

Indirizzi operativi e gestionali

I concreti indirizzi gestionali ai quali conseguentemente è improntata la politica di remunerazione - che trovano ampia descrizione nel sopra citato documento "Politica retributiva di Gruppo" sono di seguito sintetizzati.

7.1 Consiglio di Amministrazione

La componente di remunerazione viene dimensionata entro importi fissi di entità contenuta e in piena coerenza con le esigenze di equilibrio, economicità gestionale e rispetto del ruolo e delle funzioni spettanti agli organi sociali. A fronte di incarichi consiliari che comportino in maniera specifica impegno e responsabilità vengono attribuite particolari indennità, nel rispetto di un generale criterio di equità e proporzionalità.

7.2 Dipendenti

Ai dipendenti ai quali sono state affidate responsabilità nell'ambito delle funzioni di controllo la remunerazione è definita all'interno della struttura retributiva in modo omnicomprensivo e non sono previste forme di incentivazione legate a *performance*.

Per componenti la Direzione Generale della Capogruppo il Consiglio di Amministrazione può deliberare l'adozione di meccanismi di incentivazione esclusivamente monetaria su base parametrata al raggiungimento di specifici obiettivi definiti in coerenza alla prudente gestione del rischio ed alle strategie di lungo periodo e con collegamento fra compenso e risultati effettivi e duraturi. L'ammontare complessivo della retribuzione variabile rispetto a quella fissa prende come riferimento una percentuale massima del 35%.

Per quanto riguarda i Dirigenti, i Quadri Direttivi ed il Personale appartenente alle Aree professionali detta percentuale di riferimento è determinata al valore del 30%.

Eventuali meccanismi di sistema incentivante sono deliberati nel rispetto delle norme contrattuali ed aziendali che disciplinano la materia.

7.3 Collaboratori non legati a rapporto di lavoro subordinato

L'Azienda, come per il passato, intende far ricorso in forma estremamente ridotta a tali figure professionali. La forma remunerativa adottata è sempre quella della retribuzione monetaria in misura fissa.

7.4 Conclusione del rapporto di lavoro

Per taluni dipendenti, distinti particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro, unitamente al riconoscimento di quanto previsto normativamente a titolo di trattamento di fine rapporto (TFR) può essere prevista la corresponsione di un importo monetario di contenuta entità a titolo di escomio, inteso come espressione di gratitudine per l'impegno lavorativo profuso. Detti provvedimenti vengono proposti alla valutazione dalle competenti funzioni aziendali ed approvati singolarmente dal Consiglio di Amministrazione.

Non sussistono contratti individuali relativi a membri di Consiglio di Amministrazione o di Direzione Generale o a Dirigenti che prevedano la corresponsione di una "buonuscita" in relazione alla conclusione del rapporto di collaborazione con il Gruppo Credito Valtellinese.

8. Conflitto di interessi

Tra il Gruppo e i propri Collaboratori sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario di ciascuno utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice, che rappresentano i valori cui il Gruppo Credito Valtellinese si ispira.

In tale prospettiva tutti i Collaboratori, anche in ottemperanza alle vigenti disposizioni contrattuali collettive, evitano ogni situazione e si astengono da ogni attività che possa contrapporre un interesse

personale a quelli della azienda o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre a essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel presente Codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

9. Redazione di bilanci, relazioni e altre comunicazioni sociali previste per legge

Tutte le operazioni e le decisioni assunte all'interno del Gruppo hanno una registrazione adeguata, frutto di un preciso e formalizzato — anche informaticamente — processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento. Ogni operazione ha pertanto un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Protocolli specifici sono adottati - da parte di tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo - nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni di Gruppo. La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

Le scritture contabili³ sono pertanto tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali in materia di contabilità, allo scopo di eseguire una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

A tal fine tutti i Collaboratori coinvolti nelle scritture contabili assicurano la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati.

I Collaboratori sono inoltre tenuti a informare tempestivamente i propri Responsabili dell'eventuale riscontro di omissioni, gravi trascuratezze o falsificazioni della contabilità e/o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili.

10. Condotta nelle operazioni su monete, banconote, bollati ed altri valori

I dipendenti o i collaboratori esterni che, nell'ambito della propria attività, ricevono o mettono in circolazione valori sono tenuti ad operare nel rispetto della legge, dei regolamenti e delle norme interne, con onestà, integrità, correttezza e buona fede.

In particolare, sono tenuti a vigilare sull'autenticità dei valori trattati e ad attivare tempestivamente le procedure interne vigenti, qualora entrino in possesso di valori di dubbia autenticità.

Ai fini del presente paragrafo, per valori si intende monete, valori di bollo, carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo.

³ Per scritture contabili si intendono tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese.

PARTE III: RAPPORTI CON L'ESTERNO

Nei rapporti con l'esterno il Gruppo uniforma la propria condotta a principi di trasparenza, affidabilità, legalità, lealtà, correttezza, responsabilità e qualità.

1. La Clientela

Finalità prioritaria del Gruppo nello svolgimento della propria attività è la tutela dei diritti del Cliente. A ogni Cliente o categoria di Clienti sono prestate cura e attenzione, senza discriminazione alcuna.

Nei rapporti con la Clientela, e in genere nelle relazioni esterne intrattenute in occasione della propria attività lavorativa, ciascun Collaboratore uniforma la propria condotta a criteri di cortesia, collaborazione e trasparenza, fornendo complete e adeguate informazioni sulle caratteristiche e le condizioni economiche dei prodotti e servizi offerti – ivi inclusa la composizione delle spese e degli oneri fiscali, nonché la natura ed i rischi delle operazioni e dei servizi richiesti – affinché il Cliente possa effettuare le proprie scelte in modo consapevole.

Nelle relazioni con l'esterno, i Collaboratori si comportano in modo tale da determinare fiducia e collaborazione nella Clientela; mostrano cortesia e disponibilità nella comunicazione con il pubblico e curano la fornitura del servizio in modo efficiente e sollecito.

Tutte le informazioni acquisite, in modo diretto o indiretto, sulla Clientela sono utilizzate e conservate con cura al fine di garantire la massima riservatezza e il rispetto della vigente normativa sulla privacy.

Le richieste di informazioni provenienti dalla Clientela sono soddisfatte con tempestività e sono tenute sotto costante monitoraggio, al fine di migliorare la qualità del servizio reso e, per tal via, la soddisfazione del Cliente. E' data particolare attenzione ai suggerimenti provenienti dalla Clientela, in quanto il Gruppo considera questi ultimi uno strumento privilegiato per la creazione di un rapporto costruttivo e di collaborazione fattiva con i Clienti.

Eventuali reclami saranno trattati con la massima tempestività e attenzione. Qualora i reclami risultino fondati, sarà cura degli Uffici competenti individuare con prontezza soluzioni adeguate per la composizione della controversia.

Le norme di comportamento riportate nel presente Codice integrano quelle individuate nel Codice di Comportamento del settore bancario e finanziario emanato dall'ABI e approvato dal Gruppo nel 1996 con delibera dei Consigli di Amministrazione.

Rappresenta un comportamento contrario ai principi del presente Codice intrattenere relazioni con persone collegate a organizzazioni criminali. Al riguardo si richiamano la normativa di settore e quella interna in materia di antiriciclaggio, trasparenza bancaria e antiusura. Eventuali anomalie andranno prontamente segnalate alle funzioni competenti e, in caso di sospetta commissione di reato previsto dal D.Lgs. 231/2001, all'Organismo interno di Vigilanza istituito ai sensi dello stesso Decreto.

2. I Fornitori

Il Gruppo promuove e conduce una politica attenta nella scelta dei propri Fornitori, creando relazioni che conducono alla creazione di valore. I rapporti con i Fornitori sono gestiti dalle unità organizzative a ciò preposte, nel rispetto dei principi di correttezza ed imparzialità ed in conformità con le procedure interne e i poteri delegati.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, economicità. Nel processo di selezione dei Fornitori si terrà conto anche del loro apprezzamento sul mercato, della loro capacità di fare fronte agli obblighi normativi vigenti (es. sicurezza lavoro, normativa di vigilanza, riservatezza, ecc.) e del possesso di Certificazioni di Qualità.

Tali principi dovranno essere seguiti anche nel caso in cui le Società del Gruppo si avvalgano di Fornitori iscritti a liste specifiche predisposte.

3. La Collettività

Il Gruppo mira a essere il punto di riferimento per la collettività e per il territorio ove opera contribuendo alla crescita delle comunità attraverso l'erogazione di servizi efficienti e tecnologicamente avanzati e promuovendo attività e comportamenti finalizzati alla crescita socio-economica e culturale, con una particolare attenzione anche al patrimonio artistico.

In coerenza con tali obiettivi e con le responsabilità assunte verso i diversi stakeholders, il Gruppo Credito Valtellinese individua nella ricerca e nell'innovazione una condizione prioritaria di crescita e successo.

Il Gruppo si impegna inoltre a non operare con organizzazioni coinvolte in attività contrarie ai propri valori fondanti, quali, per esempio, enti implicati nelle seguenti attività:

- riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite;
- traffico di armi e/o sostanze stupefacenti;
- terrorismo;
- attività lesive della dignità e dei diritti umani.

In particolare, il Gruppo bancario Credito Valtellinese, in coerenza con i valori ed i principi enunciati nel presente Codice Comportamentale ed in sintonia con la tradizionale ispirazione cristiana che trova riferimento nello Statuto della Capogruppo, esprime un orientamento contrario al finanziamento di progetti espressamente dedicati o rivolti alla produzione di armi e sistemi d'arma, nonché alla regolarizzazione di transazioni relative all'import-export di armamenti. Coerentemente a tale scelta etica e nel rispetto delle specifiche istruzioni emanate in materia, le strutture territoriali e centrali di tutte le Banche del Gruppo evitano di fornire servizi di finanziamento o di regolazione delle transazioni bancarie relative alla produzione e commercio di armi, alla clientela operante nel settore della progettazione, produzione, importazione, esportazione, manutenzione e lavorazione di materiale di armamento.

Nella consapevolezza della rilevanza del servizio erogato e delle conseguenti responsabilità verso la collettività, il Gruppo — nel rispetto delle reciproche autonomie — mantiene con le realtà locali relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione; il Gruppo si impegna inoltre a considerare la tutela dell'ambiente un dovere costante.

4. Soggetti esterni

4.1 Rapporti con le Autorità di Controllo

I rapporti con le Autorità di Vigilanza e Controllo, nazionali, comunitarie ed estere, sono ispirati al rispetto di principi di trasparenza e leale cooperazione. Nello svolgimento tanto delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico quanto dei rapporti di carattere specifico il Gruppo Credito Valtellinese garantisce la completezza e l'integrità delle notizie e l'oggettività delle valutazioni, assicurando la tempestività degli adempimenti richiesti.

4.2 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Il Gruppo Credito Valtellinese e in generale tutti i Collaboratori terzi che agiscono per conto dello stesso nei rapporti con la Pubblica Amministrazione⁴ (di seguito denominata "P.A."), italiana o straniera, ispirano ed adeguano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

⁴ Ai fini del presente Codice, per "Pubblica Amministrazione" si deve intendere qualsiasi ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, persona - fisica o giuridica - che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio.

I rapporti istituzionali con Autorità ed Enti pubblici volti alla rappresentazione e tutela degli interessi del Gruppo sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti e alle responsabilità a ciò delegate e sono esercitati in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti dai quali possano dedursi tentativi di influenzare impropriamente e/o indebitamente l'attività e le opinioni delle medesime Autorità.

4.3 Le organizzazioni politiche e sindacali

Le relazioni con rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali sono riservate alle competenti funzioni di Gruppo a ciò preposte.

Nei rapporti con i citati soggetti, i Collaboratori adottano un comportamento improntato alla massima trasparenza, integrità e imparzialità, al fine di instaurare con gli stessi una corretta dialettica, senza alcuna disparità di trattamento.

4.4 Rapporti con gli organi di informazione

I rapporti con i *mass media* sono riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte, nel rispetto delle procedure interne stabilite dalla normativa interna del Gruppo.

Le informazioni sono trasparenti, veritiere e corrette; esse sono inoltre coerenti con le politiche e le strategie aziendali e non sono formulate con modalità tali da ingenerare equivoci o ambiguità.

Il Gruppo, inoltre, per quanto di sua competenza, assicura la veridicità e completezza dell'informazione presente sul proprio sito *Internet*.

5. La Concorrenza

Il Gruppo crede nel valore della libera concorrenza quale strumento fondamentale per la tutela del Consumatore. A tal fine, si impegna a operare con la massima correttezza, nel rispetto delle norme vigenti in tema di *antitrust* e nel pieno rispetto dei propri concorrenti.

6. Tutela dell'immagine

La buona reputazione e/o l'immagine del Gruppo e di ogni società che ne fa parte rappresenta una risorsa immateriale essenziale. Tutte le attività lavorative di quanti operano per il Gruppo sono svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine del Gruppo stesso.

PARTE IV: IL CODICE COMPORTAMENTALE NELL'AZIENDA

A tutti i Collaboratori è richiesta una profonda riflessione sui principi e sui valori richiamati dal presente Codice: un'adesione personale a questi ultimi contribuirà, tra l'altro, al rispetto spontaneo da parte di ognuno delle Leggi e delle normative vigenti.

Ogni Collaboratore dovrà impegnarsi al rispetto e alla difesa dei principi di integrità, onestà, correttezza e trasparenza che sono da sempre perseguiti dal Gruppo nella conduzione dei suoi affari.

1. Comunicazione e formazione concernenti il Codice Comportamentale

Il Codice Comportamentale è portato a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione. Particolari forme di adesione potranno essere richieste, dalle Funzioni competenti, ai consulenti e collaboratori esterni del Gruppo.

Il Gruppo assicura una adeguata formazione finalizzata a favorire la conoscenza e la comprensione dei principi e delle norme comportamentali. Provvede inoltre all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni nonché all'aggiornamento delle disposizioni con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestano.

Le iniziative saranno differenziate a seconda del ruolo e della responsabilità dei soggetti coinvolti: per i neo-assunti è previsto un programma formativo sui contenuti del Codice Comportamentale nell'ambito dei corsi di formazione introduttivi.

2. Violazioni del Codice Comportamentale

La osservanza delle norme del presente Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi degli articoli 2104 e 2105 c.c.

Pertanto, il mancato rispetto di dette norme può assumere rilevanza a fini disciplinari, conformemente a quanto previsto dalle normative legali e contrattuali, nonché del codice disciplinare, tempo per tempo vigenti. Il Gruppo si impegna a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Nei confronti dei soggetti che non intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, il Gruppo si riserva di intraprendere qualsiasi azione di ogni ordine e giurisdizione ritenuta idonea a salvaguardare gli interessi sociali, ivi compresa la facoltà di chiedere il risarcimento dei danni, anche d'immagine.

3. La vigilanza dell'attuazione del Codice Comportamentale

La verifica sulla attuazione del Codice Comportamentale e sulla sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione e del *management* aziendale, il quale potrà anche farsi promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

E' compito del Consiglio di Amministrazione aggiornare il Codice al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante e alla evoluzione della sensibilità civile.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice - ricognitivo della consolidata prassi aziendale e comportamentale del Gruppo Credito Valtellinese - è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Credito Valtellinese nella riunione del 20 luglio 2004 e i successivi relativi aggiornamenti sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione stesso nella riunione del 17/07/2007, del 14/10/2008 e dell'11/11/2008.

Il Credito Valtellinese - capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario - ha sottoposto il presente Codice Comportamentale alle altre Società del Gruppo invitandole ad adottarlo quale strumento di gestione ed elemento effettivo della strategia e dell'organizzazione aziendale.

I Consigli di Amministrazione di tutte le Società del Gruppo hanno condiviso e recepito il presente Codice. Quest'ultimo entra pertanto in vigore dalla data odierna e potrà essere aggiornato sulla base dell'esperienza.

Per effetto di questa diffusione nel Gruppo, il Codice Comportamentale si applica a tutte le Società del Gruppo ed è vincolante per i comportamenti di tutti i suoi Collaboratori. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata come sopra descritto e diffusa tempestivamente ai Destinatari.

Sondrio, 13 novembre 2009

PAGINA BIANCA

ALLEGATO C

CODICE ETICO

Si riporta di seguito copia del Codice Etico adottato dall'Emittente e dalle società del gruppo bancario Monte dei Paschi di Siena indicate nel precedente Allegato "B".

CODICE ETICO DEL GRUPPO MONTEPASCHI

Aprile 2008

INTRODUZIONE

Il Gruppo Montepaschi è tra le maggiori organizzazioni bancarie in Italia.

La sua Capogruppo, Banca Monte dei Paschi di Siena Spa, fu fondata nel 1472 come Monte di Pietà per dare aiuto ai bisognosi, combattere l'usura, accompagnare lo sviluppo in un momento storico difficile per la città di Siena.

Cinquecento anni a contatto con i bisogni delle persone e delle comunità di appartenenza, hanno sviluppato un forte senso di responsabilità e determinazione a partecipare alla crescita sostenibile della società.

Un impegno che si attua attraverso decisioni aziendali, comportamenti individuali e un confronto costante con gli stakeholder per rispondere alle loro attese e meritare la loro fiducia, nella convinzione che il successo del Gruppo dipenda non solo dalla qualità di prodotti e servizi ma soprattutto dal modo in cui sono realizzati e distribuiti.

Per questo è necessario che Amministratori, Sindaci, Direzione e tutti i Dipendenti agiscano in conformità con i più alti standard etici e professionali.

Una buona condotta fa bene all'azienda, incrementa la capacità di generare valore per sé e gli stakeholder, ed è funzionale a guadagnare e proteggere nel tempo credibilità, reputazione e consenso.

Il Codice Etico indica riferimenti e principi guida, complementari agli obblighi di legge, che devono orientare le condotte attese, in continuità e coerenza con la missione dell'Azienda ed i suoi valori fondamentali: etica della responsabilità, orientamento al cliente, attenzione al cambiamento, imprenditività e proattività, passione per le competenze professionali, spirito di squadra e cooperazione.

Con il Codice Etico si intende stimolare comportamenti e processi virtuosi per coniugare al meglio la corretta conduzione aziendale con le aspettative e gli interessi socialmente rilevanti, valutando i risultati anche in un'ottica di medio-lungo periodo.

Il Codice Etico raccoglie ed integra principi di comportamento già considerati nell'attività, rispetto ai quali il Gruppo Montepaschi intende continuare a misurarsi. Responsabilità ed etica personale devono sempre guidare le decisioni ed azioni del Gruppo stesso.

I risultati, positivi e negativi, dell'attuazione del Codice Etico saranno costantemente verificati nell'ambito dei controlli interni quali importanti indicatori di prestazione aziendale.

Politiche, codici, regolamenti e procedure interne possono precisare i termini di applicazione di alcuni degli ambiti del Codice Etico.

ATTUAZIONE DEL CODICE

OBIETTIVI E DESTINATARI

Il Codice Etico (da qui in avanti “Codice”) indica i principi, i modelli e le norme di comportamento che il Gruppo Montepaschi (da qui in avanti “Gruppo”) si impegna a seguire in ogni attività, nei rapporti interni, nelle relazioni con il mercato e gli stakeholder ¹, nei confronti dell’ambiente.

OBIETTIVI

Gli obiettivi del Codice sono:

- definire standard di “buona condotta” per l’attuazione di politiche e procedure aziendali
- informare i dipendenti circa i comportamenti attesi
- contribuire ad attuare la politica di responsabilità sociale del Gruppo
- contribuire a rendere compatibili gli obiettivi del Gruppo con gli interessi della società civile.

DESTINATARI

Amministratori, Sindaci e Dirigenti delle società del Gruppo, nello svolgimento delle proprie funzioni e in relazione alle rispettive responsabilità, devono applicare il Codice e contribuire alla sua diffusione, ispirandosi e conformandosi in ogni loro attività ai valori in esso espressi.

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

Il Gruppo si impegna a favorire l’adozione del Codice tra le società collegate, partecipate, partner commerciali, consulenti e collaboratori, considerando il rispetto del medesimo elemento di valutazione dei rapporti in essere e futuri.

APPLICAZIONE

Considerata la varietà e diversa natura delle attività del Gruppo, ogni comportamento, ancorchè non espressamente considerato dal Codice, deve essere ispirato a criteri di buon senso ed etica personale, in coerenza con i valori, i principi guida e le procedure aziendali, e con la consapevolezza di non esporre il Gruppo a rischi reputazionali.

¹ Gli stakeholder sono coloro che:

- contribuiscono alla realizzazione della missione dell’azienda;
 - sono in grado di influenzare con le loro molteplici decisioni (di spesa, di investimento, di collaborazione, di regolamentazione e controllo) il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
 - vengono influenzati dalle scelte e dalle attività dell’azienda.
- Pur non esistendo una esemplificazione univoca di stakeholder valida per ogni azienda, comunemente si individuano come stakeholder i soggetti portatori di un interesse rilevante rispetto all’attività dell’ente, quali gli azionisti/soci, i dipendenti, la clientela, i fornitori ed altri partner commerciali, le istituzioni (tra cui l’autorità di controllo e vigilanza, la pubblica amministrazione), le comunità locali.

Oltre alle regole del Codice, il Gruppo si impegna a rispettare le norme e le procedure interne, i codici di emanazione esterna cui aderisce (Codici di autodisciplina, Codici di condotta specifici per settore d'attività, Global Compact delle Nazioni Unite, Alleanza europea sulla responsabilità sociale d'impresa, ecc.), le disposizioni contrattuali e gli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

RESPONSABILITÀ

EMANAZIONE E AGGIORNAMENTO

Il Codice è elaborato dal Comitato per la Responsabilità Sociale d'Impresa (da qui in avanti "Comitato") ed approvato dal Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo, Banca Monte dei Paschi di Siena Spa.

Il Comitato verifica l'adeguatezza del Codice in relazione a eventuali novità normative e di indirizzo etico-sociale, tenendo anche conto di segnalazioni e giudizi raccolti provenienti dagli stakeholder interni ed esterni.

Ogni modifica del Codice deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Le Società del Gruppo recepiscono e applicano il Codice.

DIFFUSIONE

Il Codice ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza dei Destinatari e, in un'ottica di trasparenza, anche dei clienti e degli altri stakeholder attraverso idonei canali, quali:

- distribuzione, in formato cartaceo e/o elettronico
- l'house organ "Filodiretto 7"
- interventi formativi
- sistemi intranet
- pubblicazione nei siti internet del Gruppo
- bilanci sociali del Gruppo
- la rete delle filiali

Le strutture amministrative e direttive, nelle loro varie articolazioni, si impegnano a diffondere il Codice ed a promuoverne l'applicazione.

SEGNALAZIONI E CONTROLLI

Il sistema dei controlli interni verifica la corretta applicazione del Codice.

Eventuali inosservanze e comportamenti ritenuti non in linea con le indicazioni del Codice possono essere rilevati da ciascuna Funzione aziendale, nell'ambito delle attività di controllo relative alla propria sfera di competenza, e in generale da tutti i Destinatari.

Le relative segnalazioni, da inviarsi alla Funzione di controllo interno, devono essere trattate in modo confidenziale ed analizzate per verificarne la significatività e disporre eventuali azioni correttive e/o di miglioramento.

La Funzione medesima, attraverso l'attività di verifica ordinaria e considerando le eventuali segnalazioni ricevute, valuta ed accerta i possibili comportamenti che facciano presupporre la violazione del Codice.

Il Comitato esamina, almeno una volta l'anno, per le opportune valutazioni, il rapporto relativo alle segnalazioni e agli esiti dei controlli.

VIOLAZIONI

Ogni inosservanza alle disposizioni del Codice, salva l'eventualità che la stessa costituisca inadempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni relativa conseguenza contrattuale e di legge, può dar luogo, a seconda dei casi e della gravità, a provvedimenti, quali:

- interventi di formazione e sensibilizzazione
- risoluzione, anche contrattuale, di rapporti con terzi

PRINCIPI GENERALI

MISSIONE

La missione del Gruppo è di:

- creare valore per i suoi azionisti, nel breve come nel lungo termine, ponendo attenzione prioritaria alla soddisfazione dei clienti, allo sviluppo professionale delle persone e agli interessi di tutti gli stakeholder
- proporsi stabilmente come modello di riferimento nel panorama bancario italiano in continua evoluzione, affermando un ruolo di leadership
- sviluppare il senso di appartenenza, valorizzando nel contempo le differenze culturali e mantenendo un forte radicamento nei territori in cui opera.

VALORI

I valori del Gruppo, già compendiate nella "Carta dei Valori", sono:

Etica della responsabilità

Riferire ogni comportamento all'etica della responsabilità, che impegna ad essere sempre orientati al servizio, all'integrità e alla trasparenza, alla correttezza negli affari, alla salvaguardia dell'ambiente ed al rispetto di tutte le persone.

Orientamento al cliente

Sviluppare l'ascolto e quindi l'attenzione alle relazioni con i clienti esterni ed interni, migliorando la qualità dei servizi forniti e la customer satisfaction, ossia il livello della qualità del servizio reso

ed il grado di soddisfazione della clientela, attraverso una costante attenzione all'efficienza e all'efficacia nei processi di produzione e di erogazione dei servizi stessi.

Attenzione al cambiamento

Coltivare l'attenzione propositiva verso il futuro, l'apertura all'innovazione e la flessibilità nello svolgere il proprio lavoro, valorizzando nel contempo i punti di forza derivanti dalla tradizione.

Imprenditività e proattività

Tenere comportamenti imprenditivi a tutti i livelli di responsabilità, anticipando i problemi, avanzando proposte e soluzioni, assumendo responsabilità adeguate a ogni livello professionale.

Passione per le competenze professionali

Essere un modello di riferimento attraverso lo sviluppo di best practice e una concezione della professione orientata alla formazione e all'autosviluppo delle competenze chiave, sia individuali che aziendali.

Spirito di squadra e cooperazione

Comunicare per mantenere e sviluppare lo spirito di squadra, migliorando la cooperazione, la condivisione delle competenze e la capacità di aiutare gli altri: l'obiettivo è di essere attori responsabili, al fine di ricercare e favorire il successo del Gruppo, nel rispetto dei suoi presupposti etici.

REGOLE DI CONDOTTA

GESTIONE DEL PERSONALE E AMBIENTE DI LAVORO

Il Gruppo si impegna a garantire condizioni e ambienti di lavoro sicuri, salubri e soddisfacenti, in cui i dipendenti sono trattati in modo equo e con rispetto, supportati nello sviluppo professionale e premiati per le buone prestazioni ottenute.

La ricerca e la selezione del personale è effettuata sulla base di criteri di oggettività, competenza e professionalità, garantendo a tutti pari opportunità d'inserimento e di carriera in base al merito.

Viene favorito, anche attraverso un confronto con le Organizzazioni Sindacali, un clima di lavoro positivo, che valorizzi le individualità, i rapporti interpersonali, contribuendo a realizzare partecipazione, senso d'appartenenza e spirito di squadra.

Viene ricercata, in un'ottica di flessibilità nella gestione delle risorse umane, la massima conciliabilità tra gli obiettivi e le esigenze dell'azienda e le necessità personali e familiari dei dipendenti.

Non è tollerata alcuna forma di discriminazione e vessazione.

Il Gruppo pone in essere le necessarie misure per permettere ai dipendenti una corretta osservanza e applicazione del Codice.

L'osservanza del Codice costituisce presupposto per l'applicazione dei sistemi incentivanti e di progressione di carriera previsti nella normativa contrattuale.

RELAZIONI CON I CLIENTI

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

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

I clienti sono informati in modo chiaro e completo sulle condizioni e prestazioni di prodotti e servizi, facilitandone la comprensione e scelte più consapevoli. In questo si vuole aiutare i clienti a chiarire le effettive necessità, supportandoli in una gestione dei risparmi informata e consapevole.

Viene inoltre assicurata attenzione ai bisogni delle componenti sociali più deboli, favorendone l'accesso ai servizi bancari, l'uso consapevole del credito e la prevenzione del sovraindebitamento.

Il Gruppo applica e mantiene un'efficace politica di gestione per prevenire i conflitti di interesse nei rapporti con i clienti, assicurando in ogni caso la trasparenza e completezza di informazioni sulla natura, la fonte e l'estensione dei medesimi.

I dati personali sui clienti sono trattati con riservatezza. Azioni di marketing ed informazioni pubblicitarie sono indirizzate solo ai clienti che ne hanno dato il consenso.

Per diffondere la cultura della relazione viene premiato il raggiungimento di obiettivi di soddisfazione e fedeltà dei clienti, che sono monitorati con regolarità. Il Gruppo è aperto ai suggerimenti e alle proposte dei clienti e degli altri stakeholder in merito ai servizi e ai prodotti.

I reclami sono gestiti con sensibilità e costituiscono opportunità di miglioramento, per superare conflittualità e recuperare fiducia e soddisfazione dei clienti, anche nell'ambito degli accordi in essere con le Associazioni dei Consumatori.

RAPPORTI CON I FORNITORI

Il Gruppo si impegna a sviluppare con i propri fornitori rapporti di correttezza e trasparenza.

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

I fornitori sono sensibilizzati a svolgere l'attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice.

In particolare, devono assicurare serietà nel business, rispettare i diritti dei propri lavoratori, investire in qualità e gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

CORRETTEZZA E TRASPARENZA NEGLI AFFARI

CONCORRENZA LEALE

Una concorrenza corretta e leale è condizione necessaria per sviluppare e mantenere l'azienda nei mercati, nel rispetto formale e sostanziale della relativa disciplina normativa.

Il Gruppo si confronta nei mercati sulla base della qualità e sicurezza dei propri prodotti e servizi, evitando accordi ed altri comportamenti limitativi della concorrenza, la formazione di "cartelli", la divisione dei mercati, ecc.

INTEGRITÀ

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

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

Non è consentito svolgere incarichi e attività incompatibili con il ruolo aziendale o in contrasto con gli interessi morali ed economici del Gruppo.

CONFLITTO DI INTERESSI

I Destinatari del Codice operano nell'interesse e per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, nel pieno rispetto della normativa e dei codici di comportamento aziendali (ad esempio Codice di comportamento per le operazioni con le Parti Correlate).

In coerenza con tale principio devono essere evitate situazioni in cui l'attività dell'Azienda possa essere influenzata dagli interessi personali, di familiari o terzi collegati.

GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Le informazioni riguardanti il Gruppo, i clienti ed altri soggetti, quali dipendenti, fornitori, amministratori, azionisti, sono trattate con riservatezza, nel rispetto della normativa in materia di tutela della privacy.