



**BANCA DI
PIACENZA**

GUIDO BOLZONI (red) – Ufficio Organizzazione & IT e PAOLO PIAGGESI (red) – Funzione di Risk management

Coop: MARIO ANTONIO OPPIZZI (Organismo di Vigilanza 231/01)

CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

Adottato dal Consiglio di amministrazione il 29 gennaio 2008 e aggiornato da ultimo il 28 novembre 2023



PREMESSA

La Banca di Piacenza soc. coop. per azioni (di seguito Banca di Piacenza, Banca) ha adottato un proprio Modello di Organizzazione e Gestione (ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231) di cui il presente Codice Etico fa parte integrante.

La Banca di Piacenza è, secondo le proprie tradizioni di banca popolare, strettamente legata alla realtà economica, culturale e sociale del territorio di insediamento. La crescita della Banca – che svolge un ruolo determinante nel mercato di riferimento, per lo sviluppo economico ed il benessere della comunità in cui essa opera – è in funzione del progresso della comunità stessa.

La Banca di Piacenza, nella sua qualità di impresa bancaria, persegue, quindi, il miglior risultato economico, il cui conseguimento, però, non può essere disgiunto dalla trasparenza e correttezza dei metodi adottati, nel quadro delle proprie strategie di crescita nel medio e lungo termine.

Per questi motivi la Banca di Piacenza ha aderito al “Codice di Comportamento del settore bancario e finanziario”, predisposto a cura dell'Associazione Bancaria Italiana e ha adottato il presente Codice.

Il “Codice Etico” della Banca di Piacenza si propone di rendere espliciti e diffondere i principi morali ai quali devono ispirarsi i dipendenti nei rapporti tra gli stessi e nei confronti di tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, esterni alla Banca, nella consapevolezza che i comportamenti di ciascuno non possono essere disciplinati dalle sole leggi civili e penali. In particolare, devono ispirarsi ai principi di “compliance” alle norme primarie e regolamentari in vigore; queste ultime intese come valore superiore da perseguire nel rispetto dei principi etici cui si è sempre attenuta la Banca e che, in specie, si contrappongono al possibile utilizzo indebito e/o illecito del sistema dei pagamenti attraverso l'adozione delle più rigorose disposizioni organizzative e di controllo in tema di contrasto al riciclaggio di capitali e di finanziamento al terrorismo.

Ciascun dipendente è tenuto, pertanto, allo scrupoloso rispetto delle norme del presente Codice.

PRINCIPII GENERALI

La Banca di Piacenza, nella convinzione di apportare benefici all'intera collettività, si prefigge di:

- consolidare e migliorare la propria posizione economica e patrimoniale
- sviluppare l'attività nel territorio di competenza, ispirando la propria azione al soddisfacimento delle esigenze della clientela
- impegnarsi, nei confronti degli azionisti, al raggiungimento del miglior risultato economico sulla base degli indirizzi deliberati dal Consiglio di amministrazione.

In particolare, la Banca di Piacenza intende porsi come interlocutore di fiducia delle famiglie nella tutela e gestione del loro risparmio e delle imprese nell'individuazione delle loro necessità e nella soluzione dei loro problemi, attraverso la diversificazione e la qualità dei servizi e prodotti forniti ad ogni segmento di mercato.

Le attività della Banca di Piacenza saranno, pertanto, sempre svolte nel rispetto sia delle leggi civili e penali in vigore, sia delle norme emanate dagli Organi di Vigilanza e di Controllo previsti dall'Ordinamento, nonché dei codici di comportamento emanati dalle Associazioni del settore.

DESTINATARI E DIFFUSIONE DEI CONTENUTI

Gli amministratori, i sindaci, i dipendenti, i collaboratori della Banca e qualsiasi altro soggetto che agisca in nome e per conto della Banca. A tutti coloro che sono incaricati di attività diverse per conto della Banca, si richiede di tenere comportamenti coerenti ai principi sanciti dal presente Codice Etico. La Banca ha provveduto alla diffusione dei contenuti del Codice Etico attraverso i canali che ha ritenuto più idonei al recepimento, da parte di coloro che ne sono interessati. Tali canali sono:

- la distribuzione in forma cartacea
- gli interventi formativi (indirizzati principalmente al personale)
- la pubblicazione sul sito Intranet aziendale
- il canale Internet della Banca.

VALORI DI RIFERIMENTO DEL PERSONALE

Il personale costituisce il più importante bene aziendale; la dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi della Banca. La gestione del personale deve, quindi, essere costantemente improntata esclusivamente a criteri di professionalità e merito e deve garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita ed adeguati riconoscimenti in relazione all'apporto fornito al successo aziendale.



La Banca ha il massimo rispetto della dignità umana e del diritto alla riservatezza dei dipendenti sia sul posto di lavoro, sia nelle manifestazioni della vita privata.

La Banca incoraggia il rispetto dei principi di non discriminazione, pari opportunità di genere, inclusione ed equilibrio tra vita professionale e privata, così come esplicitati nel documento Politica per la promozione della diversità e della inclusività.

In considerazione, comunque, del fatto che lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Banca, la difesa ed il miglioramento dell'immagine aziendale, sul posto di lavoro e nella vita sociale, costituiscono un importante obiettivo comune, i dipendenti devono mantenere una condotta personale integra ed equilibrata anche sotto il profilo finanziario personale, per evitare qualsiasi potenziale negativa ricaduta sulla propria attività lavorativa e sulla considerazione di cui gode la Banca.

Fare parte della Banca di Piacenza comporta il rispetto delle regole aziendali, l'adesione a valori di professionalità, trasparenza ed onestà, nonché l'impegno a trasmettere un'adeguata immagine della stessa. I rapporti tra i dipendenti devono, pertanto, essere improntati a criteri di lealtà, di correttezza e di collaborazione con tutti i colleghi in vista del perseguimento di un obiettivo comune. È anche responsabilità di ciascuno promuovere la conservazione di un ambiente di lavoro coerente ai valori indicati nel presente codice, collaborando, in un'ottica di responsabile solidarietà, al miglioramento continuo delle relazioni interpersonali. Tutte le attività in Banca devono essere svolte con impegno professionale e rigore etico. Ciascun dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alla propria responsabilità nella Banca, al fine di soddisfare i bisogni della clientela e degli utenti interni e deve agire in modo da tutelare l'immagine della Banca.

Il rapporto tra la Banca ed i suoi dipendenti è improntato a reciproca fiducia. La Banca pone particolare attenzione alle regole di condotta poste in essere dal personale che deve tenere comportamenti conformi al presente codice etico. In caso di violazione, l'Ufficio Personale riferirà al Direttore generale che, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa – valutato tenendo conto delle circostanze di fatto – provvederà all'eventuale sospensione dei dipendenti e, per i casi più gravi, alla formulazione al Consiglio di proposte di licenziamento. I dipendenti devono evitare, nell'espletamento del proprio lavoro, di assumere decisioni o svolgere attività contrarie o in conflitto con gli interessi dell'Azienda o comunque non compatibili con i doveri di ufficio. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere prontamente comunicata al proprio superiore gerarchico.

Al fine di assicurare in ogni circostanza la massima trasparenza delle attività svolte, i dipendenti devono, inoltre, dare immediata comunicazione al proprio superiore diretto di ogni relazione di parentela, diretta o indiretta, intercorrente con soggetti con i quali siano da avviare o intrattenere – a motivo d'ufficio e per conto dell'Azienda – rapporti d'affari.

È responsabilità di ciascun dipendente custodire e conservare i beni e le risorse della Banca affidategli per lo svolgimento dell'attività. Nessun dipendente può fare uso improprio dei beni e delle risorse della Banca o permettere ad altri di farlo.

È fatto in ogni caso divieto ai dipendenti di assumere incarichi di amministratore, sindaco, consulente, dipendente in imprese concorrenti o di svolgere in proprio attività finanziarie che possano generare conflitto di interessi.

L'assunzione di cariche in rappresentanza della Banca in società ed enti partecipati o in Associazioni di categoria sarà deliberata dal Consiglio di amministrazione, che dovrà autorizzare anche l'assunzione da parte dei dipendenti di cariche amministrative in società operanti in settori diversi da quelli creditizio e finanziario. I compensi corrisposti ai dipendenti a titolo di indennità per le cariche ricoperte in rappresentanza della Banca sono devolute alla Banca stessa, che provvederà a rimborsare le spese sostenute per l'esecuzione dell'incarico.

RAPPORTI GERARCHICI ALL'INTERNO DELLA BANCA

L'organizzazione gerarchica della Banca è strumento funzionale – nel rispetto dei valori e delle norme interne – al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le relazioni tra i diversi livelli di responsabilità devono essere improntate a obblighi reciproci di lealtà, correttezza ed adeguata informativa, nell'osservanza – sempre – del segreto d'ufficio.

I Responsabili di direzioni, uffici e dipendenze devono esercitare i poteri previsti dalla delega aziendale con serenità, imparzialità ed equilibrio, nel massimo rispetto della dignità personale dei dipendenti.

La posizione gerarchica non può essere utilizzata per fini diversi da quelli aziendali assegnati.



I Responsabili sopra identificati devono, inoltre, costantemente curare e favorire la crescita professionale di ogni dipendente.

I componenti di ciascuna unità operativa sono tenuti alla massima collaborazione verso il preposto, rispettando le disposizioni operative impartite ed evitando di compiere azioni e di adottare comportamenti che legittimino i superiori gerarchici a pervenire a valutazioni basate su elementi di giudizio non esclusivamente professionali. Qualsiasi dipendente della Banca che venga a conoscenza di violazione di norme, regole, procedure è tenuto ad informare immediatamente il proprio superiore gerarchico, la Funzione di Revisione interna e l'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo, con le modalità previste dall'apposito "Regolamento di segnalazione interna delle violazioni *Whistleblowing*".

RAPPORTI CON LA CLIENTELA

La clientela rappresenta una delle componenti fondamentali del patrimonio della Banca – anzi la ragione stessa del suo essere impresa, in quanto ne determina con le sue scelte il successo o l'insuccesso – ed è pertanto necessario che i comportamenti dei dipendenti siano improntati a criteri di professionalità, cortesia, disponibilità, trasparenza, riservatezza, attenzione ai bisogni ed alle esigenze di qualsiasi cliente, nel più scrupoloso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Il successo dell'attività della Banca dipende non solo dalle capacità professionali e dall'impegno dei singoli dipendenti, ma anche e soprattutto dalla volontà di condividere valori comuni che, consolidatisi negli anni, costituiscono il patrimonio professionale e morale dell'Istituto.

La Banca, pertanto, non intende intrattenere relazioni, direttamente od indirettamente, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminose o che comunque operino al di fuori della legalità.

Tutte le azioni ed operazioni compiute o poste in essere dalla Banca devono, inoltre, essere ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza ed alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto il profilo formale e sostanziale ed alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti. Devono in ogni caso essere assoggettabili a verifica.

E' vietato assumere comportamenti irrispettosi della persona ed atteggiamenti discriminatori basati sull'età, sul sesso, sulla razza, sul credo religioso e politico, che rappresentano una grave offesa alla dignità della persona.

La Banca è impegnata, tramite gli Uffici all'uopo preposti, a fornire al mercato una informativa completa e trasparente nel rispetto delle esistenti leggi e normative e rifiuta tecniche di vendita e comunicazione non rispondenti a criteri di deontologia professionale, basate su informazioni incomplete o fuorvianti, o indirizzate a forzare la volontà decisionale del cliente.

I dipendenti devono, pertanto, comportarsi con correttezza e professionalità nella cura degli interessi dei clienti e sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale acquisite dai clienti stessi o delle quali siano comunque venuti a conoscenza nell'esercizio dell'attività lavorativa. Sono, inoltre, obbligati a non utilizzare tali informazioni a fini speculativi nell'interesse proprio o di terzi.

In particolare, con riguardo all'attività di intermediazione mobiliare i dipendenti non possono compiere, anche per interposta persona, operazioni su strumenti finanziari, sulla base di informazioni specifiche acquisite in relazione allo svolgimento delle proprie funzioni, e ciò fino a quando dette informazioni non siano state rese pubbliche, nonché utilizzare le suddette informazioni nell'interesse proprio o di terzi, comunicarle ad altri ed indurre chiunque ad operare sugli strumenti finanziari cui le informazioni stesse si riferiscono.

RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

La Banca di Piacenza rispetta tutte le norme a tutela della concorrenza e rifiuta qualsiasi forma di concorrenza sleale.

La Banca intende, infatti, mantenere e sviluppare ulteriormente la posizione di cui gode sul mercato sulla base di un reale vantaggio competitivo nei confronti della concorrenza, attraverso l'offerta – anche mediante attività promozionali volte a favorire la corretta comprensione delle loro caratteristiche – di servizi e prodotti di qualità a condizioni competitive.

A tal fine, la Banca non stipula accordi che possano rientrare nella definizione di "intese restrittive della libertà di concorrenza" di cui all'art. 2 della Legge n. 287/90, e non pone in essere comportamenti che integrino la fattispecie di "abuso di posizione dominante" disciplinata dall'art. 3 della Legge n. 287/90.



Eventuali “operazioni di concentrazione”, così come definite dall’art. 5 della Legge n. 287/90, che coinvolgono la Banca, verranno realizzate nel rispetto degli obblighi di cui al capo III della medesima legge. Tutti i dipendenti devono astenersi da qualsiasi affermazione che possa mettere in cattiva luce le strutture concorrenti.

RAPPORTI CON CONTROPARTI ESTERNE

In tutti i rapporti con controparti esterne alla Banca i dipendenti devono tenere un comportamento improntato alla massima correttezza ed integrità.

Ogni dipendente deve evitare di scambiare, con soggetti che intrattengono qualsiasi genere di rapporti con la Banca, omaggi di cortesia o atti di ospitalità che non abbiano un valore eminentemente simbolico e che potrebbero essere interpretati come finalizzati ad ottenere o ricevere un trattamento di favore, ad influenzare anche indirettamente le decisioni della controparte o, comunque, a indurre a comportamenti e valutazioni non in linea con le regole della deontologia professionale che, sole, debbono regolare i rapporti di affari.

Parimenti è vietato ricorrere alla illecita corresponsione di compensi di qualsivoglia natura, al fine di ottenere favoritismi nello sviluppo delle relazioni d’affari.

Nel caso in cui il dipendente riceva omaggi o atti di liberalità non di natura simbolica, dovrà informare il suo superiore diretto il quale deciderà sull’eventuale restituzione o su ogni altra più opportuna destinazione.

RAPPORTI CON FORNITORI

Le relazioni con i fornitori – selezionati sulla base di valutazioni obiettive di qualità, prezzo, nonché relative alle modalità di consegna e di servizio, sancite da apposito regolamento interno – debbono essere condotte sulla base degli stessi principi che trovano applicazione nei rapporti con la clientela. Quanto sopra al fine di mantenere integro nel tempo il generale giudizio di affidabilità sempre riconosciuto alla Banca.

RAPPORTI CON ORGANI DI INFORMAZIONE

I rapporti con la stampa e con i mass-media in generale, debbono essere intrattenuti esclusivamente dal personale incaricato, che attuerà comunicazioni verso l’esterno veritiere e trasparenti, nel costante rispetto delle norme di riservatezza.

Qualsiasi dipendente venga contattato dai mass-media deve informare l’Ufficio Relazioni esterne, che provvederà di conseguenza, nei modi dovuti.

CONFLITTI DI INTERESSE

Nello svolgimento di tutte le sue attività, la Banca si adopera per prevenire ogni possibile conflitto di interesse che possa coinvolgere membri degli organi di amministrazione e/o di controllo, e/o dipendenti, e/o consulenti, e/o fornitori, e/o clienti. A tale scopo ha adottato una articolata regolamentazione interna di riferimento.

MISURE DI CONTRASTO AL RICICLAGGIO DI CAPITALI E DI FINANZIAMENTO AL TERRORISMO (D.L.vo n. 231/2007)

Le relazioni con la clientela devono essere, sin dall’avvio, improntate all’approfondita conoscenza della stessa, nell’osservanza delle precise disposizioni organizzative emanate che prevedono l’analisi dettagliata delle esigenze finanziarie e di investimento della clientela al fine di meglio comprendere l’origine dei capitali e per consentire di effettuare utili e maggiormente mirati controlli a contrasto sia della possibile canalizzazione di capitali illeciti sia anche dell’utilizzo di fondi, pur prodotti lecitamente, destinati a finanziare attività terroristiche.

La necessità da parte del personale del rigoroso rispetto delle procedure organizzative adottate nell’interazione con la clientela, nel pieno rispetto della Privacy delle informazioni acquisite e delle Informativa di legge, comporterà che la clientela debba essere classificata in relazione ad un potenziale “rischio di riciclaggio” così come prevede la normativa in vigore (D.L.vo n. 231/2007) e secondo un “approccio basato sul rischio”.

La completezza ed esattezza della “tracciabilità” dei dati e delle informazioni nell’Archivio Unico Informatico previsto dalla legge e a tali finalità dedicato, in una con la tempestività dell’analisi delle potenziali anomalie operative, dovranno costituire il principale connotato dell’operatività e su di esse vigilerà ogni funzione preposta.



Sarà compito del Responsabile della Funzione Antiriciclaggio provvedere a redigere relazioni periodiche sul rispetto di tali obblighi relative agli interventi correttivi, organizzativi, di controllo e informatici eventualmente necessari e da adottare.

RISPETTO DELL'AMBIENTE E MISURE ADOTTATE PER PREVENIRE I REATI AMBIENTALI (Art. 25-undecies D.L.vo n. 231/2001)

La Banca presta particolare attenzione al rispetto dell'ambiente ed ha codificato nel Modello di Organizzazione, procedure che regolamentano le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati ambientali.

LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

La Banca integra i fattori ambientali, sociali e di *governance* (*Environmental, Social, Governance – ESG*) nelle proprie politiche nell'ottica di creare valore per gli azionisti, per i portatori di interessi (*stakeholder*) e per il territorio, promuovendo una strategia aziendale volta a coniugare le tradizionali variabili di rischio e rendimento con quella dell'impatto ambientale, sociale e di *governance*.

La definizione di una strategia aziendale che stabilisca obiettivi economici compatibili con effetti positivi sull'ambiente – oltre che sul sociale e sulla *governance*, come descritto nei precedenti paragrafi – si basa su un'analisi di materialità, utile alla definizione degli obiettivi rilevanti da perseguire, sull'intenzionalità di generare impatto, sulla misurazione ed il monitoraggio dell'impatto conseguito. L'integrazione dei fattori ESG nelle strategie e negli assetti organizzativi della Banca è stata definita, inoltre, tenendo conto della tipologia dell'attività svolta dalla stessa, del modello di business e dei profili dimensionali. La Banca sostiene quindi la transizione delle imprese, e degli attori economici in senso lato, per il raggiungimento degli obiettivi climatici, sociali e di *governance*.

La Banca intende considerare il principio di doppia materialità, che impone di considerare gli impatti dell'impresa sull'ambiente e sul tessuto sociale, nonché quello dell'ambiente e della componente sociale sull'equilibrio finanziario dell'impresa, in una visione di lungo termine.

La Banca si propone di ridurre gli effetti negativi sull'ambiente generati dalla propria attività, attraverso politiche e principi a cui si attengono i propri dipendenti, e di promuovere lo stesso orientamento presso i propri fornitori, collaboratori e partner esterni.

La Banca è consapevole che i cambiamenti climatici e il degrado ambientale possono influenzare l'attività economica e il sistema finanziario. La Banca intende considerare gli impatti che i rischi di sostenibilità (intesi come un evento o una condizione ESG che – ove si verifichi – potrebbe provocare un significativo impatto negativo sul valore di un attivo finanziario) possono causare sulle categorie di rischio esistenti, a cui è esposta l'attività della Banca.

Nell'ambito dei rischi climatici e ambientali rilevano i seguenti fattori principali:

- il **rischio fisico** si riferisce all'impatto economico derivante dall'atteso aumento di eventi naturali la cui manifestazione può essere definita "estrema" ovvero "cronica". I rischi fisici acuti dipendono dal verificarsi di fenomeni ambientali estremi (come alluvioni, ondate di calore, siccità) legati ai cambiamenti climatici, che ne accrescono intensità e frequenza. I rischi fisici cronici, invece, sono determinati da eventi climatici che si manifestano progressivamente (ad es. il graduale innalzamento delle temperature e del livello del mare, il deterioramento degli ecosistemi, la perdita di biodiversità). Tutte queste tipologie di eventi influenzano il livello dell'attività produttiva e la possono compromettere anche in modo permanente;
- il **rischio di transizione** si riferisce all'impatto economico derivante dall'adozione di normative atte a ridurre le emissioni di carbonio e a favorire lo sviluppo di energie rinnovabili, dagli sviluppi tecnologici nonché dal mutare delle preferenze dei consumatori e della fiducia dei mercati.

Entrambi i rischi si configurano come elementi che influenzano i rischi prudenziali tradizionali, quali quelli di credito, di mercato, operativo e di liquidità.

La Banca, al fine di poter gestire adeguatamente i rischi su indicati a cui è potenzialmente esposta, mantiene aggiornata una mappatura degli eventi che potrebbero manifestarsi per effetto dei rischi climatici e ambientali (fisici e di transizione) e integra, di conseguenza, il sistema di gestione dei rischi, identificando i rischi che ne risulterebbero influenzati e le implicazioni di natura prudenziale.

Controparti escluse e settori economici maggiormente sensibili. La Banca non investe o presta i propri servizi e, in generale, non intende intrattenere relazioni – direttamente o indirettamente – con soggetti che



svolgono attività di per sé illecite, appartenenti a organizzazioni criminose, o la cui attività confligge con i principi etici di riferimento richiamati nel presente documento.

La Banca identifica le attività economiche ai fini dei propri investimenti o della prestazione dei servizi alla clientela che considera, in generale, maggiormente suscettibili di potenziali criticità in ottica ESG in termini di maggiori probabilità di subire gli effetti del:

- rischio fisico del cambiamento climatico
- rischio di transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

In relazione all'**impatto ambientale diretto**, la Banca – da sempre sensibile ai temi ambientali – ha avviato nel tempo una serie di iniziative che coinvolgono tutto il personale per contenere gli impatti della propria attività nelle seguenti aree:

- Miglioramento dei sistemi di utilizzo dell'energia in termini di maggiore efficienza;
- Acquisto di energia da fonti rinnovabili;
- Digitalizzazione dei processi al fine di ridurre il consumo di carta e impiego di beni a minor impatto ambientale;
- Attenzione alla corretta raccolta e allo smaltimento dei rifiuti prodotti;
- Sensibilizzazione del personale alla riduzione degli eccessi nell'impiego di risorse idriche ed energetiche;
- Promozione della mobilità sostenibile.

USO DI STRUMENTI INFORMATICI, SOFTWARE, APPLICAZIONI E SOCIAL MEDIA NON DI PROPRIETA' DELLA BANCA

Fermo restando l'esercizio dei diritti costituzionali riguardanti la libertà di espressione, tutti i destinatari del presente Codice etico sono tenuti ad un utilizzo, conforme ai principi ed ai valori contenuti nello stesso, di tutti gli strumenti informatici, software, applicazioni e social media non di proprietà della Banca, anche nel caso in cui possa verificarsi indirettamente un riferimento alla Banca stessa. Rimane il divieto di condividerli, senza autorizzazione, e di salvarli sui propri dispositivi personali (ad es. PC o *smartphone – tablet*).