



Codice etico

Codice etico

INDICE DEGLI ARGOMENTI

DEFINIZIONI	8
PRINCIPI FONDAMENTALI	12
Missione	12
Valori	17
Etica negli affari	18
Stakeholder	19
Corporate Governance	19
Codice di Comportamento Internal Dealing	00
Trattamento delle informazioni riservate e privilegiate	20
Rapporti con gli investitori	20
PARTE PRIMA - CRITERI DI CONDOTTA	23
ORGANI SOCIALI ED ALTA DIREZIONE	24
Articolo 1 - Adesione e attuazione	25
Articolo 2 - Organi Sociali	25
DIPENDENTI E COLLABORATORI	26
Articolo 3 - Relazioni con Dipendenti e collaboratori	27
Articolo 4 - Selezione del personale	27
Articolo 5 - Sviluppo e formazione dei dipendenti	27
Articolo 6 - Comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti	28
Articolo 7 - Gestione del personale	28
Articolo 8 - Relazioni sindacali	29
Articolo 9 - Sicurezza e salute	29
Articolo 10 - Tutela della persona	29
Articolo 11 - Doveri dei dipendenti e dei collaboratori	30
Articolo 12 - Comportamenti attesi dai dipendenti e collaboratori	32
CLIENTI, FORNITORI E CONSULENTI	34
Articolo 13 - Relazioni con i clienti	35
Articolo 14 - Rapporti con i fornitori	36
Articolo 15 - Conferimento di incarichi professionali	36
Articolo 16 - Regalie a clienti, fornitori e consulenti	37
Articolo 17 - Prevenzione del riciclaggio di denaro	37

COLLETTIVITÀ	38
Articolo 18 - Rapporti con la collettività	39
Articolo 19 - Relazioni con i mezzi di informazione	40
Articolo 20 - Rapporti economici con partiti politici, mass media e organizzazioni sindacali a livello nazionale	41
AUTORITÀ	42
Articolo 21 - Relazioni con le Pubbliche Amministrazioni	43
Articolo 22 - Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità di Vigilanza	44
Articolo 23 - Relazioni con l’Autorità Giudiziaria	44
TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ	46
Articolo 24 - Registrazione contabili e Bilanci	47
SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	48
Articolo 25 - Sistema dei controlli interni	49
Articolo 26 - Internal Audit	49
TUTELA DELLA “PRIVACY”	50
Articolo 27 - Principi di attuazione	51
PARTE SECONDA - MODALITÀ DI ATTUAZIONE E SANZIONI	55
Articolo 28 - Diffusione ed attuazione del Codice Etico	57
Articolo 29- Attività di comunicazione e formazione	58
Articolo 30 - Segnalazioni	58
Articolo 31 - Accertamento delle violazioni	59
Articolo 32 - Sanzioni	59

DEFINIZIONI

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

ABI: Associazione Bancaria Italiana.

Alta Direzione: l'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale, nonché l'alta dirigenza munita di poteri delegati che svolge funzioni di gestione in BNL S.p.A. e sue Controllate.

Autorità: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Ufficio Italiano Cambi, "Garante della privacy" e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.

Banca, BNL: Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

Bilancio della Responsabilità Sociale BNL: documento che descrive il valore prodotto a favore dei diversi portatori di interesse, integrando i dati economico/finanziari presentati nel bilancio di esercizio con dati di natura sociale.

Codice Etico: dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Banca, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e del contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Aziende di credito, finanziarie e strumentali.

Collaboratori: tutte le persone che collaborano con la Banca in virtù di un rapporto "parasubordinato" o forme contrattuali assimilabili (prestazioni di lavoro temporaneo, somministrazione di manodopera, a progetto, mandato di agenzia, ecc.).

Consulenti: persone fisiche o giuridiche che collaborano con la Banca in virtù di contratti di consulenza/autonomi.

Clienti: soggetti pubblici o privati, in relazione contrattuale con la Banca e/o con le sue Controllate.

Comitato per il Controllo Interno: comitato istituito dalla Banca, in linea con le previsioni contenute nel "Codice di Autodisciplina delle Società Quotate".

Controllate: società Controllate dalla Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.

Corporate Governance: sistema adottato dalla Banca finalizzato alla salvaguardia degli interessi di tutti gli investitori e degli altri "stakeholder", garantendo rappresentatività ai soci della Banca, tutela alle minoranze azionarie, nonché trasparenza dei processi gestionali.

Destinatari: gli Organi Sociali e i loro componenti, l'Alta Direzione, i dipendenti e i collaboratori, i consulenti e i fornitori, i promotori finanziari, i procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Banca e delle sue Controllate, in quanto tenuti all'osservanza del presente Codice Etico.

Dipendenti: tutti coloro che intrattengono con la Banca e le sue Controllate un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti.

Fornitori: controparti nei processi di acquisto di beni e servizi.

Gruppo BNL: ai fini del presente Codice per Gruppo si intende BNL S.p.A. e le sue Controllate.

Informazione riservata: ogni informazione relativa a iniziative, impegni, accordi, progetti, trattative, dati contabili e statistici ecc. non nota al pubblico ed acquisita dagli Amministratori, dai Sindaci, e, in genere, da tutti i dipendenti della Società per ragioni di ufficio, o comunque, indirettamente in occasione dello svolgimento della attività da essi espletata per la Banca e che, ove divulgata, potrebbe, anche solo potenzialmente, pregiudicare gli interessi diretti e/o indiretti della Banca;

Informazione privilegiata: un'informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, la Banca o le società da essa controllate, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi degli strumenti finanziari della Banca e delle sue controllate. In relazione ai derivati su merci, per informazione privilegiata si intende un'informazione di carattere preciso, che non è stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più derivati su merci, che i partecipanti ai mercati su cui tali derivati sono negoziati si aspettano di ricevere secondo prassi di mercato ammesse in tali mercati 1.

Nel caso delle persone incaricate dell'esecuzione di ordini relativi a strumenti finanziari, per informazione privilegiata si intende anche l'informazione trasmessa da un cliente e concernente gli ordini del cliente in attesa di esecuzione, che ha un carattere preciso e che concerne, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti di strumenti finanziari o uno o più strumenti

finanziari, che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari

Codice di Comportamento Internal Dealing: codice interno adottato dalla Banca in linea con quanto sancito dall'art. 114, comma 7 T.U.F. e dalle relative norme di attuazione, al fine di migliorare la trasparenza sulle operazioni finanziarie aventi a oggetto titoli della Banca che siano poste in essere da coloro che sono individuati dal Consiglio di Amministrazione di BNL come "persone rilevanti" in quanto hanno accesso privilegiato a informazioni riservate.

Operatori finanziari: investitori istituzionali, agenzie di rating e di rating etico, analisti finanziari, società di brokerage, banche.

Organi Sociali: Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo, Presidente e Collegio Sindacale della BNL S.p.A. e sue Controllate.

Organismo di Controllo: Organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo della BNL e sue Controllate, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

Pari opportunità: L. 10/04/1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Persone Rilevanti: coloro che, rientrando nella definizione contenuta nell'art 152-sexies del Regolamento Emittenti emanato dalla Consob, sono stati così individuati e soggetti alle disposizioni "Codice di comportamento Internal Dealing" adottato dalla Banca.

Valori: i valori enunciati nel presente Codice Etico cui si ispira il Gruppo BNL.

*1 Nota: Per Informazione di carattere preciso si intende l'informazione che
a) si riferisce ad un complesso di circostanze esistente o che si possa ragionevolmente prevedere che verrà ad esistenza o ad un evento verificatosi o che si possa ragionevolmente prevedere che si verificherà;
b) è sufficientemente specifica da consentire di trarre conclusioni sul possibile effetto del complesso di circostanze o dell'evento di cui alla lettera a) sui prezzi degli strumenti finanziari.
Per Informazione che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di strumenti finanziari si intende un'informazione che presumibilmente un investitore ragionevole utilizzerebbe come uno degli elementi su cui fondare le proprie decisioni di investimento.*

PRINCIPI FONDAMENTALI

La Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e le sue Controllate adottano e diffondono il presente Codice Etico e di comportamento, cui sono tenuti a conformarsi gli Organi Sociali e i loro componenti, l'Alta Direzione, i dipendenti, i consulenti e i collaboratori, i fornitori, i promotori finanziari, i procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Banca e delle sue Controllate.

Fermo restando il rispetto delle specificità normative, religiose, culturali e sociali proprie di ogni ordinamento, il Codice Etico ha validità sia in Italia sia all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari od opportuni in ragione delle diverse realtà dei Paesi in cui la Banca e le sue Controllate si trovino a operare.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., coerentemente con quanto enunciato nel Bilancio della Responsabilità Sociale, e i Consigli di Amministrazione delle sue Controllate, adottano il presente Codice Etico anche in linea con quanto dettato dall'ABI. Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a conoscerlo e a conformarsi alle sue disposizioni, contribuendo attivamente alla diffusione e all'osservanza dello stesso, per tutto il periodo in cui svolgano attività per la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e per le sue Controllate.

I principi contenuti nel Codice Etico integrano altresì le regole di comportamento che il personale è tenuto ad osservare, in virtù delle normative vigenti, dei contratti di lavoro, delle procedure interne, nonché dei codici di comportamento cui la Banca ha aderito o che ha emanato internamente¹.

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nelle procedure o nei regolamenti interni, il Codice Etico prevarrà su qualunque di queste disposizioni.

La Banca e le sue Controllate conformano la propria condotta operativa ai valori del presente Codice Etico con spirito di onestà, professionalità e trasparenza. Il presente Codice Etico esprime l'insieme delle linee di comportamento che consentono di attuare tali valori in ogni aspetto dell'attività della Banca e delle sue Controllate, svolta sia in Italia sia all'estero.

A tal fine, la Banca e le sue Controllate si impegnano:

- ad assicurare e promuovere al proprio interno il rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in ogni Stato in cui si trovi a operare, nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente accettati nella conduzione degli affari;

1) Alla data di emanazione del presente "Codice Etico", la Banca aderisce ai principi del Global Compact e ai Codici di comportamento elencati nel successivo art. 13.

- ad assicurare e promuovere al proprio interno la scrupolosa osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali da esse stesse adottate, con particolare riguardo a quelle relative alla prevenzione della commissione di reati;
- a promuovere e richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali di cui ai punti precedenti anche da parte dei Collaboratori, dei propri clienti e fornitori/partner commerciali;
- ad astenersi da comportamenti illeciti, o in ogni caso non conformi ai sopra enunciati principi, nei rapporti con le Autorità, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, gli investitori, gli azionisti e i concorrenti e più in generale nei confronti della collettività;
- a garantire l'osservanza dei principi di trasparenza, onestà ed affidabilità nei confronti delle proprie controparti e della collettività in genere;
- a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, nonché la più ampia tutela dell'ambiente e della sicurezza, con particolare riferimento all'igiene e alla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- a evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose, opinioni politiche.

MISSIONE

LE RADICI CULTURALI DEL GRUPPO BNL
TROVANO FONDAMENTO NELL' AVER
ACCOMPAGNATO PER OLTRE NOVANT'ANNI
LO SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE
DEL NOSTRO PAESE.

OGGI IL GRUPPO BNL COSTITUISCE
UNA REALTÀ MULTISPECIALISTICA DI PRODOTTI
E SERVIZI FINANZIARI, A CULTURA INTERNAZIONALE
E CON UN FORTE RADICAMENTO SUL TERRITORIO,
LA CUI MISSIONE È LA CREAZIONE DI VALORE
NEL TEMPO PER:

- I CLIENTI, PERSONE E IMPRESE,
CON LA FORNITURA DI SERVIZI FINANZIARI
DI ELEVATA QUALITÀ
- GLI AZIONISTI, MASSIMIZZANDO
I LORO INVESTIMENTI
- I DIPENDENTI, VALORIZZANDO IL CAPITALE
UMANO E LA CRESCITA PROFESSIONALE
- LA COLLETTIVITÀ, TRAMITE L'ADESIONE
A UN MODELLO DI SVILUPPO SOSTENIBILE
PER LE ATTUALI E LE FUTURE GENERAZIONI.



VALORI



I VALORI CUI SI ISPIRA IL GRUPPO BNL SONO I SEGUENTI:

- **CENTRALITÀ DEL CLIENTE E SVILUPPO DEL SERVIZIO.**
IL CLIENTE È AL CENTRO DELLE SCELTE STRATEGICHE E OPERATIVE DEL GRUPPO BNL. LA RELAZIONE CON I CLIENTI SI FONDA SULL'ATTENZIONE, SULL'ASCOLTO COSTANTE E SULLA MISURAZIONE DELLA SODDISFAZIONE PER OFFRIRE PRODOTTI E SERVIZI FINANZIARI IN CONTINUA EVOLUZIONE.
- **IMPRENDITORIALITÀ E COINVOLGIMENTO.**
SPIRITO DI INIZIATIVA E CONVINZIONE SONO CARATTERISTICHE CHE CONTRADDISTINGUONO LE PERSONE CHE LAVORANO NEL GRUPPO BNL CON IMPEGNO E COINVOLGIMENTO NELLA RICERCA DELLA QUALITÀ E NELL'INNOVAZIONE DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI, PER RISPONDERE IN MANIERA EFFICACE ED EFFICIENTE ALLE SFIDE DEL MERCATO.
- **COMPETENZA E CRESCITA PROFESSIONALE.**
COMPETENZA ED ESPERIENZA PROFESSIONALE SONO ALLA BASE DEI SUCCESSI DEL GRUPPO BNL. LA VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE DI COMPETENZE ED ESPERIENZE PROFESSIONALI, ATTRAVERSO LA CONDIVISIONE DELLE CONOSCENZE E LO SVILUPPO DELLE RELAZIONI TRA LE PERSONE, COSTITUISCE IL PRESUPPOSTO DELLA CRESCITA DEL GRUPPO BNL NEL TEMPO.
- **ETICA E TRASPARENZA.**
RESPONSABILITÀ E CORRETTEZZA SONO I PUNTI FERMI NEI COMPORTAMENTI VERSO CLIENTI, AZIONISTI, COLLABORATORI E VERSO L'INTERA COLLETTIVITÀ. VALORIZZANDO LA TRASPARENZA NELLE ATTIVITÀ IMPRENDITORIALI E COMMERCIALI, IL SOSTEGNO ALLE INIZIATIVE DI SOLIDARIETÀ E IL RISPETTO DELL'AMBIENTE, IL GRUPPO BNL VUOLE CONTINUARE A CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO ECONOMICO, SOCIALE E CULTURALE DEL PAESE.
- **IDENTITÀ E STORIA.**
LE RADICI CULTURALI DELLA BANCA TROVANO FONDAMENTO NEL SUO RUOLO STORICO DI AZIENDA DI CREDITO, CREATA PER SOSTENERE LO SVILUPPO DELL'ECONOMIA E DELLA SOCIETÀ ITALIANA. IN NOVANT'ANNI DI ESPERIENZA, SI È COSTRUITA UNA CULTURA AZIENDALE SENSIBILE ALLE CONSEGUENZE SOCIALI E AMBIENTALI DELLA SUA ATTIVITÀ ECONOMICA.

Etica negli affari

Il rispetto delle regole etiche e la trasparenza nella conduzione degli affari costituiscono una condizione necessaria, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere gli obiettivi del Gruppo BNL, consistenti nella creazione e nella massimizzazione del valore per gli azionisti, per coloro che prestano attività lavorativa nel Gruppo BNL, per i clienti e per la collettività nel suo complesso.

Il Gruppo BNL promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

Stakeholder

Il Codice Etico si indirizza anche ai principali "stakeholder" della Banca infatti l'attenzione agli "stakeholder" è per la Banca di cruciale importanza.

La Banca punta allo sviluppo e al mantenimento di relazioni positive con questi soggetti come elemento di accrescimento dell'efficienza e della competitività dell'azienda.

Con gli "stakeholder" si vuole instaurare un rapporto chiaro e costante nel tempo, che consenta alla Banca di condividere pienamente il valore economico e sociale prodotto e al contempo seguire con attenzione le numerose sollecitazioni che provengono dall'esterno come dall'interno. Per tale motivo la Banca considera tra i suoi "stakeholder":

- i clienti, vero motore per la realizzazione della mission aziendale;
- gli azionisti, che supportano con la loro fiducia lo sviluppo del business BNL;
- i dipendenti e i collaboratori, fondamentale asset aziendale, la cui professionalità caratterizza la condotta della Banca;
- i fornitori e partner commerciali, anello fondamentale perché i servizi e prodotti BNL garantiscano il massimo livello di qualità;
- i mezzi di informazione, quale canale privilegiato per una corretta e trasparente comunicazione all'esterno;
- i soggetti pubblici, con cui BNL mantiene relazioni nel comune obiettivo di uno sviluppo della collettività;

- le Organizzazioni Sindacali, il Terzo Settore, le Associazioni non Governative, le Associazioni dei Consumatori, gli opinion leader, il mondo istituzionale e politico e le società di rating nei confronti dei quali la Banca, anche se in maniera differente e specifica, mantiene relazioni necessarie per realizzare efficaci ed equilibrate politiche di sviluppo economico, sociale ed ambientale.
- la collettività, infine, nei cui confronti la Banca si impegna a gestire con responsabilità sociale le proprie attività, favorendo uno sviluppo globale sostenibile.

Corporate Governance

La BNL adotta un sistema di Corporate Governance, espressione della volontà degli azionisti, finalizzato anche alla salvaguardia degli interessi di tutti gli stakeholder, tutelando le minoranze azionarie e assicurando trasparenza di regole e comportamenti gestionali.

Nel quadro di un pieno rispetto delle previsioni legislative e delle normative di vigilanza, la Banca ha fatto propri, tra l'altro, i seguenti specifici strumenti di governance:

- previsione statutaria di votazione per liste anche per la nomina del Consiglio di Amministrazione, con riserva di almeno un quinto dei consiglieri eletti per le liste di minoranza;
- adozione di un regolamento assembleare;
- piena adesione al Codice di autodisciplina delle società quotate (ultima edizione del luglio 2002);
- conseguente individuazione di consiglieri indipendenti e istituzione di un Comitato per il Controllo Interno e di un Comitato per la Remunerazione, con riconoscimento delle funzioni previste dal suddetto Codice di autodisciplina;
- attribuzione allo stesso Comitato per il Controllo Interno delle competenze e delle funzioni proprie dell'Organismo di Controllo sul modello organizzativo e sulla sua efficace applicazione in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n.231 dell'8/6/2001 per la prevenzione di reati;
- indipendenza gerarchica della funzione di Internal Audit dai Responsabili di Aree operative.

Codice di Internal Dealing

La Banca, adempiendo a quanto previsto dall'art. 114 comma 7 e dagli artt. dal 152-sexies al 152-octies del Regolamento Emittenti della Consob, ha adottato un codice interno alla cui stretta osservanza sono chiamati i destinatari.

Trattamento delle informazioni riservate e privilegiate

Il Gruppo BNL si è dotato di una Policy per la gestione, il trattamento e la comunicazione al pubblico delle informazioni riservate e di quelle privilegiate, alla cui osservanza si richiamano i destinatari. I criteri indicati nella procedura rispondono, in pieno accordo con il Codice di autodisciplina delle società quotate, a principi di correttezza, completezza, adeguatezza, tempestività e non selettività.

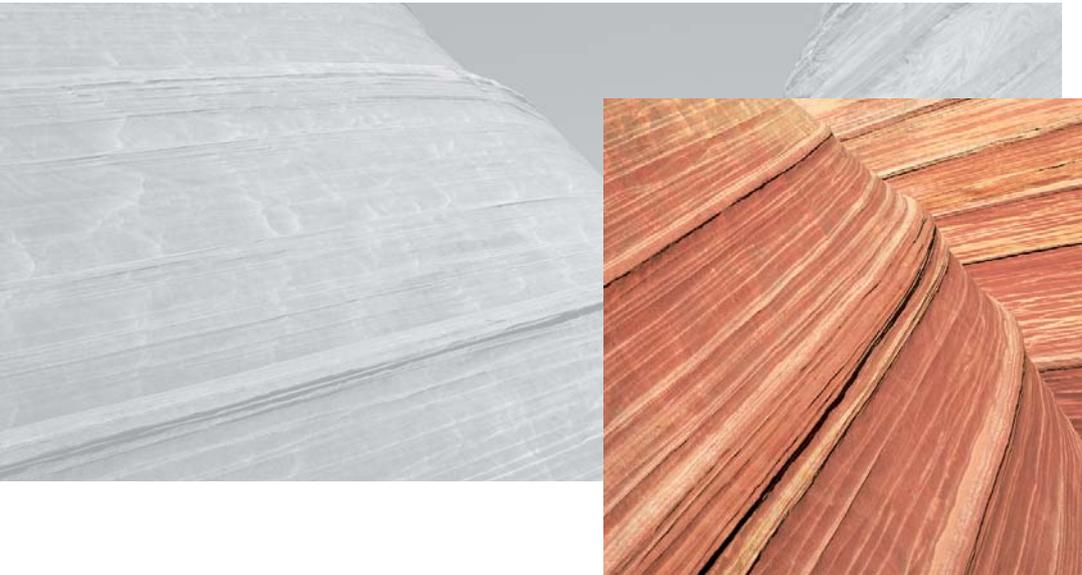
E' espressamente vietato l'utilizzo di informazioni che non siano di dominio pubblico, acquisite in funzione della posizione ricoperta all'interno della Banca e/o delle sue Controllate o per il fatto di essere in rapporti di affari con la Banca e le sue Controllate, per negoziare, direttamente o indirettamente, azioni o titoli della Banca o di altre società o, comunque, per trarne un vantaggio personale o a favore di altri ("divieto di insider trading").

Rapporti con gli investitori

BNL si impegna a garantire chiarezza, trasparenza, tempestività e completezza nella comunicazione coi mercati, per assicurare una corretta percezione delle strategie di business, delle prospettive e dei valori finanziari presenti nella Banca e nelle società Controllate da parte di tutti gli operatori finanziari. A tal fine la Banca si è dotata di una funzione specifica che gestisce i rapporti con la comunità degli investitori.

Elemento qualificante della strategia aziendale di BNL è mantenere la simmetria di informazione nei confronti di tutti gli operatori finanziari, individuali e istituzionali.

Strumento significativo della strategia di cui sopra è l'apposito sito internet.



PARTE PRIMA

**CRITERI
DI CONDOTTA**

**ORGANI SOCIALI
ED ALTA DIREZIONE**

Articolo 1 - Adesione e Attuazione

I componenti gli Organi Sociali e l'Alta Direzione della Banca e delle sue Controllate sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico conformando la propria attività a valori di onestà, correttezza e integrità.

I Consigli di Amministrazione della Banca e delle sue Controllate si impegnano a dare attuazione ai principi contenuti nel presente Codice Etico, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo. A tal fine, i Consigli di Amministrazione della Banca e delle sue Controllate si ispirano, anche nella determinazione degli obiettivi di impresa, ai valori espressi dal presente Codice Etico.

Articolo 2 - Organi Sociali

Gli Amministratori, i Sindaci, l'Amministratore Delegato (ove nominato), il Direttore Generale, il/i Vicedirettore/i Generale/i, nonché i Dirigenti della Banca e delle società Controllate possono contrarre obbligazioni con la stessa società che amministrano, dirigono o controllano e con altre società del Gruppo, solo nel rispetto della normativa di legge generale e di settore, nonché delle correlate disposizioni interne.

**DIPENDENTI
E COLLABORATORI**

Articolo 3 - Relazioni con Dipendenti e Collaboratori

La Banca e le sue Controllate riconoscono la centralità delle risorse umane, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

La Banca e le sue Controllate si impegnano a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

La Banca e le sue Controllate si impegnano ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale. L'Alta Direzione della Banca e delle sue Controllate opera affinché tutti i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi e funzionali all'attuazione di questi.

Articolo 4 - Selezione del personale

La valutazione delle candidature e la selezione del personale sono effettuate in base alle esigenze aziendali e alla corrispondenza con i profili professionali ricercati, riconoscendo pari opportunità per tutti i candidati.

Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psico-attitudinale ricercato, nel rispetto della sfera privata del candidato e delle sue opinioni personali.

Nell'ambito del processo di selezione la Banca utilizza quelle metodologie che, diversificate in base al ruolo, rendono il più possibile oggettivo e mirato il processo di individuazione del candidato.

La Banca e le sue Controllate rifiutano pratiche discriminatorie nella selezione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o favoritismo e si avvalgono esclusivamente di personale assunto in conformità alle tipologie contrattuali previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili.

Articolo 5 - Sviluppo e formazione dei dipendenti

La Banca e le sue Controllate, in virtù del principio di valorizzazione delle proprie persone, si impegnano a favorire la crescita e lo sviluppo dei propri dipendenti, senza alcuna forma di discriminazione.

In tale direzione la Banca definisce un'architettura di sistema professionale chiara e strutturata, che consenta di individuare percorsi di sviluppo e di formazione adeguati e sfidanti.

Il sistema di valutazione è gestito in modo trasparente e oggettivo. Esso costituisce uno strumento di responsabilizzazione delle persone - che sono chiamate ad autovalutarsi sulle competenze professionali - e di sviluppo, dal momento che l'individuazione di aree di forza e di miglioramento degli individui consente una più funzionale definizione del piano formativo.

Articolo 6 - Comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti

La comunicazione a tutti i dipendenti, attività cui è preposta una specifica funzione, pone come base di partenza per la sua azione i valori dell'ascolto, della chiarezza e trasparenza, della collaborazione.

La Banca e le sue Controllate credono nell'importanza del coinvolgimento delle persone in un'ottica di crescita del senso di appartenenza e di sviluppo continuo. Prevedono dunque momenti e strumenti di comunicazione, adattandoli alle esigenze degli specifici destinatari.

La Banca e le sue Controllate sviluppano canali di comunicazione e coinvolgimento (ad esempio newsletter, convention, roadshow, sito Intranet, house organ).

Articolo 7 - Gestione del personale

L'accesso ai ruoli e/o agli incarichi è definito in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, sulla base delle specifiche esigenze della Banca e delle sue Controllate e senza discriminazione alcuna. Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro, la Banca e le sue Controllate promuovono forme di flessibilità organizzativa che agevolino la gestione dello stato di maternità e in generale la cura dei figli.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni di volta in volta assunte (promozioni, trasferimenti o assegnazioni degli incentivi) sono fondate sull'effettiva corrispondenza tra i profili posseduti dai dipendenti e gli obiettivi programmati o comunque ragionevolmente attesi, nonché su considerazioni di merito.

I responsabili di funzione sono tenuti a utilizzare e a valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura, in modo da favorire lo sviluppo e la crescita del personale, attraverso tutti gli strumenti più opportuni (job rotation, affiancamento a personale esperto, esperienze finalizzate all'assunzione di

incarichi di maggior responsabilità, ecc.).

È espressamente vietata qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità o coordinamento. Deve intendersi per abuso ogni comportamento consistente nel richiedere ovvero indurre a offrire prestazioni, favori personali o altre utilità lesive dell'altrui dignità, professionalità o autonomia.

Articolo 8 - Relazioni sindacali

La Banca e le sue Controllate considerano la relazione informata e attenta con le Organizzazioni Sindacali una propria politica di riferimento.

Articolo 9 - Sicurezza e salute

La Banca e le sue Controllate, consapevoli dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegnano a promuovere e diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, al fine di preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali.

La "cultura" della salute e sicurezza viene diffusa, all'interno del Gruppo BNL, in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, e si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza, individuati dal vigente quadro legislativo di riferimento, s'impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

Articolo 10 - Tutela della persona

La Banca e le sue Controllate tutelano l'integrità morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità

della persona. A tal fine, la Banca e le sue Controllate esigono che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non siano ammessi atti di violenza psicologica oppure atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni o condizioni. In particolare la Banca e le sue Controllate:

- prevengono e contrastano l'insorgenza e la diffusione di ogni forma di discriminazione, mobbing o comportamento vessatorio;
- assumono ogni decisione gestionale relativa al personale, oltre che in base a criteri di merito, nel rispetto del principio delle pari opportunità;
- contrastano ogni forma di discriminazione per motivi legati al sesso, alle preferenze sessuali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, alle credenze religiose.

In particolare la Banca e le sue Controllate condannano espressamente qualsiasi forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di discriminazioni o molestie provvederà a segnalare l'accaduto alle competenti funzioni preposte alle Risorse Umane della Banca e delle sue Controllate che, dopo aver attentamente valutato le specifiche circostanze e la gravità dei comportamenti, adotteranno gli opportuni provvedimenti.

Articolo 11 - Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

Tutti i dipendenti e collaboratori della Banca e delle sue Controllate sono tenuti:

- a orientare il proprio operato ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza e onestà, contribuendo con colleghi, superiori e subordinati al perseguimento della missione della Banca e delle sue Controllate, nel rispetto di quanto previsto nel presente Codice Etico;
- a elaborare tutta la documentazione relativa alla propria attività utilizzando un linguaggio chiaro ed esaustivo, consentendo eventuali verifiche da parte dei soggetti autorizzati;
- a conoscere e rispettare le procedure interne per i rimborsi spese, comportandosi con lealtà, correttezza e trasparenza nella richiesta e avendo

cura, in particolare, che ciascuna pratica di rimborso sia adeguatamente documentata e/o documentabile;

- a non sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno della Banca e/o delle sue Controllate e, analogamente, a non utilizzare indebitamente il nome e la reputazione della Banca e delle sue Controllate a fini privati;
- a non accettare dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, tali da compromettere l'immagine dell'azienda e da poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore che non sia legittimo e/o determinato dalle regole di mercato;
- a conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza, riservatezza e diffusione delle informazioni riguardanti la Banca e le sue Controllate e i loro competitor e, in particolare dalla Policy per la gestione, il trattamento e la comunicazione al pubblico delle informazioni riservate e di quelle privilegiate.

Nello svolgimento delle attività della Banca e delle sue Controllate, dipendenti e collaboratori sono tenuti, all'insorgere di un interesse proprio, attuale o potenziale, a darne tempestiva comunicazione rispettivamente al superiore gerarchico o referente aziendale, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata. Tali soggetti sono altresì tenuti ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni dipendente e collaboratore della Banca e delle sue Controllate è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative e le direttive aziendali predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, tali soggetti utilizzano con scrupolo e parsimonia i beni loro affidati ed evitare un utilizzo improprio dei beni aziendali che possa essere causa di danno o di riduzione di efficienza o che possa comunque apparire contrario ai principi che governano l'operatività della Banca e delle sue Controllate.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore della Banca e delle sue Controllate ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni hardware e software messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento delle proprie mansioni e, comunque, nel rispetto della policy della Banca e delle sue Controllate. In particolare, ciascun dipendente e collaboratore è tenuto:

- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e il livello di protezione dei sistemi informatici;

- ad astenersi dal duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- ad adottare scrupolosamente le procedure previste dalle politiche di utilizzo della posta elettronica;
- a non navigare su siti web caratterizzati da contenuti indecorosi ed offensivi.

La Banca e le sue Controllate vietano espressamente ogni condotta di alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici e/o di manipolazione dei dati in essi contenuti, che sia idonea ad arrecare ad altri un danno ingiusto.

Articolo 12 - Comportamenti attesi dai dipendenti e collaboratori

12.1 Comportamento nella gestione degli affari e delle relazioni

Ai dipendenti e collaboratori della Banca e delle sue Controllate è richiesto di operare in modo proattivo e partecipativo, in linea con le responsabilità assegnate al proprio ruolo e in piena collaborazione con attività e ruoli differenti (visione integrata).

Le relazioni che i dipendenti e i collaboratori hanno con i colleghi e con interlocutori esterni devono essere improntate a principi di correttezza, lealtà e collaborazione.

12.2 Gestione di informazioni, dati e notizie

I dipendenti e i collaboratori della Banca e delle sue Controllate devono trattare le informazioni, i dati e le notizie relative all'attività lavorativa in modo da garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Le informazioni di carattere riservato possono essere rese note esclusivamente nell'ambito delle strutture aziendali a coloro che dimostrano di averne necessità per motivi di lavoro e vanno comunicate in modo chiaro e corretto.

I dipendenti e collaboratori sono chiamati ad attenersi alle norme per il trattamento delle informazioni dettate dal D.Lgs. 196 del 30/06/2003, dal Codice di comportamento nel settore finanziario elaborato dall'ABI, dal Codice di autodisciplina delle società quotate, nonché dalla normativa interna e dalla Banca.

**CLIENTI, FORNITORI
E CONSULENTI**

Articolo 13 - Relazioni con i clienti

Costituisce obiettivo prioritario della Banca e delle sue Controllate la piena soddisfazione delle esigenze delle proprie controparti contrattuali pubbliche e private, anche al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

La Banca e le sue Controllate, pur non manifestando preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, non intrattengono relazioni, dirette o indirette, con persone delle quali sia conosciuta, o solamente sospettata, l'appartenenza a organizzazioni criminali o che comunque operino al di fuori della legalità (persone legate al riciclaggio di denaro, al traffico di droga, all'usura, ecc).

La Banca e le sue Controllate improntano i rapporti d'affari nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti emanati dagli organi di vigilanza.

La Banca e le sue Controllate attuano progetti e iniziative tese a rafforzare la qualità del servizio erogato ai clienti e a migliorare la relazione con essi.

In linea con questo impegno, la Banca ha individuato al suo interno una apposita funzione con il compito di monitorare e definire, con una corretta e obiettiva metodologia, il livello-attuale e il livello-obiettivo di soddisfazione dei clienti e di sviluppare un processo di gestione dei reclami e delle segnalazioni della clientela volto al miglioramento continuo dei servizi.

In risposta ai principi di massima soddisfazione del cliente, la Banca, allo stato, aderisce tra gli altri:

- al Codice di Comportamento nel settore finanziario, elaborato dall'ABI, richiamando il comportamento dei propri dipendenti e collaboratori nei confronti dei clienti ai principi generali in esso enunciati;
- al Codice di Condotta Europeo per i Mutui Casa, al fine di assicurare la più completa trasparenza e comparabilità delle condizioni praticate nello specifico segmento di mercato.
- all'iniziativa "Patti Chiari" per una più efficace, chiara e trasparente condotta nel rapporto con la clientela anche al fine di presentare le varie "offerte" in termini di effettiva comprensibilità;

Tutti i contratti, le forme di comunicazione e relazione con il cliente, compresi i messaggi pubblicitari sono gestiti in base a criteri di condotta improntati a chiarezza e trasparenza.

Articolo 14 - Rapporti con i fornitori

La Banca e le sue Controllate gestiscono il processo di acquisto di beni e servizi secondo principi di trasparenza, correttezza e collaborazione.

La trasparenza nei rapporti con i fornitori, è garantita attraverso:

- l'adozione di regole e meccanismi predeterminati di selezione e di gestione dei fornitori, tenendo conto della affidabilità tecnica, economica e patrimoniale di questi ultimi, nonché dei criteri di responsabilità sociale;
- la definizione di modalità standard di gestione dei fornitori, assicurando a tutti i fornitori pari dignità e opportunità;
- la definizione e l'applicazione di criteri e sistemi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti.

La correttezza è intesa da un lato come rifiuto di qualsiasi meccanismo che possa risultare discriminante per alcuno e dall'altro come assunzione e utilizzo di criteri di selezione e valutazione meritocratici lungo tutto il processo di gestione dei fornitori.

La collaborazione è intesa come continuo miglioramento dei rapporti con i fornitori al fine di instaurare con essi relazioni sinergiche, cooperative ed efficienti, attraverso una profonda e reciproca conoscenza, supportata da:

- un'ampia base dati su tutti i soggetti con cui la Banca ha relazioni a qualsiasi titolo;
- il continuo monitoraggio del mercato di fornitura nelle sue componenti commerciali, economiche e tecniche.

L'adesione ai principi sopraindicati è assicurata da comportamenti, processi e procedure che disciplinano le procedure di gara, trattativa, stipula del contratto, dal controllo sui beni e servizi erogati e infine dai sistemi, primo fra tutto l'Albo dei Fornitori.

Articolo 15 - Conferimento di incarichi professionali

La Banca e le sue Controllate adottano criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Più in particolare, tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte

agli assegnatari di incarichi di natura professionale dovranno essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

Articolo 16 - Regalie a clienti, fornitori e consulenti

Nei rapporti di affari con clienti, fornitori e consulenti sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, tali da compromettere l'immagine dell'azienda e da poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore che non sia legittimo e/o determinato dalle regole di mercato.

Articolo 17 - Prevenzione del riciclaggio di denaro

La Banca e le sue Controllate esercitano la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

La Banca e le sue Controllate, pertanto, sono tenute:

- a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- a operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

COLLETTIVITÀ

Articolo 18 - Rapporti con la collettività

La Banca e le sue Controllate, consapevoli del ruolo fondamentale che ricoprono per lo sviluppo del contesto socio-economico e ambientale, individuano le proprie scelte strategiche e le aree di intervento verso la collettività in coerenza con gli obiettivi di business.

18.1 Sostenibilità ambientale

Il Gruppo BNL promuove una politica aziendale attenta alle problematiche socio-ambientali e al territorio.

In coerenza con la propria linea di attenzione alle problematiche ambientali, il Gruppo BNL mette in atto le seguenti azioni:

- costante aggiornamento tecnologico degli impianti volto a garantire la riduzione dei fattori di inquinamento;
- gestione degli acquisti e degli smaltimenti finalizzata, ove possibile, al recupero/riutilizzo di materie prime, nel rispetto di standard di economicità;
- osservanza delle normative antinquinamento e utilizzo di materiali rispettosi dell'ambiente nella realizzazione di lavori di costruzione e ristrutturazione.

In linea con questa politica, la Banca ha tra i propri obiettivi la sottoscrizione della dichiarazione UNEP (United Nations Environment Program) degli istituti finanziari sull'ambiente e sullo sviluppo sostenibile e il sostegno ai principi sottoscritti nel documento dell'ONU Global Compact per la responsabilità sociale delle imprese.

18.2 Sostenibilità sociale

Il Gruppo BNL sostiene e promuove - tramite erogazioni liberali, sponsorizzazioni, donazioni - iniziative umanitarie e di solidarietà, culturali e sportive, finalizzate al sostegno e allo sviluppo della collettività in cui opera.

In particolare un vero primato nella responsabilità sociale d'impresa è la partnership tra il Gruppo BNL e Telethon che costituisce oggi, sia sotto il profilo qualitativo sia quantitativo la principale iniziativa privata di fund-raising italiana ed europea nell'ambito del marketing sociale.

Il Gruppo BNL sostiene inoltre numerose piccole organizzazioni che sono attive nel non-profit e attraverso la rete, organizza iniziative ed eventi sensibilizzando i clienti sui temi della solidarietà.

Inoltre, nel confermare l'attenzione a promuovere le iniziative che contribuiscono allo sviluppo dell'arte, del cinema e della cultura in genere, il Gruppo BNL:

- investe sui rapporti di partnership ad alto valore, quali quelli con l'Accademia di Santa Cecilia, il Taormina BNL FilmFest e l'Auditorium Parco della Musica;
- mantiene attivi i momenti di dialogo e confronto con la business community e gli opinion leader sui temi più critici e attuali legati allo sviluppo economico, alla globalizzazione dei mercati e alla responsabilità sociale d'impresa anche attraverso la realizzazione di tavole rotonde, eventi e convegni;
- sviluppa nel tempo il valore del patrimonio artistico, garantendo una corretta tenuta delle stesse attraverso il loro costante monitoraggio e restauro e attraverso il sostegno ai grandi eventi.

Il Gruppo BNL opera in tema di commercio di armamenti nel pieno rispetto della legislazione italiana, che vieta tutte le operazioni riguardanti materiali di armamento che siano in contrasto con la Costituzione, con gli impegni internazionali dell'Italia e con i fondamentali interessi della sicurezza dello Stato.

La Banca si impegna a limitare le proprie attività relative alle operazioni di esportazione importazione di materiale d'armamento unicamente a quelle verso Paesi UE e NATO nell'ambito delle rispettive politiche di difesa e sicurezza.

Articolo 19 - Relazioni con i mezzi di informazione

I criteri di condotta nelle relazioni con i mezzi di informazione sono improntati a principi di trasparenza, correttezza e tempestività.

Il Gruppo BNL cura i rapporti con i rappresentanti dei mezzi di informazione nel pieno rispetto dei principi enunciati attraverso un'apposita funzione a cui è affidato il compito di gestire le relazioni con i mezzi di informazione in modo efficace e coerente con i principi enunciati.

La Banca si è dotata di una policy di comunicazione rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori e in base alla quale sono individuati i criteri di condotta verso i mass media. Allo scopo di garantire una informazione univoca e supportare coloro che entrano in contatto con i mezzi di informazione, la policy indica di

contattare la funzione competente prima di rilasciare interviste o dichiarazioni sulle attività interne.

La Banca garantisce il diritto all'informazione degli "stakeholder" esterni, potenziando i propri canali e strumenti informativi (come ad es.: azioni di comunicazioni, sezioni del sito Internet, ecc.)

Articolo 20 - Rapporti economici con partiti politici, mass media e organizzazioni sindacali a livello nazionale

La Banca e le sue Controllate non erogano contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche o sindacali, né a loro rappresentanti e candidati; fanno eccezione solo i piccoli regali di modesto valore (omaggi per festività, inviti, convegni).

Il Consiglio di Amministrazione ha riservato alla sua esclusiva competenza la concessione di finanziamenti a partiti politici, a mass media e organizzazioni sindacali a livello nazionale, nel rispetto delle leggi vigenti e delle procedure interne improntate alla massima trasparenza delle operazioni.

AUTORITÀ

Articolo 21 - Relazioni con le Pubbliche Amministrazioni

Le relazioni della Banca e delle sue Controllate con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio² debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione della Banca e delle sue Controllate.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato.

In ogni caso, tali soggetti sono tenuti a conservare diligentemente tutta la documentazione relativa alle occasioni in cui la Banca e le sue Controllate siano entrate in contatto con la Pubblica Amministrazione.

Nell'ambito dei rapporti, anche di natura non commerciale, instaurati tra la Banca e le sue Controllate e la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio, i Destinatari sono tenuti ad astenersi:

- dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altra utilità che può consistere anche in opportunità di lavoro o commerciali al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati;
- dal ricercare o instaurare illecitamente relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto.

A tal fine, nell'ipotesi di doni e regali destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, si rinvia a quanto previsto nel precedente art. 16.

2) Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi (art. 357 cod. pen.).

Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale (art. 358 cod. pen.).

Articolo 22 - Relazioni con le Istituzioni e con le Autorità di Vigilanza

La Banca e le sue Controllate curano le relazioni con le istituzioni pubbliche in base ai principi di integrità, correttezza e professionalità.

I rapporti con le istituzioni sono finalizzati a conoscere e valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nelle attività della Banca e a renderne nota la posizione rispetto a temi rilevanti per il Gruppo, muovendosi di concerto con gli orientamenti dati dall'ABI e dalle altre associazioni di categoria.

La Banca e le sue Controllate individuano e definiscono i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali, a livello locale, nazionale e internazionale.

I Destinatari sono tenuti a osservare scrupolosamente la normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività e le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni e/o dalle Autorità di Vigilanza.

La Banca e le sue Controllate si impegnano affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con le Istituzioni pubbliche nazionali e comunitarie o con le Autorità di Vigilanza, non siano inoltrate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere, anche al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente trattamenti ingiustificati, concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure a evidenza pubblica, i Destinatari sono tenuti a operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le amministrazioni a operare indebitamente in favore della Banca e delle sue Controllate.

I Destinatari sono tenuti a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore della Banca e delle sue Controllate, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi.

I Destinatari ottemperano tempestivamente ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità, fornendo piena collaborazione ed evitando comportamenti ostruzionistici.

Articolo 23 - Relazioni con l'Autorità Giudiziaria

La Banca e le sue Controllate operano, nello svolgimento delle specifiche attività, in modo lecito e corretto, collaborando con l'Autorità Giudiziaria e gli Organi dalla stessa delegati, qualora nei loro confronti siano svolte indagini. In caso di ispezioni sarà messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria tutta la documentazione sussistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso.

**TRASPARENZA
DELLA CONTABILITÀ**

Articolo 24 - Registrazioni contabili e Bilanci

La contabilità è rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza del dato registrato.

Nei loro comportamenti i dipendenti e i collaboratori sono obbligati ad astenersi da qualsiasi atto, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi di cui al comma precedente oppure le procedure interne che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno.

La Banca e le sue Controllate si impegnano a garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni con parti correlate, in conformità alle disposizioni emanate in materia dall'Autorità.

La Banca e le sue Controllate favoriscono la partecipazione a iniziative di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotti e aggiornati i Destinatari in ordine alle regole e alle procedure che presiedono alla produzione e alla gestione della documentazione contabile.

I Bilanci della Banca e delle sue Controllate rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa generale e speciale.

I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica e agli standard di generale accettazione, nonché alle istruzioni applicative della Banca d'Italia.

**SISTEMA DI
CONTROLLI INTERNI**

Articolo 25 - Sistema dei controlli interni

I controlli coinvolgono, con diversi ruoli, gli organi amministrativi, il collegio sindacale, la direzione e tutti gli altri dipendenti.

La Banca e le sue Controllate promuovono a ogni livello la cultura del controllo quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per sistema dei controlli interni si intende l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia dei valori delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Articolo 26 - Internal Audit

L'attività di revisione interna è esercitata da una funzione indipendente (internal audit) ed è volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione, a supportare l'Alta Direzione nella definizione dell'assetto dei controlli interni nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni, formulando proposte di possibili miglioramenti alle politiche di gestione dei rischi, agli strumenti di misurazione e alle procedure.

**TUTELA DELLA
"PRIVACY"**

Articolo 27 - Principi di attuazione

La Banca e le sue Controllate curano l'applicazione e il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni. In particolare, rientra tra gli impegni della Banca e delle sue Controllate:

- assicurare la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno delle diverse figure preposte al trattamento delle informazioni;
- classificare le informazioni in base ai differenti livelli di riservatezza e adottare tutte le misure più opportune in relazione a ciascuna fase del trattamento;
- stipulare specifici accordi (anche di riservatezza) con i soggetti esterni che siano coinvolti nel reperimento o nel trattamento delle informazioni, o che possano in qualsiasi modo venire in possesso di informazioni riservate.

Ciascun Destinatario, con riferimento a ogni notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa, è obbligato ad assicurare la massima riservatezza, anche al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale della Banca e delle sue Controllate. In particolare, ciascun soggetto è tenuto:

- ad acquisire e trattare solo le informazioni e i dati necessari alle finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;
- ad acquisire e trattare le informazioni e i dati stessi esclusivamente entro i limiti stabiliti dalle procedure adottate in materia dalla Banca e dalle sue Controllate;
- a conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che possano venire a conoscenza di soggetti non autorizzati;
- a comunicare i dati e le informazioni in conformità alle procedure stabilite o su espressa autorizzazione dei superiori gerarchici e, comunque, in caso di dubbio o incertezza, dopo aver accertato (rivolgendosi ai superiori o riscontrando oggettivamente nella prassi aziendale) la divulgabilità nel caso specifico dei dati o delle informazioni;
- ad assicurarsi che non esistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità dei dati e delle informazioni riguardanti terzi collegati alla Banca e alle sue Controllate da rapporti di qualsiasi natura e, se del caso, richiederne il consenso.

La Banca e le sue Controllate si impegnano a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni di qualsivoglia natura od oggetto di cui entri in possesso nello svolgimento della loro attività, evitando ogni uso improprio o indebita diffusione di tali informazioni.

La Banca e le sue Controllate si impegnano a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di protezione dei dati personali" ("Codice della Privacy"), i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività.



PARTE SECONDA

MODALITÀ DI ATTUAZIONE E SANZIONI

Articolo 28 - Diffusione e attuazione del Codice Etico

La Banca e le sue Controllate si impegnano ad assicurare, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni interne per ciascuna struttura societaria:

- la massima diffusione del presente Codice Etico, anche mediante pubblicazione sul sito internet e/o intranet della Banca e delle sue Controllate;
- la predisposizione di strumenti conoscitivi, esplicativi, di informazione e sensibilizzazione con riferimento ai contenuti del Codice Etico;
- lo svolgimento di verifiche periodiche allo scopo di monitorare il grado di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- il costante aggiornamento del Codice Etico, in relazione all'evoluzione economica, finanziaria e commerciale dell'attività della Banca e delle sue Controllate, a eventuali mutamenti nella sua struttura organizzativa o gestionale, nonché in rapporto alle tipologie di violazioni riscontrate nell'ambito dell'attività di vigilanza;
- la previsione di adeguati strumenti di prevenzione, l'attuazione di idonee misure sanzionatorie, nonché la tempestiva applicazione delle stesse in caso di accertata violazione delle disposizioni del Codice Etico.

Nei rapporti contrattuali, la Banca e le sue Controllate si impegnano a richiedere ai terzi contraenti il rispetto delle disposizioni di cui al presente Codice Etico, a tal fine specificandone espressamente in ciascun contratto la presa visione. Ove richiesto, una copia del Codice Etico sarà consegnata a tutti i soggetti che intrattengono relazioni commerciali con la Banca e le sue Controllate.

Nell'ambito dei rapporti con i terzi, la Banca e le sue controllate sono tenute:

- a informare tempestivamente e adeguatamente i Destinatari circa gli impegni e gli obblighi previsti dal presente Codice Etico e a richiederne l'osservanza;
- a non instaurare, né proseguire, rapporti d'affari con chiunque rifiuti espressamente di rispettare, o comunque non osservi, le disposizioni del presente Codice Etico;
- a riferire alla Struttura di cui al successivo art. 30 qualsiasi comportamento

che sia, anche solo potenzialmente, in contrasto con le disposizioni del presente Codice Etico.

Articolo 29 - Attività di comunicazione e formazione

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti gli interessati mediante idonee attività di comunicazione.

Alla diffusione e conoscenza del presente Codice Etico presiede la competente funzione preposta alle Risorse Umane.

Detta funzione provvederà a inserire, anche sulla base delle eventuali e specifiche indicazioni dell'Organismo di Controllo, all'interno del piano annuale di formazione, differenziato in ragione del ruolo e della responsabilità dei differenti Destinatari, iniziative volte a promuovere la conoscenza dei principi del presente Codice Etico.

Articolo 30 - Segnalazioni

La Banca e ciascuna delle sue Controllate provvedono a stabilire idonei canali di comunicazione mediante i quali potranno essere rivolte le segnalazioni relative a eventuali violazioni del Codice Etico.

I Destinatari della Banca e delle sue Controllate potranno segnalare in qualunque momento, anche in forma anonima, qualsiasi violazione, o sospetto di violazione, del Codice Etico alle rispettive funzioni preposte alle Risorse Umane e/o all'Organismo di Controllo anche per il tramite della funzione preposta all'internal auditing ed al Servizio Compliance; qualora la funzione Risorse Umane dovesse ricevere segnalazioni aventi riflessi riguardanti i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, provvederà a informare l'Organismo di Controllo istituito ai sensi della predetta legge; qualora comunque la segnalazione riguardi i reati previsti dal D.Lgs. n.231/2001, essa verrà effettuata anche direttamente al rispettivo Organismo di Controllo che valuterà tempestivamente la segnalazione, anche interpellando il "segnalante" (ove conosciuto), nonché il responsabile della presunta violazione e ogni soggetto potenzialmente coinvolto.

Coloro che hanno inoltrato le segnalazioni di cui al comma precedente sono preservati da qualsiasi tipo di ritorsione o atto che possa costituire una forma di discriminazione o penalizzazione.

Tutti i destinatari sono tenuti a cooperare nello svolgimento delle attività demandate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

Articolo 31 - Accertamento delle violazioni

L'accertamento delle violazioni dei doveri previsti nel presente Codice Etico è condotto dalla competente funzione aziendale (Risorse Umane e Internal Auditing e Servizio Compliance).

In caso di violazioni delle regole di condotta e delle procedure contenute nel Modello Organizzativo e finalizzate a prevenire i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001, tali funzioni operano sotto il coordinamento dell'Organismo di Controllo.

Articolo 32 - Sanzioni

La Funzione/Organo competente, in relazione alla gravità del comportamento realizzato dal soggetto che ha commesso la violazione, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Ogni violazione, da parte dei Dipendenti, al presente Codice Etico potrà comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa.

La violazione delle norme del presente Codice potrà costituire, relativamente agli Amministratori, giusta causa per proporre all'Assemblea dei Soci, da parte del Consiglio di Amministrazione, la revoca con effetto immediato del mandato. In quest'ultima ipotesi, la Banca e le sue Controllate hanno diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata. Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano anche ai collaboratori. L'inosservanza degli obblighi e dei divieti di cui sopra potrà comportare la risoluzione del contratto in essere e l'obbligo dell'inadempiente al risarcimento del danno.

Con riguardo a fornitori, collaboratori e consulenti esterni, la Banca e le sue Controllate si impegnano a inserire nei rispettivi contratti clausole risolutive espresse con riferimento all'ipotesi di violazione del presente Codice.

L'irrogazione delle sanzioni per le violazioni del Codice Etico è a cura della Funzione/Organo competente.



Il Consiglio di Amministrazione di BNL, il 15 ottobre 2004,
ha deliberato l'adozione per la Banca e le sue controllate
del Codice Etico e di comportamento

Progetto, coordinamento e sviluppo editoriale
Direzione Comunicazione e Direzione Risorse Umane.

Il documento è disponibile sul sito internet
www.bnl.it e intranet <http://opera>

3a di copertina

4a di copertina