

Art. 17 Misure nei confronti dei Collaboratori Esterni

Ogni violazione delle regole previste dal Modello, nonché ogni commissione dei reati, imputabile ai Collaboratori Esterni (ad esempio, società di service, Consulenti o Partner), è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Banca, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

CAPITOLO IV - ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**Art. 18 Organismo di Vigilanza**

Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice, relazionando almeno annualmente il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, spetta all'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 dal Consiglio d'Amministrazione e regolato da apposito regolamento, che forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Banca, approvato dal Consiglio medesimo, a cui si fa espresso richiamo.

Art. 19 Formazione

La Banca, in accordo con l'Organismo di Vigilanza, si impegna a comunicare a tutti i soggetti interessati i valori ed i principi contenuti nel Codice Etico, affinché gli stessi vengano applicati nelle scelte correnti.

In particolare la Banca eroga appositi corsi di formazione allo scopo di sviluppare nel tempo, fra l'altro, la capacità di riconoscere, analizzare e risolvere i dubbi che possano sorgere nella comune operatività.

PAGINA BIANCA

CODICE COMPORTAMENTALE

GIORNALE DI CONFIGURAZIONE

Di seguito sono elencati gli interventi di revisione del Codice Comportamentale

VERSIONE	CAUSA RIEDIZIONE	DATA RIEDIZIONE
005	- Inserimento, nella parte II, del nuovo capitolo sui principi della politica retributiva del Gruppo.	11/2009
004	- Aggiornamento della Parte III - Capitolo 3 a seguito dell'emanazione della Circolare di Gruppo n. 402 riguardante l'orientamento del Gruppo circa l'operatività nel settore degli armamenti.	11/2008
003	- Inserimento, nella Parte I del Codice Comportamentale, delle nuove fattispecie di reato introdotte nel D.Lgs. 231/01 successivamente all'approvazione della precedente versione del suddetto Codice (luglio 2007); - Aggiornamento della Parte II, Cap 6, Par. 3 del presente Codice in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 in materia di "Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche".	10/2008
002	- Inserimento, nella Parte I del Codice Comportamentale, delle nuove fattispecie di reato introdotte nel D.Lgs.231/01 successivamente all'approvazione della precedente versione del suddetto Codice (luglio 2004); - Aggiornamento della Parte II, Cap 6, Par. 8 del presente Codice in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 in materia di "Market Abuse"; - Inserimento nella Parte II del Capitolo 9, riguardante le regole di condotta per le operazioni su monete, banconote, bollati ed altri valori.	24/07/2007
001	Prima emissione	12/2004

PREMESSA

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese (di seguito per brevità il "**Gruppo**"), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri Soci e del lavoro dei propri Dipendenti, nel rispetto degli interessi legittimi delle collettività in cui è presente con le proprie attività, ha ritenuto conforme alle politiche aziendali da sempre perseguite procedere all'emanazione del presente Codice Comportamentale (di seguito per brevità il "**Codice**"), che sarà pertanto esteso dal Credito Valtellinese, in qualità di Capogruppo, a tutte le Società del Gruppo.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che essa possa costituire un valido elemento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto del Gruppo, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, i consolidati comportamenti richiamati nel presente Codice. Ciò darà garanzia di una duplice funzione: la diffusione di criteri omogenei e trasparenti per lo svolgimento delle mansioni affidate, nonché contribuire alla creazione di un sistema idoneo alla determinazione di un modello di prevenzione anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Il presente Codice di condotta, quindi, si innesta in un più ampio progetto finalizzato a rendere manifesta l'identità comportamentale espressa dal Gruppo, ribadendo i valori ed i principi che esso vuole rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai propri componenti.

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

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

Il modello di sviluppo che si propone è quello di un'impresa che si ponga nel mercato come portatrice di valori moralmente elevati, quali la piena osservanza delle leggi, il rispetto per i Lavoratori che l'animano, una leale concorrenza alle altre strutture operanti nel medesimo ambito.

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

Una attenta lettura e adeguato recepimento del presente Codice costituisce un fattore importante affinché gli obiettivi del Gruppo siano perseguiti con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nel rispetto delle Leggi e delle norme vigenti.

PARTE I: PRINCIPI GENERALI

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

L'adozione del presente Codice è espressione di una filosofia di gestione aziendale che pone quale obiettivo primario quello di soddisfare al meglio le aspettative di tutti gli *stakeholders* del Gruppo, mirando a raccomandare e promuovere un elevato *standard* di professionalità e a ostacolare quei comportamenti che si pongono in contrasto con i principi che il Gruppo intende promuovere.

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

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

1. delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24 e 25 del d.lgs.231/2001) o contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, indicati all'art. 25-bis d.lgs.231/2001);
2. reati societari (quali false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25-ter d.lgs. 231/2001);
3. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso il finanziamento ai suddetti fini), indicati all'art. 25-quater d.lgs. 231/2001;
4. delitti contro la personalità individuale, indicati all'art. 25-quinquies d.lgs.231/2001);
5. abusi di mercato, indicati all'art. 25-sexies d.lgs. 231/01;
6. omicidio colposo e lesioni colpose, gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro indicato dall'art. 25-septies d.lgs. 231/2001;
7. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita indicati dall'art. 25-octies d.lgs. 321/2001;
8. reati transnazionali inseriti dalla legge 16 marzo 2006, n 146.

Appare evidente che l'adesione alle norme di comportamento emanate costituisce un presupposto fondamentale per il rispetto della Legge citata.

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

1. Destinatari e ambito di applicazione

Il presente documento riporta le linee di comportamento di coloro che, a vario titolo, operano con il Gruppo Credito Valtellinese ed è pertanto rivolto ad Amministratori, Organi di Direzione e Controllo, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori, Agenti, Procuratori, terzi che operano per conto e/o per nome delle Società del Gruppo (di seguito, per convenzione, congiuntamente definiti "**Collaboratori**").

In particolare tali soggetti sono tenuti al rispetto:

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

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

2. Impegni del Gruppo

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

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

3. I Valori Fondanti

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

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con tutte le categorie di *stakeholders* sono i principi cui il Gruppo Credito Valtellinese ispira il proprio operare, al fine di competere efficacemente e lealmente nel mercato, migliorare la soddisfazione dei propri Clienti, accrescere il valore aggiunto prodotto dal Gruppo e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie Risorse Umane.

Il Gruppo – conformemente a quanto indicato nella "Carta dei valori d'impresa" emanata dall'Istituto Europeo per il Bilancio Sociale – fa propri i seguenti valori:

- la centralità della persona, che si traduce:
 - nella tutela della dignità umana;
 - nella difesa dell'integrità fisica dei Collaboratori;
 - nel rispetto dei valori di interrelazione con gli altri;
 - nella salvaguardia e valorizzazione delle differenze culturali;
 - nella promozione del dialogo e della dialettica all'interno dell'organizzazione;
- professionalità e valorizzazione delle Risorse Umane;
- cooperazione;
- onestà;
- integrità morale;
- trasparenza;
- obiettività;
- diligenza;
- attenzione ai bisogni e alle aspettative legittime degli interlocutori interni ed esterni;
- interrelazione con la collettività e con le sue componenti rappresentative;
- impegno costante nella ricerca e nello sviluppo per favorire e percorrere, nel perseguimento del disegno strategico, il massimo grado di innovazione;
- lealtà nei confronti dell'azienda e senso di appartenenza;
- uso oculato dei beni e delle risorse aziendali;
- rispetto e tutela dell'ambiente.

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

In particolare, il Gruppo ribadisce la convinzione che agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i richiamati principi fondamentali.

4. Corporate Governance

Il Gruppo adotta un sistema di *Corporate Governance* conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa *Consob*, anche allineato ai contenuti del Codice di autodisciplina delle società quotate – cui il Gruppo ha aderito – e alle migliori prassi internazionali.

Tale sistema di governo societario è orientato alla massimizzazione del valore per gli Azionisti nel rispetto dei principi sanciti negli Statuti delle Aziende del Gruppo, al controllo dei rischi d'impresa, alla sana e prudente gestione, alla trasparenza nei confronti del mercato e al contemperamento degli interessi di tutte le componenti dell'azionariato, con particolare attenzione ai piccoli azionisti.

5. Trasparenza verso il mercato

Il Gruppo persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate. A tal fine mette a disposizione tutta l'informazione necessaria affinché le decisioni degli investitori possano essere basate sulle scelte strategiche aziendali, sull'andamento della gestione e sulla redditività attesa del capitale investito.

Tutta la comunicazione finanziaria delle Società del Gruppo si caratterizza non solo per il mero rispetto delle previsioni normative, ma anche per il linguaggio comprensibile, la completezza, la tempestività e la simmetria informativa nei confronti di tutti gli investitori.

6. Bilancio Sociale

Per il Gruppo Credito Valtellinese le imprese e le organizzazioni sono intese non solo come attori economici, ma anche come istituzioni sociali, le cui decisioni e azioni assumono una crescente importanza per il benessere delle comunità locali e nazionali.

I differenti portatori d'interesse per l'azienda pongono sì l'accento sulla *performance*, ma attribuiscono elevato valore ad aspetti quali la qualità, l'immagine, la reputazione, l'affidabilità, la trasparenza e correttezza degli stessi nei rapporti con i loro interlocutori pubblici e privati.

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese, cosciente di questo fatto, redige annualmente il Bilancio Sociale e lo sottopone alla verifica esterna da parte di una società indipendente accreditata.

Attraverso questa iniziativa il Gruppo intende fornire uno strumento atto a illustrare la rilevanza sociale, ambientale ed economica del proprio operato. In questo modo tutti gli *stakeholders* vengono messi in condizione di comprendere in modo chiaro e completo l'attività dell'impresa e i suoi risultati.

PARTE II: ORGANIZZAZIONE INTERNA

1. Gli Organi di Direzione e Controllo

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

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

2. Principi dell'organizzazione del Gruppo

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

A tal fine:

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

3. Rapporti infragruppo

Il Gruppo Credito Valtellinese riconosce autonomia alle Società che lo costituiscono, alle quali richiede di conformarsi ai valori espressi nel presente Codice, e di collaborare lealmente al perseguimento degli obiettivi, nel rispetto della Legge e delle normative vigenti.

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

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

4. Sistema di Controllo Interno

Il Gruppo adotta un'organizzazione finalizzata alla sana e prudente gestione, coniugando la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e compatibile con le condizioni

economico-patrimoniali, nonché con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza, in conformità alle previsioni normative.

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

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

5. I Soci

La *mission* del Gruppo è di creare valore sia nel breve sia nel lungo termine.

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

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

6. Risorse Umane

Il Gruppo riconosce che le Risorse Umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, in quanto il qualificato apporto di queste ultime all'attività svolta ne rappresenta il sostanziale valore aggiunto.

Esso ritiene prioritario il mantenimento di un ambiente di lavoro positivo, orientato alla massima collaborazione reciproca e al lavoro di squadra, alla condivisione degli obiettivi, nel quale ciascuno possa esprimere le proprie potenzialità, libero da ogni condizionamento o da qualsiasi forma di intimidazione.

Il Gruppo si impegna a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità e comunque in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive aziendali. I rapporti tra il Gruppo e le Risorse Umane che lo costituiscono sono improntati a fiducia e collaborazione.

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

6.1 Le politiche di selezione

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

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

6.2 Lo sviluppo delle professionalità

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

6.3 Ambiente di lavoro e tutela della privacy

Il Gruppo si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Collaboratori; inoltre esso opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei Lavoratori.

Il Gruppo garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante l'implementazione di un sistema di monitoraggio, gestione e prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale improntato al rispetto delle misure di protezione e prevenzione previste dalla normativa esterna vigente e al miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza.

Il Gruppo s'impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con la società, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti.

Anche a questo proposito, nel rispetto della legislazione vigente, il Gruppo si impegna alla tutela della *privacy* in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri Collaboratori e, più in generale, di quanti interagiscono con l'azienda.

6.4 Conoscenza e rispetto delle normative

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

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

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

Inoltre, non sono condivisibili condotte che possano rappresentare abuso della propria posizione di autorità: tra queste rientra, a titolo esemplificativo, richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del Personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della singola Società e rappresentano le caratteristiche richieste dal Gruppo ai propri Collaboratori.

6.5 Diligenza e buona fede

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

6.6 Doni e regalie

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

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

6.7 Obblighi di riservatezza

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

I Collaboratori osservano il dovere di riservatezza anche dopo la cessazione dal servizio.

Il Collaboratore consulta le sole informazioni alle quali è autorizzato ad accedere e ne fa un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a coloro che ne abbiano titolo e in conformità alle prescrizioni in vigore nella normativa interna.

Le informazioni sono gestite con modalità che garantiscano il rispetto della normativa vigente in tema di *privacy* e in conformità con le procedure interne esistenti: in particolare, non possono essere comunicate a terzi all'interno o all'esterno della Società di appartenenza, a meno che tale comunicazione sia necessaria per lo svolgimento dei propri compiti o sia richiesta dalle competenti autorità nell'ambito di indagini ufficiali.

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

6.8 Prevenzione degli abusi di mercato

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

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

Ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione del *business*, le Società del Gruppo assumono pertanto la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli *stakeholders*. In particolare, le Società del Gruppo comunicano con il mercato e gli investitori nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e parità di accesso all'informazione.

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

I Collaboratori devono evitare comportamenti che possano favorire fenomeni di *insider trading*¹ o agiotaggio, anche da parte di terzi.

¹ Per *insider* si intende chi in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio ha accesso a informazioni privilegiate riguardanti la società. Tra le informazioni privilegiate vi sono quelle cosiddette "*price sensitive*" quali le informazioni, non di pubblico dominio che, se rese pubbliche, possono influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari emessi da società del Gruppo quotati presso i mercati regolamentati.

I membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, i Responsabili di Funzione, i Dirigenti, i membri della società di revisione, e tutti i soggetti che hanno accesso ad informazioni non disponibili presso il pubblico e in grado di influenzare il valore dei titoli azionari (anche diversi da quelli emessi dalle Società del Gruppo) non possono sfruttare tali informazioni per la compravendita di azioni di società del Gruppo o di società quotate il cui andamento può essere influenzato dal Gruppo.

6.9 Beni in dotazione e accesso a procedure e sistemi

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

Particolare attenzione va data all'uso dei sistemi informatici e dei dati ivi contenuti, che rappresentano una componente fondamentale del patrimonio del Gruppo.

La sicurezza dei dati aziendali è in primo luogo responsabilità dei singoli fruitori².

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

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

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

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

6.10 Uso della posta elettronica aziendale e di Internet

Gli utenti di posta elettronica utilizzano tale strumento per soli fini di lavoro, nel rispetto della normativa aziendale vigente, con contenuti che siano coerenti con i principi e i valori espressi nel presente Codice. Ciò in quanto ogni messaggio o informazione trasmessa tramite rete elettronica rappresenta un'affermazione attribuibile alla Società.

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

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

² Si fa riferimento al riguardo al "Documento Programmatico sulla Sicurezza" redatto ai sensi del D.Lgs 196/2003 (Nuovo codice in materia di protezione dei dati personali) ed al Fascicolo regolamentare "Normativa di Sicurezza".

7. Principi di politica retributiva

Principi generali

La politica retributiva si rivela come un importante fattore per l'assolvimento degli obiettivi di *mission* dell'azienda e, nel contempo, per la fidelizzazione, la motivazione e - in ultima analisi - l'ottimale relazione con i Collaboratori.

L'applicazione delle iniziative di remunerazione del Personale si inserisce infatti in un contesto di equilibrio e di sostenibilità che riguarda anche i cosiddetti *stakeholder*, cioè i portatori di interessi verso l'azienda nel mercato (soci, clienti, enti...).

Gli elementi principali assunti a riferimento sono legati alla valutazione degli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità e disponibilità dei Collaboratori, elementi questi che si sintetizzano in modo più complessivo nell'adesione del personale al progetto aziendale.

I fondamentali delle politiche retributive dell'azienda tengono in considerazione il contesto normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito, con i due ambiti di applicazione contrattuale: quello cosiddetto di "primo livello", che trova il suo fondamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro del settore (CCNL), ed uno cosiddetto "di secondo livello" che si riferisce alla negoziazione dei contratti integrativi (CIA) oltre ai singoli accordi, tempo per tempo, aziendali stipulati.

Sulla base di tali riferimenti, l'azienda svolge le più opportune analisi per dare contenuto ai propri valori portanti anche attraverso una politica retributiva equilibrata e trasparente tale che questa possa divenire fonte di sviluppo, crescita professionale e motivazione per tutto il personale.

I principi sopra esposti trovano adeguata formalizzazione nell'ambito del documento "Politiche retributive di Gruppo". Detto documento è redatto in coerenza con quanto previsto nelle "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario" emanate dalla Banca d'Italia; sono state altresì prese in attenta considerazione le indicazioni emanate sull'argomento dai competenti organismi nazionali e sopranazionali, quali la Commissione Europea e l'OCSE.

In tale contesto, l'azienda ritiene che la retribuzione fissa rappresenti la componente basilare della remunerazione nel suo complesso, in relazione alle esigenze di stabilità che le risorse umane pongono nelle proprie priorità personali e lavorative. L'attenzione ad un'equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili rappresenta una costante nella strategia aziendale di retribuzione: in questo modo le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto di lavoro si bilanciano compiutamente con l'esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo.

Come sempre avvenuto anche nel passato, si conferma l'utilizzo esclusivo della forma di remunerazione su base monetaria, senza ricorrere a forme di retribuzione o di incentivazione su base finanziaria (ad esempio stock option). A tali orientamenti si è sempre improntata la politica di remunerazione posta in essere dal Credito Valtellinese e dalle banche e società che ne compongono il Gruppo bancario.

Le forme di remunerazione variabile rappresentano un imprescindibile corollario per riconoscere il buon esito di una prestazione professionale, segnatamente allorquando questa si configuri al di sopra degli standard attesi e comunque abbia portato l'azienda all'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza (sistema premiante).

Nel caso in cui vengano altresì adottati sistemi di remunerazione con modelli formalizzati con riferimento ai risultati aziendali (sistemi incentivanti), questi ultimi vengono parametrati alle strategie di lungo periodo, salvaguardando i requisiti di stabilità e di prudente gestione del rischio.