Codice Etico

UBI Banca Popolare di Bergamo

Gruppo UBI Banca

Sommario

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
della Banca Popolare di Bergamo in data 24 gennaio 2011

1. Premessa 4

2. Adozione e aggiornamento 6

3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione 7
3.1 Integrità e proattività nell'osservanza del Codice 7
3.2 Rapporto con le altre fonti normative 8

4. Gli Stakeholder di UBI 9

5. Principi etici generali 11
5.1 Principio di uguaglianza e non discriminazione 11
5.2 Principio di promozione del bene comune 11
5.3 Principio dello sviluppo sostenibile dei territori 12
5.4 Principio della creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli Stakeholder 12
5.5 Principio di cooperazione 12
5.6 Principio di equità e imparzialità verso gli Stakeholder 12
5.7 Principio di efficacia ed efficienza nell'impiego delle risorse 13
5.8 Principio di sobrietà degli incentivi e motivazione morale dei collaboratori 13
5.9 Principio di legittimità e non abuso dell'autorità 13
5.10 Principio di legalità e collaborazione istituzionale 14
5.11 Principio del rendere conto (accountability) 14

6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder 15
6.1 Relazioni con la generalità degli Stakeholder 15
6.2 Relazioni con il personale 19
6.3 Relazioni con gli investitori 21
6.4 Relazioni con i clienti 22
6.5 Relazioni con i fornitori 24
6.6 Relazioni con la collettività 25
6.7 Relazioni con le comunità e i sistemi economici locali 27

7. Modalità di attuazione e controllo 29
7.1 Diffusione 29
7.2 Attuazione 29
7.3 Segnalazione e gestione delle violazioni 30
7.4 Sanzioni 30
7.5 Rendicontazione 31

8. Allegati 32
8.1 Allegato A - La Carta dei Valori del Gruppo 32
8.2 Allegato B - Il Global Compact 36
8.3 Allegato C - Linee guida per i Codici di Comportamento per il Personale delle società del Gruppo UBI Banca 37

1. Premessa

Unione di Banche Italiane (in breve UBI Banca) è una banca popolare avente natura di società cooperativa per azioni e ha assunto tale denominazione l'1 aprile 2007, a seguito del perfezionamento dell'operazione di fusione, ispirata al principio di pariteticità tra le società partecipanti, di Banche Popolari Unite SCpA e Banca Lombarda e Piemontese SpA; è capogruppo del Gruppo UBI Banca ed è una società quotata al Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana SpA.

UBI Banca ha adottato il sistema di amministrazione e controllo dualistico, ritenuto maggiormente rispondente alle esigenze di governance della nuova Capogruppo UBI Banca e più appropriato per rafforzare la tutela degli azionisti-soci, per il tramite dell'attività del Consiglio di Sorveglianza.

Il Consiglio di Sorveglianza, nominato direttamente dai soci e rappresentante degli stessi, garantisce una politica aziendale coerente con la visione "di lungo periodo" e un'efficace attività di controllo per prevenire il manifestarsi dei rischi. A tale organo, sulla base del modello dualistico e in coerenza con le finalità per cui è stato adottato, compete, a livello statutario, la supervisione strategica con la definizione, su proposta del Consiglio di Gestione, degli indirizzi generali programmatici e degli obiettivi strategici della Banca e del Gruppo, oltre che la responsabilità del controllo e gli altri poteri tipici dell'Organo. I compensi dei Consiglieri di Sorveglianza sono determinati dall'Assemblea dei Soci, che approva anche le politiche di remunerazione dei Consiglieri di Gestione.

Al Consiglio di Gestione compete la gestione dell'impresa.

Questa bipartizione consente di individuare i distinti momenti della vita gestionale dell'azienda e di affidarli ai due organi societari che, nei rispettivi ruoli e responsabilità, determinano il funzionamento del governo societario più consono all'assetto della Banca e del Gruppo nell'ambito di un unico disegno imprenditoriale coerente con la natura di banca popolare cooperativa, in continuo dialogo e collaborazione interfunzionale.

Il Gruppo UBI Banca (nel seguito UBI) è oggi uno dei principali gruppi bancari italiani, con una presenza significativa in importanti regioni italiane, al servizio delle famiglie, delle imprese - in particolare medie e piccole - e delle organizzazioni sociali del territorio; è costituito da nove banche commerciali federate (denominate Banche Rete) - caratterizzate da un'elevata capacità di relazione e da un forte radicamento territoriale - supportate da società specializzate nella progettazione e realizzazione di prodotti e servizi nelle diverse aree strategiche di affari, dai servizi bancari al credito al consumo e industriale, al leasing, al factoring, al risparmio gestito, alle assicurazioni, al banking-on-line, ai servizi fiduciari, al corporate

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

banking (nel seguito le Società Prodotto).

La matrice cooperativa del Gruppo affonda le proprie radici nelle prime Banche Popolari e Cooperative dell'Italia unita e integra anche realtà diverse nate dall'esperienza di Monti di Pietà, Casse di Risparmio e banche ordinarie caratterizzate da un forte legame con il territorio. Esse hanno sempre adottato un modo di fare banca improntato a principi di sana, corretta e prudente gestione e si sono sviluppate contribuendo, in maniera determinante, al benessere e allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali in cui sono nate; esse hanno anticipato nei fatti l'attuazione di criteri, iniziative e obiettivi di responsabilità sociale oggi considerati importanti per rafforzare la reputazione aziendale e il controllo dei rischi e per promuovere la competitività e sostenibilità dei risultati economico-finanziari.

UBI intende proseguire questo stile di gestione, caratterizzato dal rispetto dell'etica professionale tanto nelle scelte strategiche quanto nelle operazioni quotidiane, tenendo fede alla missione di banca popolare estranea a logiche e intenti meramente speculativi, orientata alla creazione di valore sostenibile per i soci e gli azionisti e per tutti gli stakeholder e alla costruzione di un'economia di mercato non insensibile ai bisogni di tutte le fasce sociali.

2. Adozione e aggiornamento

Il presente Codice Etico (nel seguito il Codice) si applica a UBI Banca e alle sue controllate.

Esso entra in vigore per UBI Banca con l'approvazione da parte del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza e per le società controllate a seguito del recepimento con delibera dei rispettivi Organi amministrativi. Le singole società vi apportano - ove necessario e previa sottoposizione alla valutazione della capogruppo UBI Banca - gli adattamenti richiesti dalle peculiarità normative del proprio settore di attività e/o del Paese estero in cui sono costituite. Ogni modifica dovrà essere adottata seguendo il medesimo iter di approvazione.

Al verificarsi di significative variazioni nella struttura, nella governance o nell'attività del Gruppo, il Codice dovrà essere sottoposto a revisione, al fine di garantirne il costante allineamento con l'evoluzione della realtà aziendale e dei principi etici espressi dalle comunità economiche e sociali di riferimento.

Alle società collegate (ai sensi dell'art. 2359 c.c.) o partecipate chiediamo di mantenere una condotta coerente con i principi di questo Codice.

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione

Attraverso il Codice Etico perseguiamo l'allineamento degli interessi di UBI e della società civile, nel rispetto della Carta dei Valori, che costituisce parte integrante del presente documento (8.1 - Allegato A), e degli obiettivi di creazione di valore del Gruppo, governando le relazioni con gli Stakeholder in modo unitario e coerente in ogni articolazione organizzativa e in ogni area geografica di insediamento di UBI.

Le relazioni fiduciarie con tutti gli Stakeholder sono per UBI un valore essenziale e sono fondate sulla buona reputazione che l'impresa accumula attraverso l'osservanza dei doveri fiduciari che ha nei loro confronti, come definiti in questo Codice.

Il rispetto degli impegni e delle responsabilità di natura etica, assunte nei confronti degli Stakeholder nel comporne gli interessi particolari all'interno delle strategie aziendali, oltre alle concrete prestazioni produttive e commerciali e ai risultati economici e finanziari della gestione, costituisce perciò il metro su cui intendiamo qualificare i nostri comportamenti ed è in primis sulla base del Codice Etico e della sua osservanza che intendiamo formare e accrescere la reputazione di UBI.

Tutti coloro i quali operano, a qualsiasi titolo e con qualsiasi funzione, a favore e/o per conto di UBI Banca e di ogni altra banca o società del Gruppo - siano essi componenti degli organi di gestione e di controllo, dipendenti o collaboratori - in tutti i Paesi in cui UBI opera, sono tenuti a conoscere, rispettare e attuare il presente Codice senza riserve e coloro i quali hanno le maggiori responsabilità, come i componenti degli organi di gestione e di controllo e i dirigenti, devono essere di esempio nell'adozione di comportamenti coerenti.

3.1 Integrità e proattività nell'osservanza del Codice

Il Codice Etico definisce le modalità con cui UBI intende perseguire la propria missione e rapportarsi con i diversi Stakeholder improntando le attività gestionali e operative al rispetto delle obbligazioni morali e legali nei confronti della collettività. Pertanto consideriamo il rispetto del Codice come un valore in sé.

Nello stesso tempo, ci aspettiamo che i nostri interlocutori agiscano secondo principi etici analoghi e in ogni caso coerenti con i principi universalmente accettati in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e pratiche commerciali.

3.2
Rapporto con le altre fonti normative

Le norme del presente Codice non sono sostitutive, ma ulteriori rispetto a quelle adottate in relazione a specifiche normative esterne, siano esse di carattere obbligatorio o di autodisciplina. La loro osservanza presuppone pertanto il rispetto dell'ordine giudiziario e il costante impegno ad operare in conformità con le norme di legge e i regolamenti di pubblica autorità vigenti nei diversi Paesi e ambiti di attività di UBI, con i codici e i regolamenti volontari di emanazione esterna ai quali abbiamo aderito o aderiremo in futuro e con le procedure interne.

Il Codice Etico è un elemento essenziale del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001, in quanto integra tale modello sul piano dell'espressione e comunicazione dei valori, dei principi e delle regole di comportamento, e concorre all'attuazione dei principi universali sottoscritti con l'adesione al Global Compact (8.2 - Allegato B).

A tal fine, costituiscono parte integrante del presente documento le Linee Guida per i Codici di Comportamento per il personale delle società del Gruppo UBI Banca (8.3 - Allegato C), che indicano le principali regole di comportamento che tutti i componenti degli organi di gestione e di controllo, i dipendenti e i collaboratori devono osservare nello svolgimento delle loro mansioni e incarichi e nelle relazioni con gli Stakeholder.

1. Premessa

2. Adozione e aggiornamento

3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione

4. Gli Stakeholder di UBI

5. Principi etici generali

6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder

7. Modalità di attuazione e controllo

8. Allegati

4. Gli Stakeholder di UBI

Nello svolgimento delle nostre attività, intratteniamo relazioni con una molteplicità di stakeholder, cioè gruppi e singoli individui che sono portatori di specifici interessi, sui quali le attività di UBI hanno effetto e/o che contribuiscono in vario modo all'attività e all'esistenza stessa di UBI. Ai fini dell'applicazione del presente Codice, sono Stakeholder:

a) entità e soggetti che hanno interessi essenziali o rilevanti rispetto alla conduzione dell'impresa, a causa della natura diretta e specifica dei rapporti instaurati o degli investimenti effettuati, e dunque, senza voler stabilire nella presente classificazione un ordine di importanza:

- ***a/1)*** i **clienti**, che hanno l'aspettativa di servizi adeguati e appropriati ai loro bisogni; in quanto risparmiatori (singoli od organizzati) che si basano su una relazione fiduciaria per la gestione del loro risparmio o per la conservazione del valore dei loro depositi, famiglie e singole persone i cui progetti di vita dipendono in certi momenti dalla possibilità di ottenere credito e servizi bancari, organizzazioni senza scopo di lucro che si avvalgono dei servizi di UBI per la produzione di beni e servizi di utilità sociale, imprese il cui business dipende talora in maniera rilevante dall'acceso al credito;
- ***a/2)*** il **personale**, che rappresenta il principale investimento dell'impresa - in termini di capitale umano, professionale e intellettuale - e, nel caso dei dirigenti, esercita notevole influenza sulla sua attività in quanto vi dedica le più importanti competenze imprenditoriali e decisionali ed esercita ruoli di autorità e direzione; per altro verso è un insieme di persone che - in veste di dipendenti o collaboratori - affidano a UBI aspettative di crescita professionale e di stabile occupazione per la realizzazione dei propri progetti di vita e di lavoro;
- ***a/3)*** gli **investitori**, siano essi soci o detentori di azioni od obbligazioni, con particolare riferimento ai piccoli risparmiatori, per i quali l'investimento rappresenta talora una quota rilevante del patrimonio finanziario personale o famigliare, e agli investitori istituzionali, in virtù del loro ruolo e delle loro competenze professionali;
- ***a/4)*** i **fornitori**, e tra questi soprattutto i fornitori strategici per le attività di UBI o che realizzano investimenti specifici tali da determinare un legame reciproco, e quei fornitori che possono trovarsi rispetto a UBI in condizioni di minore forza contrattuale;
- ***a/5)*** i **partner**, con i quali vengono sottoscritte convenzioni o dai quali si ottengono risorse finanziarie, per l'interesse che hanno alla migliore allocazione delle risorse, spesso pubbliche, che impiegano;

a/6) la **collettività**, intesa nel senso di organizzazioni senza scopo di lucro, istituzioni pubbliche locali ed enti di istruzione e ricerca, attraverso le quali UBI contribuisce alla produzione di beni e servizi sociali, e nel senso della pubblica amministrazione, nei confronti della quale UBI assolve i propri doveri fiscali contribuendo in tal modo alla produzione di beni e servizi pubblici;

b) entità e soggetti che hanno interessi rilevanti, non basati su relazioni dirette di scambio, su cui ricadono gli effetti esterni delle attività di UBI, ovvero:

b/1) le **comunità** territoriali e i sistemi economici locali, i quali hanno interesse a che l'attività di UBI, attraverso la creazione e l'equa distribuzione di valore economico, sia motore di sviluppo e di crescita sostenibile, e contribuisca al mantenimento di un'elevata coesione sociale;

b/2) l'insieme dei **consumatori** - non necessariamente clienti di UBI - e degli altri operatori, il cui interesse è coinvolto dal rischio di comportamenti di concorrenza sleale o di collusione;

c) organizzazioni e istituzioni che rappresentano gli interessi di cui ai precedenti punti ***a*** e ***b*** e che sono in grado di esercitare influenza nei confronti di UBI:

c/1) i **sindacati** dei dipendenti, quali portatori di interessi comuni dei lavoratori;

c/2) le **organizzazioni di particolari categorie di Stakeholder**, ovvero le associazioni imprenditoriali, dei consumatori e dei soci e le associazioni di rappresentanza di interessi collettivi o diffusi;

c/3) gli **enti di regolazione del mercato** e le **agenzie di valutazione**, che operano come terze parti indipendenti;

c/4) le **associazioni di settore** dell'industria di riferimento;

c/5) le **autorità di vigilanza**, gli **enti locali** e le altre **amministrazioni pubbliche** che esercitano poteri normativi e di controllo sulle attività imprenditoriali;

c/6) gli **organi di informazione** e i **rappresentanti dell'opinione pubblica**, in quanto possono influenzare la percezione di UBI da parte degli altri Stakeholder;

Le relazioni da cui nascono le aspettative dei nostri Stakeholder costituiscono la base dei doveri fiduciari che abbiamo, in senso stretto, nei confronti dei soci e, in senso allargato, verso tutti gli Stakeholder. Tali doveri fiduciari, in senso allargato, consistono nel garantire che UBI persegua la propria missione imprenditoriale ricercando l'equo bilanciamento degli interessi di tutti gli Stakeholder, tenendo anche conto dell'esistenza di interessi multipli, e quindi di possibili complementarietà e conflitti di interessi, e dell'essere impresa quotata, perciò soggetta ad obblighi verso il mercato.

Con tutti gli Stakeholder condividiamo la responsabilità di considerare la sostenibilità economica e ambientale delle nostre attività presenti, poiché essa incide in maniera rilevante sulle condizioni e le possibilità di vita delle generazioni future, in termini sia di salute sia di crescita e stabilità lavorativa e sociale.

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

5. Principi etici generali

I principi del Codice Etico costituiscono la guida per le nostre decisioni e azioni sia dal punto di vista morale sia per il bilanciamento degli interessi dei diversi Stakeholder così da ottenere la loro cooperazione al perseguimento della missione imprenditoriale di UBI.

5.1 Principio di uguaglianza e non discriminazione

Ogni Stakeholder, sia esso individuo o insieme di persone, è ugualmente degno di considerazione e rispetto in quanto non è solo un mezzo per la realizzazione della missione dell'impresa, ma è un valore in sé, al quale l'attività dell'impresa è indirizzata.

In virtù di questo principio riteniamo che non siano ammissibili comportamenti che possano arrecare pregiudizio all'integrità e alla dignità di ogni persona, né discriminazioni in base a criteri di preferenza o esclusione arbitrari, ovvero non connessi all'importanza del contributo che la relazione con l'interlocutore può offrire o dell'interesse che la stessa può rappresentare per la realizzazione della missione dell'impresa.

Pertanto non possono costituire di per sé criteri di preferenza o di esclusione caratteristiche personali quali genere, orientamento sessuale, razza, nazionalità o etnia, credo politico e religioso, età, stato civile, aspetto fisico o disabilità, responsabilità familiari o di cura (es. di 7 persone anziane o disabili), vincoli di parentela o di altra natura, nonché l'interesse personale di chi opera o un generico vantaggio per l'impresa non apprezzabile in termini di specifici costi e benefici economici.

Non costituiscono violazioni del principio di non discriminazione eventuali trattamenti preferenziali rivolti a interlocutori che fanno parte di categorie a rischio di esclusione dal contesto economico e sociale in conseguenza di condizioni sociali o personali svantaggiate o che siano meritevoli di particolare attenzione per il loro ruolo sociale o definiti degni di particolare tutela dalla legge.

5.2 Principio di promozione del bene comune

Sentiamo la responsabilità di svolgere le nostre attività in modo da contribuire alla realizzazione del bene comune, inteso come quella condizione di benessere della società che discende dal fatto che tutti i suoi membri possano avere uguale opportunità di svolgere al meglio le proprie attività e realizzare i propri piani di vita secondo ideali di pieno sviluppo umano e di eccellenza professionale.

5.3
Principio dello sviluppo sostenibile dei territori

In tutti i territori in cui siamo presenti, operiamo con lo stesso spirito di servizio e con una visione attenta alle loro peculiarità economiche e sociali, che devono essere comprese, rispettate e valorizzate per assecondarne lo sviluppo sostenibile nel lungo termine.

Consideriamo il nostro contributo allo sviluppo di ciascun territorio non solo dal punto di vista della creazione di ricchezza, ma anche sotto il profilo della sua sostenibilità ambientale e sociale, ovvero della riduzione delle disuguaglianze ingiustificate, della crescita della coesione e del capitale sociale e della prevenzione e riduzione delle conseguenze ambientali negative della crescita materiale ed economica.

Le relazioni di fiducia che instauriamo in ogni territorio devono poter includere chiunque ne sia meritevole e possa dare un apporto reciprocamente vantaggioso allo sviluppo sostenibile.

5.4
Principio della creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli Stakeholder

La creazione di valore per tutti gli Stakeholder è uno scopo primario della nostra attività d'impresa, non una mera dichiarazione formale o un intento strumentale.

Ne consegue che l'impegno alla creazione di valore economico per i soci e gli altri azionisti deve permettere nel contempo lo sviluppo dell'impresa, tenendo conto degli interessi di tutti gli Stakeholder.

Dal momento che la reciproca dipendenza tra la creazione di valore e gli interessi di tutti gli Stakeholder si manifesta e può essere apprezzata solo nel lungo periodo, questo è per noi l'orizzonte temporale di riferimento.

5.5
Principio di cooperazione

UBI è un'impresa cooperativa non solo per la forma giuridica della Capogruppo, ma per il fatto che la sua finalità è il mutuo vantaggio dei suoi Stakeholder e il suo successo nel perseguirla dipende dalla cooperazione che riesce a sviluppare con e tra gli Stakeholder.

Perciò, la natura cooperativa di UBI si riflette in una modalità di governo e gestione dell'impresa orientata a favorire la cooperazione di ogni Stakeholder.

Questo principio non può in alcun modo ledere il rispetto della libera concorrenza, che consideriamo un valore in sé.

5.6
Principio di equità e imparzialità verso gli Stakeholder

L'equità nella distribuzione dei costi e dei benefici - in senso lato - è una condizione indispensabile per la cooperazione mutuamente

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

vantaggiosa basata sulla fiducia. Ci impegniamo dunque a mantenere con tutti gli Stakeholder una condotta improntata ad equità, intesa come proporzionalità sia rispetto all'importanza dei bisogni - di natura economica, finanziaria o sociale - per la cui soddisfazione lo Stakeholder che ne è portatore dipenda in misura rilevante da UBI, sia rispetto al contributo relativo che ogni Stakeholder offre alla creazione di valore da parte di UBI, individualmente o insieme ad altri Stakeholder.

I diversi Stakeholder sono portatori di interessi e aspettative non sempre tra loro convergenti e pertanto riconosciamo che la ricerca di soluzioni di reciproco vantaggio attraverso il loro equo bilanciamento presuppone che UBI sia orientata a risolvere ogni divergenza con imparzialità di trattamento.

5.7
Principio di efficacia ed efficienza nell'impiego delle risorse

La creazione di valore sostenibile nel lungo termine presuppone che ogni risorsa - intesa come apporto professionale o lavorativo o patrimonio di relazioni delle persone, oppure come fattore produttivo di natura finanziaria, tecnologica, ambientale o naturale - venga impiegata secondo la propria effettiva capacità di contribuire al raggiungimento degli scopi e dei fini per i quali viene acquisita (efficacia) e in modo da ottenere un'utilità non inferiore a un impiego alternativo (efficienza).

5.8
Principio di sobrietà degli incentivi e motivazione morale dei collaboratori

Crediamo che le persone nello svolgimento delle loro attività lavorative generino valore maggiore quando si realizzano collaborazione reciproca e spirito di squadra, condizioni che, per essere sostenute, necessitano della fiducia nella giustizia delle procedure di funzionamento dell'impresa e nel mutuo riconoscimento dei meriti.

A tal fine, le remunerazioni devono essere improntate a equità rispetto alla qualità e quantità della prestazione lavorativa ed offrire adeguata incentivazione in relazione ai contributi prestati e ai risultati ottenuti, in modo che ogni collaboratore continui a dare il proprio apporto anche in considerazione del suo apprezzamento morale verso l'organizzazione in cui opera.

Riteniamo che l'osservanza dei principi di questo Codice sia un elemento importante di apprezzamento morale e pertanto ricerchiamo collaboratori che assegnino importanza a lavorare in un ambiente in cui essa sia praticata e incoraggiata.

5.9
Principio di legittimità e non abuso dell'autorità

Le relazioni di gerarchia e di autorità all'interno dell'impresa sono funzionali al suo buon funzionamento e quindi al perseguimento

degli interessi di tutti gli Stakeholder. Sentiamo pertanto la responsabilità di esercitare l'autorità in maniera legittima, sulla base della fiducia, liberamente riconosciuta, che le decisioni siano sempre assunte in conformità con la legge e nel rispetto dei principi etici, evitando ogni abuso inteso come volontà di espropriare gli investimenti o gli apporti di qualsiasi Stakeholder o di approfittare della cooperazione di qualcuno per avvantaggiare o svantaggiare iniquamente qualcun altro o di trarre unilateralmente vantaggio personale dalla propria posizione gerarchica.

5.10 Principio di legalità e collaborazione istituzionale

In una società bene ordinata, la salvaguardia di beni pubblici e comuni, il coordinamento affidabile delle attività private, la garanzia dei diritti di libertà, civili, sociali ed economici dei cittadini e l'equità sociale, dipendono dall'osservanza generalizzata del principio di autorità e della legge, posta al di sopra di ogni potere personale e discrezionale di singoli e organizzazioni.

Per questo motivo, il perseguimento degli interessi di UBI, di singoli membri dell'organizzazione o di altri soggetti con cui UBI intrattiene relazioni non può mai giustificare comportamenti contrari alle legge in tutti i Paesi in cui UBI opera.

Riteniamo nostro dovere assicurare leale collaborazione tanto alle autorità di regolazione e controllo dei mercati del credito e della finanza, ove svolgiamo le nostre funzioni imprenditoriali, quanto alle altre istituzioni pubbliche di ogni livello, con cui condividiamo l'impegno alla promozione della coesione sociale e dello sviluppo economico territoriale sostenibile.

5.11 Principio del rendere conto (accountability)

Consideriamo essenziale, per la generazione di nuove idee e per la costruzione di un rapporto di fiducia che favorisca la cooperazione mutuamente vantaggiosa, sia l'apertura al dialogo con gli Stakeholder sia la rendicontazione trasparente delle nostre decisioni, dei risultati conseguiti e degli effetti prodotti nei loro confronti.

In relazione alla struttura federale del Gruppo, teniamo conto del fatto che le Banche Rete e le Società Prodotto sono portatrici di competenze e patrimoni di relazioni che costituiscono una risorsa di UBI.

Riconosciamo anche il valore della partecipazione attiva a iniziative di dialogo multi-Stakeholder per contribuire all'identificazione delle priorità d'azione e alla ricerca di soluzioni rispetto ai problemi economici, sociali e ambientali che interessano i territori in cui operiamo e la società in generale.

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder

Nei confronti dei diversi Stakeholder riconosciamo di avere responsabilità e ci assumiamo impegni che discendono direttamente dai principi etici generali enunciati e che sono qui declinati in principi di condotta rivolti alla generalità degli Stakeholder e a singole categorie di essi.

6.1 Relazioni con la generalità degli Stakeholder

Corporate governance

Al fine di perseguire la nostra missione imprenditoriale e sociale con equità e imparzialità nei confronti di tutti gli Stakeholder, con i quali intratteniamo relazioni di tipo cooperativo, adottiamo soluzioni organizzative e di governo societario che, attraverso la chiara distinzione dei ruoli e delle responsabilità, l'appropriato bilanciamento dei poteri e la separazione dei compiti, l'equilibrata composizione degli organi, l'efficacia dei controlli, il presidio di tutti i rischi aziendali e l'adeguatezza dei flussi informativi, assicurino una sana e prudente gestione nel pieno rispetto - sostanziale oltre che formale - delle normative di legge e regolamentari pro-tempore vigenti e dei codici di autoregolamentazione che sono stati o che saranno adottati, nonché dei valori aziendali e dei principi di questo Codice Etico.

Gli organi societari sono coinvolti nel processo di adozione del Codice e hanno specifiche responsabilità in ordine alla sua attuazione, come definito nei paragrafi 2 e 7.

Prevenzione delle attività criminose

Adottiamo tutte le misure necessarie a prevenire la commissione dei reati e/o l'assunzione di comportamenti collusivi da parte del personale e/o di soggetti che comunque operano in nome, per conto o nell'interesse del Gruppo, con particolare riferimento al rischio di coinvolgimento - sia diretto sia indiretto, anche involontario - in reati di corruzione e concussione, reati societari, fiscali e di truffa ai danni dello Stato, abusi di mercato, criminalità informatica, traffico illecito di armi, stupefacenti e tabacchi, riciclaggio e impiego di denaro proveniente da attività illecite, supporto al terrorismo, usura, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali e comunque ogni altro reato per cui sia prevista la responsabilità amministrativa ovvero obblighi in capo alla Società.

Assicuriamo collaborazione attiva nell'assolvimento degli obblighi normativi (es. in materia di identificazione e adeguata verifica della clientela e valutazione del rischio, segnalazione di operazioni sospette, limitazioni all'uso del contante) attraverso appropriate soluzioni organizzative, idonei sistemi di monitoraggio e controllo,

adeguati programmi di formazione del personale e un approccio prudenziale nella gestione dei rapporti.

Tutela degli investitori e dell'integrità dei mercati

Premesso che questa materia è regolata da norme di legge alle quali ci atteniamo, a tutti gli Stakeholder assicuriamo parità di informazione sui nostri dati economici, finanziari e di governance, senza discriminazioni e senza comportamenti preferenziali, attraverso la massima diffusione delle informazioni, salvo i limiti di riservatezza imposti da doveri morali superiori, coerenti con i principi statuiti in questo Codice, oppure dalle norme di legge o regolamentari.

A tal fine attiviamo flussi di informazioni costanti e corretti verso tutti gli Stakeholder, adottando modelli di gestione dell'informazione coerenti con questo obiettivo, per favorire la piena comprensione delle strategie, della situazione e delle prospettive reddituali e finanziarie dell'impresa.

Garantiamo in ogni caso la massima riservatezza e correttezza nella gestione e diffusione delle informazioni privilegiate attraverso idonei presidi organizzativi e ci impegniamo ad adottare misure di sicurezza adeguate affinché siano rispettati i criteri di fedele, corretta, trasparente, puntuale e tempestiva comunicazione al pubblico delle stesse informazioni privilegiate, qualora imposto o consentito dalla legge o da regolamenti. Il medesimo impegno assumiamo circa il trattamento delle informazioni su operazioni relative a strumenti finanziari dell'emittente, effettuate dalle persone rilevanti nell'ambito della struttura aziendale o di gruppo (internal dealing).

Ci impegniamo inoltre a contrastare e prevenire l'utilizzo improprio delle informazioni privilegiate, oppure interne, relative sia al Gruppo che a sue controparti, per fini diversi da quelli istituzionali, ovvero per l'effettuazione di operazioni personali su strumenti finanziari avvalendosi indebitamente di tali informazioni (insider trading), e adottiamo le misure necessarie a prevenire la diffusione di notizie false o il compimento di operazioni simulate o di altri artifizi idonei a provocare sensibili alterazioni dei mercati finanziari (es. manipolazioni di mercato).

Riteniamo che l'educazione finanziaria sia un efficace strumento di tutela dei risparmiatori, poiché, attraverso una migliore comprensione della dinamica dei mercati finanziari e delle caratteristiche dei diversi strumenti finanziari, consente scelte di investimento consapevoli e coerenti con il proprio profilo di rischio. Pertanto, nei territori in cui operiamo, siamo impegnati a contribuire alla promozione e realizzazione di iniziative in materia.

Riservatezza dell'identità e dei dati personali

Nel presupposto del pieno rispetto delle norme di legge, la raccolta e il trattamento dei dati personali avvengono sempre nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati. In particolare:

- improntiamo le operazioni di trattamento dei dati personali a principi di liceità, correttezza, pertinenza e completezza,

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

raccogliendo solo i dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi e mantenendoli solo per il tempo necessario agli scopi per cui sono stati raccolti;

- garantiamo a tutti gli interessati l'informativa sui loro diritti in materia di privacy e la comunicazione in forma intellegibile dei loro dati personali e delle finalità e modalità di trattamento degli stessi e curiamo che ogni attività di comunicazione (in particolare campagne commerciali e azioni di marketing) sia rivolta a soggetti che hanno espresso un esplicito consenso;
- adottiamo specifiche misure di sicurezza atte a prevenire perdite, trattamenti non autorizzati e usi illeciti o non corretti dei dati personali e/o accessi non autorizzati alle banche dati e al sito Internet della Società, anche con riferimento ai servizi resi attraverso i canali a distanza (es. telefono e Internet).

Formulazione ed esecuzione dei contratti

In virtù dei principi di equità e imparzialità di trattamento degli Stakeholder e nel presupposto del pieno rispetto delle norme di legge, ci impegniamo a non attuare comportamenti opportunistici che ci consentano di trarre indebito profitto dalle nostre relazioni contrattuali e in particolare ci impegniamo a:

- formulare contratti completi e comprensibili, anche rispetto alle clausole condizionali sugli eventi rilevanti che possono accadere e la cui sottoscrizione sia basata sulla conoscenza delle conseguenze possibili e delle alternative reali, astenendoci dall'enfatizzare o indurre falsamente a credere che le alternative preferite da UBI siano anche le uniche possibili o dal sottacere le aree di potenziale conflitto di interessi;
- eseguire scrupolosamente ogni contratto o incarico secondo i termini concordati, anche quando ciò non sia perfettamente verificabile da parte dell'interlocutore interessato o di terzi.

Registrazioni contabili

Adottiamo procedure contabili e sistemi di controllo volti ad assicurare la tempestiva, corretta e completa rilevazione dei fatti di gestione e la redazione di situazioni contabili nel pieno rispetto delle norme di legge e dei principi contabili applicabili, in modo da garantire la corretta e veritiera rappresentazione dei risultati economici, patrimoniali e finanziari del Gruppo e delle singole Società. A tal fine, in particolare:

- ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e deve riflettere ciò che risulta dalla documentazione di supporto;
- l'attività svolta deve essere adeguatamente documentata, al fine di consentire le opportune analisi e verifiche, sia interne che della società di revisione e delle autorità competenti;
  per ogni rilevazione contabile che riflette una transazione societaria, la documentazione di supporto deve consentire di individuare le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione;

- la documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile e archiviata secondo opportuni criteri, che ne consentano una facile consultazione anche da parte degli enti interni ed esterni abilitati al controllo.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti a garantire corretta esposizione, completezza, chiarezza e tempestività di informazioni, sia all'interno che all'esterno, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione, custodia e aggiornamento di dati e informazioni contabili e societarie.

Tutela e promozione dei diritti umani

Pur considerando il fatto che UBI opera in un contesto politico-sociale in cui la tutela e la promozione dei diritti umani sono principi consolidati, riteniamo doveroso impegnarci affinché non solo da parte nostra ma anche da parte dei nostri Stakeholder siano rispettati tali diritti, e in particolare:

- il diritto all'integrità e alla dignità personale, evitando qualsiasi coinvolgimento, anche indiretto e involontario, nella violazione dei diritti fondamentali alla vita, all'incolumità e alla libertà individuale, soprattutto con riferimento all'utilizzo di lavoro minorile (come definito dalla Convenzione n° 138 dell'ILO[1]) e di lavoro forzato od obbligatorio (come definito dalla Convenzione n° 29 dell'ILO) e a qualsiasi altra forma di sfruttamento dei minori, delle donne e delle minoranze;
- il diritto alla salute, alla sicurezza e allo sviluppo economico sostenibile, promuovendo il rispetto delle normative e la concreta applicazione delle convenzioni e dei protocolli internazionali di riferimento e tenendo conto degli standard e delle raccomandazioni che provengono dagli operatori e dalle agenzie di valutazione attive a livello internazionale nel campo della finanza etica, del consumo responsabile e in generale della responsabilità sociale d'impresa.

Rispetto e tutela dell'ambiente

Riconoscendo l'interesse delle generazioni future a una possibilità di vita che non sia pregiudicata dalla scarsità delle risorse naturali, dal degrado dell'ambiente e dai cambiamenti climatici causati da comportamenti non responsabili delle generazioni attuali, consideriamo prioritario gestire proattivamente le nostre responsabilità di natura ambientale, sia verso le comunità in cui operiamo sia verso le generazioni future, in un'ottica di medio-lungo termine.

Ci impegniamo perciò ad avere un approccio preventivo rispetto alle sfide ambientali, attuando una politica ambientale orientata alla progressiva riduzione degli impatti diretti e indiretti della nostra attività e alla diffusione di maggiore sensibilità e impegno per la tutela dell'ambiente, con riferimento sia al contesto locale (qualità del suolo, dell'aria e dell'acqua del territorio in cui viviamo) sia alle sfide globali (biodiversità e cambiamenti climatici).

[1] *L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO – International Labour Organization) è un'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne.*

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

A tutti gli Stakeholder assicuriamo una comunicazione sistematica, chiara e trasparente sugli obiettivi e i risultati raggiunti nell'attuazione della nostra politica ambientale.

6.2
Relazioni con il personale

Il personale rappresenta un patrimonio distintivo di valori, capacità e conoscenze, che siamo impegnati a tutelare e sviluppare in un contesto meritocratico e di accrescimento continuo delle competenze, a vantaggio della Società e dell'intero sistema economico e sociale in cui operiamo.

Pertanto evitiamo qualsiasi forma di lavoro irregolare e utilizziamo le forme di lavoro temporaneo in modo conforme alle caratteristiche e alle finalità di questi istituti previste dalle norme vigenti, agevoliamo l'accoglienza e la migliore integrazione e abilitazione al ruolo delle nuove risorse e riconosciamo il valore di quelle iniziative, anche di carattere mutualistico e di volontariato aziendale, che, valorizzando gli interessi personali e il significato sociale della presenza di UBI sul territorio, contribuiscono ad alimentare la coesione sociale interna e lo spirito di solidarietà.

Perseguiamo la tutela dell'integrità psico-fisica dei nostri dipendenti e collaboratori, promuovendo la salute e sicurezza sul luogo di lavoro e l'attenzione a stili di vita responsabili anche nella vita privata: curiamo la qualità dell'ambiente, degli strumenti e dei posti e metodi di lavoro, attuiamo programmi di informazione e di formazione finalizzati ad impartire adeguate istruzioni ai lavoratori e a diffondere la cultura della responsabilità per sé e per gli altri, valutiamo e gestiamo i rischi e cerchiamo di eliminarli alla fonte, programmando la prevenzione e dando priorità alle misure di protezione collettiva.

Nella gestione dei cambiamenti, con particolare riferimento a operazioni straordinarie come ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali e alla mobilità infragruppo, adottiamo tutte le misure possibili per seguire i lavoratori interessati e favorirne il ricollocamento, tenendo conto anche delle loro esigenze personali e prospettive di valorizzazione professionale.

A tutto il personale, senza alcuna discriminazione arbitraria, ci impegniamo ad assicurare:

- procedure di selezione trasparenti, basate sulla verifica di requisiti professionali e psicoattitudinali richiesti dal profilo, che consentano di ricostruire sempre il percorso decisionale, evitino l'insorgere di conflitti di interesse, favoritismi e forme di clientelismo o di nepotismo e garantiscano a tutti gli interessati parità di accesso alle informazioni sulle posizioni aperte, tempi certi di svolgimento dell'iter e comunicazioni tempestive degli esiti;
- pari opportunità di crescita professionale e di accesso all'offerta formativa, ai livelli retributivi e agli avanzamenti di ruolo/carriera, dedicando particolare attenzione alle esigenze dei giovani, alla conciliazione degli impegni professionali e familiari (work-life balance) e alla valorizzazione delle diversità (diversity

management), con riferimento anche alle problematiche di genere
- politiche e sistemi di gestione improntati a criteri di equità, coerenza, univocità e meritocrazia, nel rispetto delle competenze acquisite, delle prestazioni erogate e del potenziale di crescita individuale;
- sistemi retributivi e di incentivazione che valorizzino l'apporto individuale e di squadra al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la partecipazione economica ai risultati conseguiti, e favoriscano la comprensione e la condivisione di obiettivi non solo economici;
- una formazione continua lungo tutta la vita lavorativa, pe sostenere efficacemente la valorizzazione delle potenzialità individuali, in coerenza con il proprio ruolo e sviluppo di carriera, con percorsi formativi strutturati, che tengano conto di obiettivi di sviluppo delle conoscenze e capacità professionali e della qualità dei comportamenti manageriali per la guida e la motivazione dei collaboratori e di una completa e corretta conoscenza della normativa per la regolare esecuzione dell'attività operativa e per la gestione efficace ed eticamente corretta delle relazioni;
- un'adeguata circolazione delle informazioni attraverso attività di comunicazione interna ispirate a criteri di completezza, tempestività, chiarezza e trasparenza, per la condivisione del patrimonio di valori, conoscenze ed esperienze aziendali e per la partecipazione consapevole di ogni collaboratore alla realizzazione delle politiche e degli obiettivi aziendali;
- piena ed effettiva libertà di associazione e di partecipazione all'attività sindacale, astenendoci da qualsiasi forma di pressione nei confronti dei rappresentanti sindacali, delle organizzazioni sindacali e dei loro esponenti;
- un canale di ascolto dedicato e riservato per il trattamento di questioni inerenti il rapporto di lavoro e per la soluzione di problemi e situazioni di insoddisfazione nelle relazioni con superiori, colleghi e collaboratori, impegnandoci a valutare le istanze in tempi ragionevoli e a mantenere informato l'interessato nel corso della pratica.

Ci impegniamo ad adottare sistemi retributivi coerenti con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo dell'impresa, assicurando, tra l'altro, il corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione. Con particolare riferimento agli amministratori e all'alta dirigenza, eventuali forme di retribuzione incentivante, qualora fossero basate su strumenti finanziari o collegate alla performance aziendale, saranno parametrate al rischio assunto dall'impresa e strutturate in modo da evitare conflitti di interessi in un'ottica di lungo periodo, assicurando il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi e la sua coerenza con la cultura aziendale. I sistemi retributivi saranno oggetto di informativa alla generalità degli Stakeholder.

A tutte le organizzazioni sindacali rappresentate in UBI assicuriamo rapporti improntati alla parità di trattamento e al confronto aperto

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

e costruttivo, basato sul reciproco rispetto, per tutte le scelte che possono avere un impatto sul personale e per la costante verifica della loro attuazione e del clima aziendale.

Al personale in quiescenza ci impegniamo ad offrire occasioni di coinvolgimento, comunicazione e informazione, al fine di mantenerne vivo il senso di appartenenza e promuoverne il ruolo di testimone e sostenitore dei valori e della reputazione aziendale.

6.3
Relazioni con gli investitori

Perseguiamo la fidelizzazione degli investitori e attribuiamo particolare importanza alla presenza nel capitale di investitori istituzionali che operano con intento non speculativo (es. fondi pensione, investitori SRI[2]),e alla partecipazione al corpo sociale dei privati residenti nelle aree di maggior radicamento del Gruppo.

A tutti gli azionisti ci impegniamo a garantire un profilo di rischio contenuto, un'elevata solidità patrimoniale e una capacità di creazione di valore nel medio-lungo termine attraverso:

- una politica dei dividendi attenta sia alle attese di congrua remunerazione periodica del capitale sia al mantenimento di un corretto livello di patrimonializzazione della Società;
- il rispetto di adeguati livelli patrimoniali e degli interessi di tutti gli azionisti nelle operazioni sul capitale;
- la coerenza di eventuali operazioni societarie (es. fusioni o acquisizioni) con la missione, la visione, i valori e la forma societaria cooperativa di UBI Banca, nell'interesse esclusivo dell'impresa e nel rispetto di solide motivazioni e prospettive di carattere industriale.

Agli azionisti di UBI Banca che rivestono la qualifica di socio e ai soci terzi delle società controllate e collegate assicuriamo:

- equità e correttezza nell'applicazione dei criteri di ammissione a socio, ove previsti dallo Statuto sociale, e la tempestiva comunicazione delle delibere;
- la più ampia possibilità di partecipazione diretta ai lavori assembleari, quale momento privilegiato di confronto sulla gestione dell'impresa;
- l'effettivo e corretto esercizio dei diritti assembleari, nel rispetto delle disposizioni statutarie e del regolamento assembleare pro-tempore vigente, e in particolare l'esercizio del diritto di voto consapevole e libero da condizionamenti, fornendo sempre informazioni corrette, chiare ed esaustive in relazione alle decisioni da assumere;
- l'uniformità dei criteri di applicazione delle agevolazioni nell'accesso ai prodotti e servizi del Gruppo riservate da UBI Banca ai propri soci in attuazione dello spirito cooperativo.

---

[2] *Il comparto SRI (Socially Responsible Investment) identifica investitori che incorporano considerazioni etiche, sociali e ambientali nei criteri di selezione delle imprese in cui investire.*

A tutti gli investitori - siano essi attuali o potenziali - e alla comunità finanziaria in generale assicuriamo parità di informazione e costante attenzione, senza discriminazioni e comportamenti preferenziali.

6.4
Relazioni con i clienti

Con la nostra clientela intendiamo sviluppare relazioni economiche durature, basate sulla fiducia e soddisfazione reciproca. A tal fine l'attività commerciale è improntata a una rigorosa etica professionale orientata alla correttezza sostanziale delle relazioni e al miglioramento continuo delle prestazioni attraverso un'adeguata identificazione dei bisogni e un servizio caratterizzato da elevata professionalità, affidabilità e accuratezza.

In tutti gli ambiti di attività in cui operiamo, ci impegniamo ad adottare pratiche commerciali e di marketing responsabili e a rispettare sempre gli interessi del cliente attraverso:

- modelli di servizio che, riconoscendo pari dignità alla clientela, assicurino ad ogni cliente livelli di relazione coerenti con l'intensità e il valore del rapporto e adeguati alla complessità delle esigenze da soddisfare;
- prodotti e servizi di cui il cliente possa valutare l'effettiva rispondenza alle proprie esigenze, con proposte commerciali trasparenti e confrontabili, basate su informazioni precontrattuali corrette, chiare e non fuorvianti e clausole contrattuali complete, chiare e comprensibili, che favoriscano la piena consapevolezza degli accordi sottoscritti con particolare riferimento alla struttura, alle caratteristiche e ai rischi tipicamente connessi alle operazioni da effettuare;
- comunicazioni chiare e tempestive sullo stato dei rapporti in essere, sulle variazioni delle condizioni che regolano i rapporti e su ogni altra modifica dei contratti in essere;
- l'adozione, nel rispetto dei dettati normativi, delle misure necessarie per identificare e gestire eventuali conflitti di interesse, fornendo in proposito adeguata informativa;
- l'astensione da qualsiasi pratica commerciale scorretta e da qualsiasi forma di pubblicità ingannevole o comunque non pienamente rispondente alla qualità dei prodotti e servizi reclamizzati;
- il costante monitoraggio dei livelli di soddisfazione della clientela, sia attraverso indagini statistiche sia attraverso un preciso orientamento della rete commerciale, e la gestione dei reclami come opportunità di miglioramento, perseguendone la soluzione sostanziale e non solo formale e ricercando elementi di convergenza con il cliente per ripristinare un rapporto di reciproca soddisfazione;
- informazioni chiare ed esaustive sulle modalità di inoltro dei reclami e di accesso agli organismi indipendenti per la risoluzione delle controversie (es. Ombudsman e Arbitro Bancario Finanziario).

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

Ai risparmiatori, nella prestazione dei servizi di investimento, assicuriamo la massima diligenza nelle valutazioni di adeguatezza e appropriatezza delle operazioni e degli strumenti finanziari proposti o richiesti, in coerenza con le loro esigenze e il loro profilo di rischio.

In attuazione del principio dello sviluppo sostenibile dei territori in cui operiamo, intendiamo mantenere e valorizzare lo stretto rapporto con le economie locali, con particolare riferimento al tessuto delle piccole e medie imprese, sostenendo la creazione e la crescita delle attività che creano valore per il territorio. A tal fine ci adoperiamo per:

- assistere le imprese nel perseguimento di assetti finanziari e patrimoniali equilibrati, con un'adeguata gamma di strumenti di credito e di capitale;
- massimizzare la nostra capacità di valutazione delle imprese e dei progetti che finanziamo e in cui investiamo, anche rispetto ai relativi rischi e benefici di natura sociale e ambientale;
- sostenere le imprese anche nei momenti di difficoltà, pur nel rispetto dei criteri di una diligente ponderazione del rischio, tenendo conto delle prospettive di ripresa fondate su validi progetti e capacità imprenditoriali.

Dedichiamo particolare attenzione allo sviluppo di prodotti e servizi e all'adozione di politiche commerciali e creditizie capaci di produrre elevati benefici sociali per le comunità locali in termini di:

- accesso ai servizi finanziari delle fasce deboli di consumatori, quale importante fattore di inclusione delle persone nella comunità sociale;
- finanziamenti in linea con le effettive esigenze del cliente e sostenibili in rapporto ai suoi flussi finanziari e di reddito;
- eliminazione delle barriere fisiche e culturali per garantire la fruibilità dei servizi e l'accessibilità degli uffici/filiali a tutti i clienti;
- sostegno allo sviluppo delle imprese sociali e delle altre organizzazioni senza scopo di lucro, che costituiscono un significativo fattore di coesione sociale e di promozione della persona;
- promozione degli investimenti socialmente responsabili (es. fondi etici), in ottica sia di miglioramento del profilo di rischio/rendimento per i risparmiatori sia di sensibilizzazione delle imprese a comportamenti etici e sostenibili.

Siamo aperti al confronto con le organizzazioni di rappresentanza dei consumatori e le associazioni di categoria per il miglioramento dei livelli di servizio e l'incremento delle occasioni di cooperazione, anche in funzione di un impegno comune alla promozione dell'educazione finanziaria.

Nella partecipazione a gare pubbliche per l'appalto di servizi operiamo nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale e formuliamo offerte coerenti con le nostre strategie e con i piani e le procedure aziendali.

6.5
Relazioni con i fornitori

Riconosciamo l'importanza di relazioni con i fornitori improntate a reciproca indipendenza, fiducia, correttezza, trasparenza e affidabilità per garantire l'acquisizione dei beni e servizi necessari ad assicurare l'efficienza e la continuità dei processi produttivi aziendali.

A tal fine adottiamo processi di acquisto orientati alla ricerca del miglior rapporto qualità/prezzo in funzione delle esigenze espresse dagli utenti dei beni e servizi oggetto di fornitura, sulla base di requisiti di economicità, qualità e affidabilità tecnica, commerciale e finanziaria e della periodica valutazione dei livelli di servizio. A parità di requisiti, diamo la preferenza a quei fornitori che dimostrano l'attuazione di buone prassi di responsabilità sociale e/o il possesso di certificazioni sociali o ambientali.

A tutti i fornitori assicuriamo:

- procedure di selezione chiare e trasparenti, che garantiscano parità di informazioni e pari possibilità di accesso all'offerta;
- condizioni di corretta e leale concorrenza nello svolgimento delle trattative, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi forma di conflitto di interessi e del perseguimento di interessi diversi da quello di UBI;
- l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire la liceità e la correttezza dei pagamenti, con particolare riferimento a quelli in favore di soggetti diversi da quelli che hanno ceduto i beni o prestato i servizi o di soggetti esteri o da disporre su conti correnti accesi presso istituti di credito esteri;
- un confronto costante e costruttivo per l'individuazione delle aree di miglioramento della relazione, con particolare riferimento alla trasparenza e al rispetto delle condizioni contrattuali, e per la promozione di una maggiore responsabilità sociale e ambientale lungo la catena di fornitura.

A garanzia dell'indipendenza dei fornitori, cerchiamo di evitare l'instaurazione di rapporti in esclusiva o caratterizzati da eccessiva dipendenza economica dal Gruppo. Nel caso di rapporti di lunga durata, che comportano investimenti di natura specifica di reciproco vantaggio, operiamo per garantire in modo equo il rispetto degli impegni e delle aspettative su cui si fonda la relazione contrattuale.

I fornitori più significativi, e in particolare quelli iscritti nell'Albo dei Fornitori, sono tenuti ad accettare il presente Codice Etico nell'ambito dei relativi rapporti contrattuali. Tutti i fornitori sono tenuti a:

- rispettare tutte le norme di legge e regolamentari, nonché gli eventuali codici di autodisciplina adottati, con particolare riferimento agli aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- fornire informazioni chiare, complete, veritiere e corrette in sede di trattativa e di instaurazione dei rapporti contrattuali e astenersi dall'effettuare offerte che non siano coerenti con le proprie capacità tecniche, commerciali e finanziarie o che siano incoerenti

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

con le normali condizioni di mercato;

- non divulgare le informazioni riservate relative alla Società e/o a sue controparti e partner commerciali di cui venissero a conoscenza nell'ambito del rapporto e astenersi da qualsiasi condotta che possa creare pregiudizio alla reputazione di UBI o pregiudicare il normale svolgimento della sua attività;
- acconsentire, ove richiesto, all'effettuazione di ispezioni e sopralluoghi presso le proprie sedi e unità operative, per la verifica dei requisiti richiesti nell'ambito dei processi di selezione e di aggiudicazione delle forniture;
- astenersi dal dare, promettere, offrire, accettare o ricevere denaro, regali, omaggi, ospitalità o qualsiasi altra utilità o beneficio nei rapporti con il personale di UBI al fine di conseguireindebiti vantaggi nell'assegnazione delle forniture;
- segnalare a UBI, nelle modalità previste, qualsiasi violazione o sospetta violazione del Codice, da chiunque commessa, di cui venissero a conoscenza.

Nel caso in cui un fornitore ponga in essere comportamenti contrari al presente Codice, UBI è legittimata ad assumere provvedimenti che possono arrivare alla risoluzione del contratto e alla preclusione di ulteriori rapporti in via temporanea o definitiva, oltre al risarcimento degli eventuali danni subiti.

6.6
Relazioni con la collettività

Siamo consapevoli della necessità di mantenere un sistema bancario e mercati finanziari e assicurativi sani ed efficienti, quale presupposto per la creazione di valore sostenibile nel tempo, e pertanto improntiamo la nostra attività a principi di concorrenza leale, collaborazione e trasparenza.

I rapporti con le autorità di vigilanza e gli enti regolatori del mercato sono fondati su criteri di indipendenza, trasparenza e professionalità e sono gestiti nell'ottica di:

- minimizzare i rischi di non conformità e i correlati rischi operativi e reputazionali attraverso il costante miglioramento dei processi e la promozione nel personale della cultura della conformità;
- adempiere con puntualità agli obblighi periodici di comunicazione e segnalazione assicurando la completezza, l'integrità e la verità delle notizie e dei dati e l'oggettività delle valutazioni;
- collaborare attivamente alle indagini istruttorie, fornendo le informazioni, i documenti e i dati richiesti senza reticenze, omissioni o ritardi;
- contribuire attivamente all'individuazione di soluzioni e all'attuazione di iniziative per una migliore regolazione del settore e dei mercati, con particolare riferimento alla repressione delle frodi e al contrasto delle attività criminose.

Il confronto con i concorrenti costituisce un'opportunità di miglioramento delle performance e di affermazione di un'identità

distintiva per eticità e coerenza di comportamento. In quest'ottica:

- ci asteniamo da accordi e comportamenti lesivi della concorrenza volti a imporre prezzi, fare offerte collusive, ripartire o suddividere i mercati assegnando clienti, fornitori, aree geografiche o branche di attività;
- nell'ambito dei rapporti con le associazioni di categoria contribuiamo alla formulazione di proposte per l'evoluzione normativa, l'attuazione di iniziative di autoregolamentazione e lo sviluppo di programmi di formazione e sensibilizzazione del personale e di educazione finanziaria;
- con tutte le controparti - e in particolare nei confronti di analisti finanziari, agenzie di rating e società di revisione - manteniamo corretti rapporti di indipendenza e ci impegniamo a prevenire e gestire eventuali conflitti di interessi.

Riconosciamo il valore sociale di corretti rapporti con le istituzioni[3] e pertanto l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti di qualsiasi genere, sia in Italia che all'estero, con le istituzioni pubbliche, o comunque di interesse pubblico o generale, avviene nella rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, con spirito di collaborazione e nel rispetto dei ruoli. Al fine di non compromettere in alcun modo l'integrità e la buona reputazione di UBI:

- rappresentiamo gli interessi di UBI in modo trasparente, rigoroso e coerente, evitando atteggiamenti e comportamenti che possano essere interpretati, da un osservatore terzo e imparziale, come atti destinati a ottenere vantaggi e favori in modo improprio o indebito;
- adottiamo modelli organizzativi idonei a prevenire e contrastare l'insorgere di conflitti di interessi, la commissione di reati e ogni forma di pressione, diretta o indiretta, finalizzata ad influenzare impropriamente le decisioni o l'operato dell'istituzione interessata o di altro soggetto demandato a gestire i rapporti con il personale dell'istituzione (inclusa l'offerta di lavoro al personale e relativi familiari di enti e istituzioni con cui sono in corso trattative o rapporti commerciali o da cui siamo sottoposti a controlli, ispezioni e verifiche);
- manteniamo canali stabili di comunicazione, senza alcun tipo di discriminazione o comportamento preferenziale, esclusivamente attraverso le unità aziendali preposte e regolarmente autorizzate, adoperandoci affinché tutte le comunicazioni - e in particolare le comunicazioni di bilancio e ogni altra comunicazione obbligatoria - siano rese con puntualità e siano complete, veritiere e corrette;
- assicuriamo piena collaborazione a tutte le autorità nella lotta alla corruzione, all'usura, al riciclaggio, al terrorismo e ad ogni

[3] *Ai fini del presente Codice, il termine istituzioni si riferisce a qualsiasi ente pubblico agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di pubblico servizio, ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero. Sempre ai sensi del presente Codice, nella definizione sono compresi anche gli enti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali.*

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

altro reato connesso all'esercizio dell'impresa (es. ai sensi del D.Lgs. 231/2001), attraverso la predisposizione di risorse e strumenti adeguati per la tempestiva esecuzione delle operazioni richieste nel rispetto della normativa vigente;

- garantiamo che eventuali contributi, finanziamenti o altre erogazioni, comunque denominate, concesse dallo Stato, dalla Comunità Europea o da altri soggetti pubblici a favore di UBI non saranno utilizzati per scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

Le relazioni con organi di informazione e rappresentanti dell'opinione pubblica sono intrattenute dalle unità aziendali preposte o sono da queste regolarmente autorizzate nel rispetto dei criteri di correttezza, trasparenza, indipendenza e parità di rapporti e sono finalizzate ad offrire sistematicamente informazioni affidabili e pertinenti sull'attività, la struttura, la situazione finanziaria dell'impresa, le sue politiche e strategie, anche di natura sociale e ambientale, e gli effetti delle azioni intraprese.

6.7
Relazioni con le comunità e i sistemi economici locali

Riteniamo che la qualità e la profondità delle relazioni con le comunità e i sistemi economici locali sia cruciale per essere riconosciuti come banca del territorio, presente e vicina, effettivamente partecipe della loro crescita e motore del loro sviluppo.

In attuazione dello spirito cooperativo del Gruppo, contribuiamo ai bisogni non solo materiali della collettività in risposta alle richieste avanzate da organizzazioni non profit, enti e associazioni di varia natura. Sosteniamo attività e progetti di tutela e valorizzazione del patrimonio storico, culturale e naturale, di istruzione e formazione dei giovani, di ricerca scientifica e universitaria, di carattere umanitario e di assistenza sociale e sanitaria, in ambito artistico, sportivo e ricreativo, secondo logiche di solidarietà, sussidiarietà e mutualità.

Non sono ammesse erogazioni - dirette o indirette e sotto qualsiasi forma - a partici politici, movimenti, comitati e altre organizzazioni politiche, loro rappresentanti e candidati, congressi o feste con finalità di propaganda politica.

A tutte le organizzazioni senza scopo di lucro di cui sosteniamo, con erogazioni liberali e sponsorizzazioni, la produzione di beni e servizi pubblici o sociali assicuriamo:

- procedure di selezione degli interventi ispirate a criteri di trasparenza, efficienza, efficacia, sostenibilità e coerenza delle iniziative con i valori e il radicamento territoriale del Gruppo, tenendo conto dell'urgenza dei bisogni e delle cause sociali da soddisfare;
- indipendenza di valutazione e assenza di conflitti di interessi;
- la rendicontazione sistematica, chiara, esaustiva e trasparente degli impegni assunti e dei risultati conseguiti.

Tutte le iniziative assunte sono adeguatamente documentate e motivate e sono gestite esclusivamente dalle strutture competenti, dedicando particolare attenzione alla trasparenza e correttezza dei rapporti con le istituzioni pubbliche a qualsiasi livello.

Per dare concreta attuazione del principio dello sviluppo sostenibile dei territori intratteniamo rapporti con vari partner locali pubblici e privati, ai quali assicuriamo che le risorse che mettono a disposizione siano effettivamente indirizzate secondo le finalità degli accordi sottoscritti.

1. Premessa

2. Adozione e aggiornamento

3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione

4. Gli Stakeholder di UBI

5. Principi etici generali

6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder

7. Modalità di attuazione e controllo

8. Allegati

7. Modalità di attuazione e controllo

7.1 Diffusione

Il documento è redatto e pubblicato in lingua italiana ed è tradotto in lingua inglese. Esso è a disposizione degli Stakeholder in formato cartaceo ed elettronico attraverso canali differenziati che includono:

- i siti Internet e la rete Intranet del Gruppo;
- la rivista di informazione e cultura aziendale per il personale del Gruppo;
- le attività di formazione e di comunicazione interna;
- la rete delle filiali.

Il Codice deve essere portato a conoscenza dei componenti degli organi di gestione e di controllo all'atto della nomina, di tutti i dipendenti prima dell'assunzione e di tutti i collaboratori, consulenti e fornitori; deve altresì rientrare nei programmi formativi per tutti i dipendenti e collaboratori, in funzione dei diversi ruoli e livelli di responsabilità.

7.2 Attuazione

Tutte le strutture operative e direttive della Capogruppo e delle Società controllate si impegnano a diffondere e promuovere al proprio interno e presso gli Stakeholder la conoscenza, la comprensione e il rispetto del Codice. In tale contesto:

- ciascun responsabile di unità organizzativa aziendale - in quanto presidio di controllo di primo livello - è tenuto a esercitare le proprie prerogative di supervisione e controllo sulle risorse soggette alla propria responsabilità anche in relazione al rispetto, formale e sostanziale, dei principi e delle prescrizioni del presente Codice e da questo richiamate;
- attraverso le attività di monitoraggio e controllo attribuite alle strutture aziendali nell'ambito del sistema dei controlli interni, la Società verifica che l'impianto regolamentare e organizzativo aziendale sia coerente con l'obiettivo di prevenire la violazione del Codice Etico e accerta l'effettiva rispondenza dei comportamenti individuali e delle operazioni effettuate ai principi etici generali e ai principi di condotta statuiti (ethical auditing).

Lo Staff Corporate Social Responsibility della Capogruppo fornisce supporto e consulenza per le attività di formazione e comunicazione e per l'interpretazione e l'attuazione dei principi del Codice, predispone adeguate modalità di monitoraggio identificando anche opportuni indicatori di performance, collabora all'attuazione

delle azioni correttive in ambito organizzativo in relazione a violazioni accertate o a potenziali criticità emerse dalle attività di monitoraggio, compliance ed ethical auditing ed elabora le proposte di modifica e aggiornamento del Codice.

7.3
Segnalazione e gestione delle violazioni

Le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice vanno inoltrate in forma scritta e non anonima a:

UBI Banca
Responsabile Audit di Capogruppo e di Gruppo
Piazza Vittorio Veneto, 8
24122 Bergamo

oppure all'indirizzo di posta elettronica **codice.etico@ubibanca.it**.

L'Audit di Capogruppo e di Gruppo registrerà la segnalazione pervenuta, ne effettuerà una prima valutazione per determinarne i profili di rilevanza e provvederà a inoltrarla agli Organi con funzione di gestione e con funzioni di controllo (Consiglio di Gestione, Consiglio di Sorveglianza, Comitato per il Controllo Interno) e:

- all'Organismo di Vigilanza, qualora la presunta violazione fosse rilevante ai fini della normativa ex D.Lgs. 231/01;
- all'unità organizzativa che gestisce i rapporti con lo Stakeholder che ha commesso la presunta violazione, o al relativo organo di appartenenza, negli altri casi.

Le segnalazioni pervenute saranno mantenute strettamente riservate, fatti salvi gli obblighi di legge. I segnalanti sono garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatto salvo il diritto della Società di agire a tutela della reputazione propria e del proprio personale e a ristoro di eventuali danni patiti in conseguenza di segnalazioni avanzate in mala fede.

7.4
Sanzioni

L'osservanza delle norme contenute nel Codice è considerata parte essenziale delle obbligazioni con i soggetti tenuti a rispettarlo. UBI adotta il giusto rigore nel trattamento delle violazioni al Codice, da chiunque commesse, impegnandosi a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni. Salvo il caso di comportamenti fraudolenti, recidivi o di particolare gravità, UBI considera opportuna l'attuazione di interventi correttivi di formazione e sensibilizzazione, fatta salva l'adozione di sanzioni disciplinari e contrattuali.

In particolare, la violazione da parte del personale dipendente dei principi fissati nel Codice Etico e nell'allegato Codice di Comportamento può essere fonte di responsabilità disciplinare e, nei casi più gravi, incidere sul rapporto di fiducia alla base degli obblighi contrattuali. Le violazioni saranno perseguite con tempestività, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente, di provvedimenti disciplinari adeguati e

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

proporzionati, indipendentemente dalla rilevanza penale di tali comportamenti. I provvedimenti disciplinari per le violazioni del presente codice sono adottati in linea con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali e in particolare con il Codice disciplinare aziendalmente in vigore anche con riferimento ai profili del DLgs 231/2001.

Nei casi più gravi di violazioni al Codice, poste in essere da Stakeholder esterni nell'ambito di rapporti contrattuali con società del Gruppo, con il preventivo parere della funzione legale di UBI Banca, può essere prevista, quale sanzione, la risoluzione del contratto o il recesso per giusta causa dallo stesso, indipendentemente da quanto convenuto e dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato. E' comunque fatto salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

7.5
Rendicontazione

Nel rispetto del principio di accountability, ci impegniamo a rendere conto a tutti gli Stakeholder sullo stato di attuazione del Codice attraverso il Bilancio Sociale del Gruppo, redatto in conformità a standard e criteri di rendicontazione etica, sociale e ambientale riconosciuti a livello nazionale e internazionale.

8. Allegati

8.1
Allegato A
La Carta dei Valori del Gruppo

La Carta dei Valori del Gruppo - formalmente adottata nel gennaio 2008 dopo un'approfondita attività di analisi che ha coinvolto la capogruppo e tutte le società controllate - individua la visione e la missione aziendale e stabilisce i valori che devono ispirare, in aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge e regolamentari e dai codici di auto o etero regolamentazione cui si è aderito, la gestione degli affari e i rapporti con tutti gli Stakeholder.

Visione

Vogliamo proporci come **forza trainante del mercato bancario**, attraverso la nostra esperienza e la capacità di armonizzare tradizione e innovazione.

Vogliamo essere **riconosciuti per lo stile**, caratterizzato da una operatività improntata ad un costante senso di eticità negli affari, di trasparenza e correttezza, di dialogo e rispetto, nel perseguimento di un **rapporto di fiducia** con tutti i nostri "Stakeholder".

Vogliamo essere **una grande Squadra**, capace di attrarre talenti e tesa a generare profitto quale valore sostenibile e duraturo nel tempo, con le qualità intellettuali e la passione delle persone che ne fanno e ne faranno parte.

Missione

Siamo **un'alleanza di Banche**, ricche di storia, unite da un modello federale, integrato e polifunzionale, in grado di valorizzare la forza distributiva della Rete di vendita e di esprimere sul mercato le proprie potenzialità sinergiche.

Siamo fortemente **partecipi della vita economica e sociale del territorio** ove operiamo, con una capacità distintiva di interpretare, servire e favorire lo sviluppo delle economie locali.

Perseguiamo l'obiettivo di **promuovere il progresso e creare valore** per tutti i nostri portatori di interesse. Sosteniamo lo **sviluppo di un tessuto economico ed imprenditoriale sano**, cresciamo insieme ai nostri Clienti con prodotti e servizi di eccellenza.

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

I Valori che ci guidano

I valori che ci guidano e che devono ispirare il comportamento di tutti noi, dalle scelte strategiche all'operatività quotidiana, sono:

Centralità del cliente

La **soddisfazione del Cliente** è la guida del nostro operare. Il rapporto di fiducia e la qualità del servizio sono alla base dello sviluppo della relazione con i nostri Clienti.

Rendere eccezionale ogni incontro. Essere costantemente in ascolto dei Clienti, aiutandoli a focalizzare i loro bisogni ed offrendo le migliori soluzioni in un'ottica di continuità e crescita della relazione.

Sviluppare una **relazione differenziata** e altamente qualificata con tutte le tipologie di Clienti, garantendo, in un'ottica di medio/lungo periodo, una reciproca soddisfazione.

Integrità

Adoperarsi con **serenità e ottimismo**, consapevoli delle proprie conoscenze e capacità, nell'orgoglio di rappresentare un Gruppo Bancario che guarda al futuro forte delle propria storia e apertura al nuovo.

Esprimere un profondo senso di responsabilità nei comportamenti individuali e di squadra, per **tener fede agli impegni** presi verso tutti i nostri portatori di interesse.

Tradurre in azioni le competenze acquisite, anche dalle esperienze formative, con comportamenti che accrescano la reputazione aziendale e diano ulteriore profondità al rapporto biunivoco Banca-Cliente.

Cooperazione

Interagire, sia fra colleghi che fra le differenti realtà del Gruppo, nella piena consapevolezza delle potenzialità e del valore aggiunto generato dalla scelta del **Modello Federale**, **Polifunzionale e Integrato**, nel rispetto delle autonomie gestionali riconosciute alle singole Società.

Essere **dinamici e intraprendenti**, traendo ricchezza dalle competenze altrui e mettendo le proprie al servizio degli altri e del Gruppo.

Operare con **atteggiamento aperto e propositivo**, ricercando con convinzione il contributo di Clienti, Fornitori, Investitori, Istituzioni, Associazioni e di ogni portatore di interesse verso il Gruppo.

Creazione di valore

Dare piena attuazione alla propria vocazione statutaria di Banca Cooperativa, tesa ad una complessiva creazione di valore sostenibile nel tempo. Avvertire il proprio ruolo istituzionale come **attenzione verso gli altri**.

Impegnarsi per **potenziare le proprie qualità**, al fine di supportare al meglio il conseguimento dei risultati attesi.

Realizzare **un sistema integrato di Responsabilità Sociale d'Impresa** che sappia interagire efficacemente con il modello di business del Gruppo, a vantaggio degli Stakeholder e dei Soci.

Comunicazione

Favorire, anche attraverso mirate leve gestionali e incentivanti, una **cultura partecipativa** che sproni tutti i dipendenti a condividere il reciproco sapere.

Attivare adeguati canali di comunicazione al fine di garantire **informazioni chiare**, **tempestive e complete** a tutti gli interlocutori.

Rendere snelli i processi decisionali, chiare e definite le responsabilità, anche attraverso un confronto fra **responsabile-collaboratore** che sia sempre costruttivo e improntato al reciproco rispetto.

Equità

Favorire un ambiente di lavoro fondato sulla **valorizzazione delle persone**, che preservi il giusto equilibrio fra vita privata e impegno professionale.

Dare valore alle differenze. Promuovere lo sviluppo delle singole attitudini professionali, esaltando il talento individuale attraverso sistemi di valutazione trasparenti e meritocratici.

Contribuire alla crescita aziendale, coniugando gli obiettivi reddituali e patrimoniali con il rispetto dei principi etici e degli interessi di tutti gli Stakeholder.

Identità

Promuovere un'immagine aziendale che, traendo forza dalla Visione, Missione e dai Valori di riferimento, sia capace ovunque di **esprimere se stessa**, la propria coerenza filosofica, strategica e operativa.

Integrare localismo e visione d'insieme, facendo tesoro delle molteplici esperienze e vocazioni d'impresa presenti nel Gruppo.

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

Consolidare lo **spirito di appartenenza** ad una comunità professionale ricca di storia, che orienta il proprio agire quotidiano, così come le scelte strategiche, ad una costante ricerca di eccellenza.

Territorialità

Perseguire un percorso di **crescita di Gruppo** che si sviluppi parallelamente a quello delle aree territoriali in cui operiamo, contribuendo alla formazione di cultura economica soprattutto delle nuove generazioni.

Favorire e sostenere lo sviluppo di un tessuto economico ed imprenditoriale sano, capace nel medio/lungo periodo di **generare valore sociale**.

Impostare **politiche commerciali e di sostegno** attente alle reali esigenze delle singole persone, delle famiglie, delle piccole, medie e grandi imprese, di ogni comunità professionale e delle associazioni.

Innovazione

Accrescere la capacità di **generare nuove idee** attraverso l'ascolto e il dialogo con tutti gli interlocutori; adottare processi decisionali e realizzativi snelli, in un'ottica di costante miglioramento dei processi, dei prodotti e dell'efficienza di servizio.

Mettersi in gioco con spirito positivo e propositivo, ricercando **l'apprendimento continuo** per migliorare la propria competenza e stimolare sé e gli altri verso il cambiamento, confidando nel riconoscimento dei propri meriti.

Favorire l'abitudine al **confronto e al rispetto della concorrenza**, nella piena fiducia della propria forza e capacità di fare tendenza sul mercato.

8.2
Allegato B
Il Global Compact

Il Global Compact è un appello lanciato nel 2000 dall'allora segretario generale delle Nazioni Unite Kofi Annan a tutti gli attori della società - governi, imprese, organizzazioni sindacali e di altra natura - a collaborare per costruire un'economia globale più equa e sostenibile. In particolare riconosce il ruolo cruciale delle forze creative dell'impresa nel promuovere il rispetto delle esigenze dei più deboli e delle future generazioni attraverso l'adesione a dieci principi universali nel campo dei diritti umani, a tutela del lavoro, a favore dell'ambiente e contro la corruzione:

Nel campo dei diritti umani

1. Sostenere e rispettare i diritti umani nell'ambito delle rispettive sfere di influenza;
2. Assicurarsi di non essere, seppur indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani;

A tutela del lavoro

3. Garantire la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
4. Assicurarsi di non impiegare lavoro forzato e obbligatorio;
5. Astenersi dall'impiegare lavoro minorile;
6. Eliminare ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e licenziamento;

A favore dell'ambiente

7. Avere un approccio preventivo rispetto alle sfide ambientali;
8. Promuovere iniziative per una maggiore responsabilità ambientale;
9. Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che non danneggino l'ambiente;

Contro la corruzione

10. Promuovere e adottare iniziative per contrastare tutte le forme di corruzione, incluse l'estorsione e le tangenti.

1. Premessa
2. Adozione e aggiornamento
3. Obiettivi, destinatari e criteri di applicazione
4. Gli Stakeholder di UBI
5. Principi etici generali
6. Principi di condotta nelle relazioni con gli Stakeholder
7. Modalità di attuazione e controllo
8. Allegati

8.3

Allegato C
Linee guida per i Codici di Comportamento per il Personale delle società del Gruppo UBI Banca

DOCUMENTO AD USO INTERNO PER LO SVILUPPO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO