTI E VIGILANZA PER L'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

La Banca ha istituito un apposito Comitato Controlli composto dal Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio, dal Responsabile della Funzione Consulenza Legale e Segreteria Generale, dal Responsabile della Funzione di Revisione Interna che ne assume la presidenza, dal Responsabile della Funzione Risk Management, dal Responsabile della Funzione Risorse Umane, da un membro del Consiglio di Amministrazione nonché da un membro esterno con specifiche competenze. Alle riunioni partecipa, inoltre, almeno un membro del Collegio Sindacale.

Tale Comitato ha la funzione di verificare il corretto funzionamento del modello organizzativo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 e la sua applicazione per la prevenzione di reati, nonché diffondere la conoscenza fra tutto il personale ed il rispetto da parte dello stesso delle norme contenute nel presente Codice Etico. Tale Comitato riferisce annualmente al Consiglio di Amministrazione.

La Banca incoraggia i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori a riferire al Comitato Controlli ogni violazione del presente Codice Etico di cui venga a conoscenza, a tal fine è anche disponibile l'indirizzo di posta elettronica comitato231@bancadelpiemonte.it.

Quando la violazione del Codice Etico comporta anche violazione delle norme che regolano l'attività bancaria e finanziaria, la segnalazione della violazione (c.d. "whistleblowing") può essere inviata da tutto il personale anche attraverso l'apposito applicativo web adottato in esecuzione del regolamento interno in materia di segnalazione delle violazioni, al quale è possibile accedere tramite la intranet aziendale.

Tutte le segnalazioni saranno gestite nell'ambito dei vari canali, accessibili a tutto il personale, garantendo la massima tutela e protezione dei dati personali sia della persona fisica che segnala, sia di quella sospettata di essere responsabile della violazione in modo da evitare eventuali ripercussioni negative come ritorsioni e discriminazioni.

8. SANZIONI

Qualunque violazione delle disposizioni del presente Codice Etico e dei principi in esso enunciati, da parte degli esponenti, dei dipendenti e dei collaboratori sarà perseguita con immediatezza, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali violazioni e dell'instaurarsi di un procedimento penale.

Il mancato rispetto del Codice Etico e dei principi in esso contenuti da parte dei propri dipendenti sarà altresì valutato disciplinarmente dalla Banca ai sensi delle norme contrattuali vigenti in quanto violazione del vincolo fiduciario di cui agli artt. 2104 e 2105 del c.c.

La violazione del Codice Etico da parte dei collaboratori esterni e partner costituisce illecito contrattuale ed in quanto tale ipotesi di risoluzione del contratto per inadempimento.

9. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La Banca del Piemonte si impegna a diffondere il Codice Etico tra tutti i soggetti direttamente o indirettamente interessati. A tal fine il presente Codice Etico è pubblicato sul sito della Banca www.bancadelpiemonte.it.