

# CODICE ETICO

presentato al Consiglio di Amministrazione in data 15/02/2007

## INDICE

Premessa.....	2
Le Relazioni Interne .....	3
Rapporti tra i Dipendenti della Banca .....	3
Rapporti tra i Dipendenti e gli Organi Dirigenti e di Controllo .....	4
Le Relazioni Esterne .....	5
Comportamento dei Dipendenti nei confronti dei Clienti e Soci .....	5
Rapporti con i Fornitori.....	5
Rapporti con Partiti Politici.....	6
Rapporti con Enti e Associazioni “non-profit” e religiose.....	6
Aggiornamento del Codice Etico - segnalazioni e osservazioni .....	6



## Premessa

Il presente Codice Etico evidenzia l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento a cui si ispirano i Dipendenti ed i Collaboratori esterni della Banca di Credito Cooperativo Camuna.

Fonti ispiratrici e di orientamento al presente Codice Etico sono:

- **l'articolo 2 dello Statuto Sociale**, che testualmente recita:  
“Nell'esercizio della sua attività, la Società si ispira ai principi dell'insegnamento sociale cristiano e ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata.  
La Società ha lo scopo di favorire i Soci e gli appartenenti alle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di banca, perseguendo il miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche degli stessi e promuovendo lo sviluppo della cooperazione, l'educazione al risparmio e alla previdenza, nonché la coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio nel quale opera.  
La Società si distingue per il proprio orientamento sociale e per la scelta di costruire il bene comune”.
- E' altresì impegnata ad agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo e a rendere effettivi forme adeguate di democrazia economico-finanziaria e lo scambio mutualistico tra i Soci.
- **la Carta dei Valori del Credito Cooperativo**, nella quale sono fra l'altro enunciati:
  - il primato e la centralità della persona;
  - l'impegno nel soddisfare i bisogni finanziari dei Soci e Clienti;
  - l'autonomia decisionale della Banca, in coordinamento, collegamento e integrazione con il “sistema” del Credito Cooperativo;
  - la promozione della partecipazione, in particolare dei Soci, alla vita dell'azienda;
  - il conseguimento di un utile equo, destinato non alla distribuzione ma finalizzato al proseguimento delle finalità di promozione e sviluppo dei Soci e del territorio;
  - la promozione dello sviluppo economico, sociale e culturale della comunità locale.

Inoltre, nella convinzione che un comportamento eticamente corretto non sia in contrasto, ma anzi di aiuto nel perseguimento degli obiettivi aziendali, le persone che operano nella Banca riconoscono e condividono uno stile di comportamento improntato:

- al rispetto delle persone, siano esse Clienti e Soci, o colleghi di lavoro;
- alla correttezza;
- alla trasparenza;
- all'imparzialità;
- all'integrità..

Nel presente Codice Etico sono enunciati i principi e le dichiarazioni relative alle:

- relazioni interne
- relazioni esterne



## Le Relazioni Interne

Per “relazioni interne” si intendono i comportamenti e gli atteggiamenti che devono essere tenuti nei rapporti fra le Persone che a vario titolo operano all’interno della Banca, e quindi:

- **gli organi dirigenti e di controllo:** il Presidente, Consiglio di Amministrazione, Direzione e Vice Direzione, Collegio Sindacale;
- i Dipendenti.

### **Rapporti tra i Dipendenti della Banca**

Il “Fattore Uomo” rappresenta la più importante risorsa all’interno della BCC Camuna: le risorse umane sono il cuore della Banca.

- Nelle convinzioni che un clima aziendale favorevole aiuti a lavorare meglio, sia in termini qualitativi che quantitativi, il rapporto tra i Collaboratori deve essere improntato alla correttezza, lealtà, onestà, equità nei comportamenti e rispetto delle persone.
- Fondamentale nel rapporto tra Colleghi che operano in un Istituto di Credito, è la *fiducia*: potersi fidare dei colleghi aiuta a lavorare in serenità.
- Poiché i Colleghi di lavoro “non si scelgono”, è possibile che non vi possa essere sintonia, ma è comunque importante lavorare insieme in un’ottica di rispetto, scambio di competenze, attenzione per l’altro e serietà professionale.
- Altro aspetto fondamentale è il rispetto della *privacy* dei Colleghi, già tutelata da regolamenti e disposizioni interne.
- I Regolamenti Interni e le Procedure Interne, gli Ordini di servizio e le Circolari Interne, che regolamentano l’attività operativa andando a determinare e definire compiti e responsabilità di ogni collaboratore, devono essere rispettate da tutti indistintamente, secondo la specifica funzione e mansione svolta.
- Sempre al fine di una corretta operatività e di una maggiore efficienza, le disposizioni impartite dalla Direzione Generale e dal Consiglio di Amministrazione devono essere puntualmente osservate.
- Una comunicazione chiara, snella, veloce, evita il generarsi di fraintendimenti che possono comportare ritardi nello svolgimento del lavoro e problemi a livello interpersonale.
- Il processo comunicativo deve essere favorito all’interno dell’azienda dall’utilizzo degli strumenti tecnici e informatici, che devono essere utilizzati da tutto il Personale secondo le indicazioni fornite.
- Il rispetto delle regole non può comunque prescindere dal rispetto delle Persone e della loro unicità: PERSONA=VALORE.
- Sono quindi da censurare e da non accettare comportamenti maleducati e irrispettosi, che immancabilmente si riflettono negativamente sui rapporti (e sul clima lavorativo) fra le Persone, e di conseguenza sulla produttività e qualità del lavoro.
- L’attività lavorativa deve essere svolta con impegno, serietà, professionalità, rispetto degli orari e degli impegni assunti.
- Le pause e le telefonate personali vanno gestite nel rispetto dei tempi di lavoro e non devono essere di intralcio all’attività lavorativa.
- Il Piano ferie va steso quando richiesto dalla Direzione Generale, in accordo con i Colleghi, nel rispetto delle esigenze personali e di ufficio per non creare disfunzioni a livello organizzativo.



- Il rapporto fra il Personale degli uffici di Sede e il Personale operante nelle Filiali, deve essere improntato alla collaborazione e aiuto reciproco:
  - gli uffici di Sede devono quindi fornire alle Filiali gli strumenti per un trasparente, proficuo e professionale rapporto con il Cliente;
  - le Filiali, quanto più possibile, devono operare autonomamente nello svolgimento del lavoro di routine, attingendo al supporto degli Uffici di Sede solamente in casi particolari;
  - essendo il terminale della Banca verso il mercato, il Personale di Filiale dovrà essere proattivo, segnalando e fornendo informazioni utili agli Uffici di Sede preposti, al fine di ottimizzare e adeguare in ogni momento i prodotti e servizi offerti, in base alle esigenze della clientela.
- I responsabili delle Unità Organizzative devono:
  - accertarsi che all'interno delle loro unità siano rispettati i regolamenti emanati;
  - favorire la formazione, trasmettendo conoscenze, assegnando gradualmente responsabilità, in modo di ottenere la crescita professionale dei propri collaboratori.
- Il Personale che opera a contatto con i clienti, rappresenta in quel momento l'immagine dell'azienda verso l'esterno: non sono quindi accettati comportamenti tra colleghi che riflettano una immagine negativa e discorsiva rispetto ai Valori espressi e condivisi dall'Azienda.

## **Rapporti tra i Dipendenti e gli Organi Dirigenti e di Controllo**

Sia gli Organi Dirigenti che i Dipendenti lavorano e operano per raggiungere gli obiettivi aziendali. Nella convinzione che un comportamento etico non ostacoli ma anzi agevoli il raggiungimento degli obiettivi e migliori sensibilmente l'immagine esterna della Banca, si ritiene importante che:

- i rapporti fra le Persone, pur nel rispetto dei rispettivi ruoli e compiti, siano improntati al rispetto reciproco, alla correttezza, alla chiarezza, alla trasparenza, all'equità, alla responsabilità e fiducia;
- siano riconosciuti e rispettati i diversi ruoli e responsabilità di ogni Persona che lavora e opera all'interno della Banca, siano essi istituzionali, esecutivi o/e di controllo;
- il comportamento etico fra le Persone che lavorano e operano all'interno della Banca contribuisca positivamente al grado di reputazione della Banca nei confronti dei Soci e Clienti;
- l'ambiente di lavoro sia sicuro, sano ed efficiente;
- siano rispettati i Regolamenti e le Procedure Interne adottate, collaborando comunque con segnalazioni e proposte volte a migliorarne l'applicazione e l'efficienza;
- pari opportunità siano garantite e offerte a tutti i Dipendenti, avendo come bussola la meritocrazia, senza discriminazioni legate a razza, appartenenza politica o religiosa, sesso, età;
- sia riconosciuta senza discriminazioni, una continua formazione dei Dipendenti, volta ad una crescita professionale;
- puntuale e completa informativa, sia fornita a tutti i collaboratori interessati, nel rispetto dei rispettivi ruoli e compiti, affinché ognuno possa essere reso partecipe della vita dell'azienda;
- non siano tollerati da parte dei "superiori", comportamenti intimidatori e di pressione tali da costringere i collaboratori a compiere, avallare o nascondere azioni illecite;
- se conosciuta, qualsiasi azione illecita compiuta da qualsiasi componente del Personale Dipendente sia comunicata prontamente alla Direzione Generale;
- non siano tollerati comportamenti dei componenti degli Organi Istituzionali, Esecutivi e/o di Controllo, volti ad acquisire vantaggi personali. Qualsiasi intervento od operazione che può



presentare interesse personale per gli Organi Istituzionali e anche dei Dipendenti della Banca, deve essere sottoposta alla delibera del Consiglio di Amministrazione;

- il nome e l'immagine della Banca non siano utilizzati per scopi personali, ma esclusivamente nell'interesse della Banca stessa.

## **Le Relazioni Esterne**

### **Comportamento dei Dipendenti nei confronti dei Clienti e Soci**

Come già affermato, il comportamento tenuto dai Dipendenti operanti a contatto con i Clienti/Soci, rappresentando l'immagine della Banca verso l'esterno, è essenziale al fine di trasmettere e diffondere i propri Valori e convincimenti.

- I rapporti fra i Dipendenti e i Clienti/Soci devono avvenire nel segno della buona educazione, del rispetto e dell'ascolto.
- E' altresì molto importante che il Personale porti attenzione alle diverse etnie e religioni dei Clienti/Soci, rispettandone i principi e le consuetudini.
- Il successo e l'apprezzamento dell'attività svolta, si misura in primo luogo attraverso la soddisfazione dei propri Clienti/Soci, prima risorsa dell'Azienda.
- Durante la proposta di prodotti e servizi, si devono fornire tutte le informazioni, in modo chiaro e con linguaggio appropriato, soffermandosi particolarmente sugli eventuali rischi connessi, affinché il Cliente/Socio sia pienamente consapevole nelle proprie scelte.
- In seguito all'accensione di rapporti, comunicare e supportare i Clienti/Soci con tutte le informazioni ritenute utili al Cliente/Soci al fine di valutare la propria specifica situazione.
- Nei confronti dei Clienti/Soci devono essere adottati gli stessi equi comportamento, senza alcuna preferenza o favoritismo.
- Le istanze dei Clienti/Soci e le eventuali esigenze manifestate, devono essere accolte e comunicate alla Direzione Generale , in modo tale per cui si possano migliorare i prodotti e servizi offerti.

### **Rapporti con i Fornitori**

- Nell'acquisto di beni e servizi, la Banca si confronta con i potenziali Fornitori nel segno della trasparenza, del rispetto e dell'imparzialità, richiedendo i relativi preventivi, approvati dagli organi competenti, in modo tale da non privilegiare nessuno.
- A parità di condizioni di prodotto e/o servizio ed economiche, sono agevolati Soci e Clienti della Banca.
- Nei confronti dei propri Fornitori, la Banca opera per la ricerca delle migliori condizioni di mercato, senza però approfittare di eventuali posizioni di debolezza dei Fornitori stessi.



## **Rapporti con Partiti Politici**

- La BCC Camuna esprime chiaramente la sua "non appartenenza partitica" e non vuole essere "etichettata" o considerata come impresa che privilegia alcuno schieramento politico.
- Il rapporto con i Gruppi/Partiti Politici, che, data la particolare "delicatezza", è di stretta pertinenza del Consiglio di Amministrazione della Banca, deve essere contrassegnato da assoluta neutralità ed equità.
- Non è accettata alcuna azione, di natura economica o di altro genere, volta a favorire un Gruppo/Partito Politico rispetto ad altri.
- Pur considerando e accettando il fatto che Amministratori e Collaboratori svolgano o possano svolgere anche "attività politiche", la Banca intende, con ogni mezzo, separare la propria immagine da quelle delle singole Persone impegnate politicamente, che comunque sono invitate ad esprimere i Valori che stanno alla base della loro appartenenza alla Banca.

## **Rapporti con Enti e Associazioni "non-profit" e religiose**

- La Banca, considera le Associazioni non-profit e religiose portatrici di valori sociali, umani e culturali, esprimendo costante attenzione e sostegno a questi Settori Sociali e Religiosi.
- La Banca lavora in sinergia con le Associazioni e gli Enti "non profit" e religiosi nel rispetto dei ruoli, delle finalità, professione religiosa e con l'obiettivo comune di far crescere la Comunità.
- La relazione ricade sotto la responsabilità del Consiglio di Amministrazione.
- I rapporti vengono intrattenuti nel segno della disponibilità, correttezza e trasparenza, al fine di conoscere chiaramente quali siano gli obiettivi da perseguire e i valori da condividere.
- L'eventuale supporto economico della Banca, viene assunto sulla base delle finalità delle iniziative, senza essere dettati da calcoli di convenienza, diretta o indiretta.

## **Aggiornamento del Codice Etico - segnalazioni e osservazioni**

La continua evoluzione dell'operatività della Banca, presuppone che il Codice Etico possa essere adeguato alle mutate esigenze e istanze, provenienti dall'interno o dall'esterno dell'Azienda.

A tal fine, qualsiasi osservazione, segnalazione di infrazione e proposta di aggiornamento, dovrà pervenire alla Direzione Generale, la quale, nel caso, potrà nominare e convocare un apposito Comitato.