



CONSORZIO SERVIZI BANCARI

Codice etico Gruppo CSE





Sommario

Premessa 3

Ambito d’applicazione e destinatari..... 3

Modalità di attuazione..... 3

 Disposizioni attuative..... 4

 Sanzioni..... 4

 Organismo di Vigilanza 5

I Principi Etici di riferimento..... 6

Norme di comportamento nella gestione aziendale..... 7

 Comunicazioni sociali e registrazioni contabili..... 7

 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture del Gruppo, con particolare riferimento agli strumenti informatici 8

 Verifica dei flussi finanziari 9

 Conflitto di interessi..... 9

 Salute, Sicurezza ed igiene sul lavoro..... 10

 Regali e omaggi 10

 Ripudio di violenze e molestie 10

 Riservatezza 11

 Rispetto della Privacy..... 11

Rapporti con gli Stakeholder 12

 Rapporti con il personale 12

 Selezione, gestione e valorizzazione delle risorse 12

 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Partiti politici 13

 Rapporti con i Consorziati..... 14

 Rapporti con Autorità giudiziari, Autorità di vigilanza e Organi di Controllo..... 14

 Rapporti con clienti 14

 Rapporti con fornitori e consulenti 15

 Rapporti con la comunità, il territorio e l’ambiente 15

 Rapporti con i media 16

Premessa

Il Gruppo CSE (di seguito anche “Gruppo” o “CSE”) ha deciso di dotarsi di un proprio Codice Etico (di seguito anche “Codice”) che costituisce il punto di riferimento per tutti coloro che svolgono le proprie attività per conto e nell’interesse del Gruppo o di una singola società ad esso appartenente.

Ambito d’applicazione e destinatari

Il Codice Etico si applica a CSE Consorzio Servizi Bancari Società Consortile a responsabilità limitata e alle Società da questo controllate.

Nel caso in cui una società del Gruppo avesse già adottato o volesse adottare un proprio codice etico, la società CSE analizzerà la congruità del documento con il presente Codice, evidenziando eventuali ambiti di miglioramento che la società dovrà implementare.

Il Codice Etico:

- stabilisce le linee di condotta e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che il Gruppo assume espressamente con i propri stakeholder (portatori d’interesse);
- definisce i criteri etici adottati per un corretto equilibrio tra aspettative e interessi dei vari portatori di interesse;
- contiene principi e linee guida di comportamento su eventuali aree a rischio etico.

Per tale ragione, il Gruppo CSE ha adottato il presente Codice Etico, la cui osservanza da parte dei destinatari risulta di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione del Gruppo, fattori che costituiscono patrimonio irrinunciabile per il successo del Gruppo.

Le prescrizioni del Codice si applicano ai seguenti soggetti:

- tutti i dipendenti ovunque essi operino, nonché ai collaboratori esterni che agiscono in nome e/o per conto di una società del Gruppo di CSE, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del loro rapporto con la Società;
- gli amministratori, i membri del collegio sindacale e i procuratori, il Comitato Soci e i Gruppi di Lavoro definiti da quest’ultimo;
- tutti i soggetti che operano in nome e per conto del CSE o sotto il controllo dello stesso come ad esempio: consulenti, fornitori e appaltatori.

Tutti i soggetti indicati nel paragrafo saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, “Destinatari” o, singolarmente, “Destinatario”.

Sono “destinatari per conoscenza” del Codice, tutti i portatori di interesse che, a vario titolo sono potenzialmente interessati al controllo del Codice o rispetto ai quali sussiste un interesse del Gruppo CSE o di una società del Gruppo stesso a che ne vengano informati.

Modalità di attuazione

È dovere di tutti i destinatari:

- conoscere il contenuto del presente Codice;
- comprenderne il significato;
- contribuire attivamente alla sua attuazione;

- segnalare eventuali carenze;
- eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti all'Organismo di Vigilanza in ordine allo stesso.

Il Gruppo si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei suoi destinatari, a recepire il loro contributo nella definizione dei suoi contenuti e a predisporre strumenti idonei ad assicurare la piena ed effettiva applicazione del Codice stesso.

Disposizioni attuative

Al fine di assicurare il rispetto dei principi di cui al presente Codice, il Gruppo promuove:

- la massima diffusione e la piena conoscibilità del presente Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione uniforme del presente Codice;
- lo svolgimento di attente verifiche nel caso dovessero essere segnalate o rilevate violazioni del presente Codice e l'applicazione di adeguate sanzioni in caso di accertamento delle predette violazioni;
- la prevenzione e repressione di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che contribuiscano all'attuazione del presente Codice;
- l'aggiornamento periodico del presente Codice, sulla base delle esigenze che di volta in volta si manifestino anche per effetto delle attività sopra indicate.

In particolare, al fine di assicurare la più ampia diffusione e comprensione del presente Codice, in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, viene consegnata una copia del Codice Etico a tutti i dipendenti e collaboratori.

Il Codice è disponibile sulla intranet delle società del Gruppo, della sua adozione è data notizia al pubblico mediante gli strumenti più adeguati a tal fine.

Ogni modificazione o revisione del Codice viene portata a conoscenza dei destinatari con le medesime modalità.

Sanzioni

Ogni comportamento contrario allo spirito del Codice Etico verrà sanzionato in conformità con quanto previsto dal Codice stesso.

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione al presente Codice Etico deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti del Gruppo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile e del vigente C.C.N.L.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle disposizioni del Codice da parte dei dipendenti, a prescindere dall'esito dell'eventuale giudizio penale, costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari (proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa) previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva (in Italia della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300). Costituiscono violazioni sanzionabili sia comportamenti e gli atti compiuti in violazione del Modello, sia l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti.

In caso di violazioni del Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà comunicare la circostanza al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, in modo che tali organi possano assumere le opportune iniziative ai sensi di legge; l'eventuale violazione può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza



o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa.

In caso di violazione delle norme del presente Codice da parte di membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio l'organo di riferimento del soggetto individuato per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Il tipo e l'entità delle sanzioni, graduate in relazione all'elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa), alla rilevanza degli obblighi violati, al livello di responsabilità gerarchica, alla eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti, alla presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, sono dettagliati nel Modello di Organizzazione e Gestione.

Ogni comportamento posto in essere in violazione delle disposizioni del presente Codice da collaboratori, fornitori e consulenti legati al Gruppo da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro dipendente, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Il Gruppo si doterà, comunque, nell'ambito del Modello ex D.lgs. n.231/2001, di un più dettagliato e tipizzato sistema sanzionatorio, ispirato ai principi generali contenuti nel presente Codice Etico.

Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza della Società (anche "OdV") si riconoscono i poteri, i compiti e i doveri previsti nel Modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001 e nello specifico regolamento dell'OdV, cui si rimanda.

L'Organismo di Vigilanza è legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, reclami o notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice.

Conformemente alla normativa vigente, qualunque informazione così ottenuta sarà mantenuta strettamente riservata.

Il Gruppo si impegna a definire responsabilità e ad attivare procedure, pratiche o istruzioni per assicurare che i valori qui indicati siano rispecchiati dai comportamenti concreti di tutti i destinatari, prevedendo, ove del caso, apposite sanzioni per le eventuali violazioni.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice Etico è l'OdV. Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

L'attuazione ed il rispetto del Codice Etico devono essere controllati da parte dell'OdV che, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve:

- verificare il rispetto del Codice Etico da parte dei Destinatari;
- fornire, ai soggetti interessati che ne facciano richiesta, i chiarimenti e le delucidazioni in ordine all'interpretazione del Codice o alla legittimità di un comportamento proprio o di altri;
- stimolare e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Codice Etico, determinate dalle società del Gruppo.

In seguito all'approvazione del Codice Etico, il Gruppo si impegna a portare a conoscenza dei soggetti interessati il Codice, mediante apposite attività di comunicazione e ad attivare un piano di formazione periodica sulle tematiche relative al Codice per le risorse umane come sopra definite. Il Codice è visibile da parte del pubblico sul sito web del Gruppo (<https://www.csebo.it/>).

I destinatari del presente Codice e tutti i portatori di interesse del Gruppo possono segnalare



una presunta violazione del Codice all'OdV, tramite l'indirizzo e-mail odvcse@csebo.it.

L'OdV provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

In ogni caso, l'OdV garantisce coloro che abbiano effettuato le segnalazioni dal fatto che non potranno essere oggetto di ritorsioni, discriminazioni o comunque penalizzazioni, assicurando quindi l'adeguata riservatezza di tali soggetti.

I Principi Etici di riferimento

Perché le finalità del Gruppo CSE possano essere efficacemente perseguite è necessario che i Destinatari agiscano in base ai seguenti principi.

Legalità

Con l'adozione del presente Codice Etico, il Gruppo si impegna a rispettare, nello svolgimento di tutte le proprie attività, le leggi internazionali, nazionali e regionali in vigore in Italia e non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo può giustificare un operato non conforme alla normativa vigente, al Codice Etico ed alle norme interne del Gruppo.

Questo vale anche, e a maggior ragione, per quei comportamenti dolosi o colposi contrari alla legge che, tenuti da individui, possono generare un beneficio o un vantaggio per il Gruppo, in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio del Gruppo, giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

Integrità

Il Gruppo impronta i propri comportamenti verso tutti i portatori di interesse, a canoni di integrità morale e trasparenza ed ai valori di onestà e buona fede.

Il Gruppo non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chi adotti comportamenti difformi da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

Imparzialità

I rapporti del Gruppo verso tutti i propri portatori di interesse si basano sulla totale assenza di discriminazioni in merito a età, sesso, condizione sociale, credo religioso, salute, etnia di appartenenza, convinzioni ideologiche e politiche, nazionalità.

Fiducia

La fiducia reciproca costituisce il presupposto di efficaci e proficue relazioni d'affari tanto all'interno del Gruppo quanto con partner commerciali e collaboratori professionali esterni.

Professionalità

I destinatari svolgono diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse del Gruppo e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza.

Trasparenza

Tutte le azioni e le relazioni con le controparti devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le prescrizioni normative applicabili e la miglior pratica.

Lealtà

Tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate alla massima lealtà operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tendendo alla valorizzazione e salvaguardia del patrimonio del Gruppo.

Correttezza

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei destinatari, nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto.

Lavoro di gruppo

Il lavoro di gruppo e la collaborazione nel raggiungimento degli obiettivi comuni caratterizzano l'agire del Gruppo, nella consapevolezza che il successo del Gruppo si fonda in larga parte sul valore aggiunto dato dalla sinergia di quanti lavorano al suo interno.

Rispetto della dignità della persona

Il Gruppo rispetta i diritti fondamentali della persona, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne, il Gruppo ripudia qualsivoglia discriminazione fondata su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, stato di invalidità, aspetto fisico, condizione economico-sociale e, in genere, qualsiasi caratteristica individuale della persona umana.

Norme di comportamento nella gestione aziendale

Comunicazioni sociali e registrazioni contabili

Il Gruppo ritiene che la trasparenza e la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente siano il presupposto fondamentale per un efficace controllo.

Il bilancio deve rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria del Gruppo in modo veritiero, chiaro e completo.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. I destinatari, qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili sono tenuti ad informare tempestivamente l'OdV.

Ciascun destinatario che contribuisce alla predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali utili per fornire ai terzi un'informazione veritiera, completa e corretta sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale nel suo complesso deve:

- attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente in contabilità;
- assicurare:
 - la disponibilità di un'adeguata documentazione di supporto per ogni operazione, in modo da consentirne l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata;
 - massima collaborazione;

- completezza, chiarezza e correttezza delle informazioni prodotte e fornite;
- accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Nella definizione e gestione di operazioni straordinarie e nell'elaborazione di situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie di carattere straordinario, il Gruppo si impegna al rispetto del principio di salvaguardia dell'integrità patrimoniale a garanzia dei creditori.

Il Gruppo si impegna, nei rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi "portatore di interesse", a far sì che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati riservati.

Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture del Gruppo, con particolare riferimento agli strumenti informatici

I beni e le riserve aziendali sono risorse di tutti i dipendenti e del Gruppo stesso; ciascun collaboratore è tenuto ad utilizzarli operando con diligenza, avendo comportamenti responsabili e di tutela dei beni stessi.

Ogni dipendente e collaboratore è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati, nel rispetto delle disposizioni normative in vigore e delle condizioni dei contratti di licenza, ed è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

I destinatari del Codice sono obbligati ad operare con diligenza per tutelare i beni del Gruppo, tenendo comportamenti responsabili nel rispetto delle norme di legge ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi.

A tal fine, i destinatari del Codice hanno la responsabilità di custodire, conservare e difendere i beni e le risorse del Gruppo loro affidati e devono utilizzarli in modo proprio e in maniera conforme all'interesse del Gruppo, impedendone ogni uso improprio.

È altresì vietato divulgare o fare altrimenti uso, a vantaggio proprio o di terzi, dei beni immateriali, know-how, dati e processi di titolarità di Gruppo.

Per quanto attiene in particolare agli strumenti informatici, i destinatari devono:

- astenersi da qualunque attività che possa determinare la modificazione, soppressione o creazione fraudolenta di documenti informatici, pubblici o privati, che potrebbero avere valenza probatoria;
- astenersi dall'accedere abusivamente al sistema informatico o telematico del Gruppo o protetto di terzi, siano essi soggetti pubblici o privati, al fine di modificare o sopprimere dati, documenti ed informazioni ivi conservate;
- astenersi dal detenere e diffondere abusivamente credenziali di autenticazione o comunque codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento o l'interruzione di un sistema informatico o telematico di terzi, pubblici o privati, nonché dal diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare od interrompere un sistema informatico o telematico;
- astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici di terzi, siano essi pubblici o privati, o comunque il danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- astenersi dal porre in essere qualunque attività abusiva di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche, nonché dall'installare



apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

Verifica dei flussi finanziari

Il Gruppo esercita la propria attività rispettando le disposizioni valutarie e le normative antiriciclaggio vigenti, nonché le prescrizioni dettate dalle Autorità competenti.

A tal fine, i Destinatari devono evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

Il Gruppo si impegna ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche solo potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

Conflitto di interessi

Il Gruppo vigila affinché i propri dipendenti, amministratori, rappresentanti o collaboratori non vengano a trovarsi in condizione di conflitto di interessi.

I conflitti di interessi che coinvolgono i dipendenti e collaboratori devono essere resi noti attraverso una dichiarazione sottoscritta da compilarsi immediatamente allorché il dipendente e collaboratore ravvisi l'esistenza di un conflitto di interessi. Esiste un conflitto di interessi, reale o potenziale, quando una relazione fra un lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi del Gruppo o in violazione di norme applicabili.

Le risorse umane, nei rapporti con i portatori di interesse, devono privilegiare gli interessi del Gruppo rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per sé stessi o per i propri familiari o per i loro soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

Ogni iniziativa intrapresa dai dipendenti e dai collaboratori di Gruppo deve essere orientata al perseguimento degli interessi del Gruppo.

A tal fine, il Gruppo stabilisce le seguenti regole di comportamento:

- gli amministratori non possono effettuare o collaborare all'esecuzione di operazioni (o partecipare alle relative deliberazioni) che presentino per loro un interesse anche solo parzialmente in conflitto con quello del Gruppo;
- i dipendenti ed i collaboratori del Gruppo non possono dedicarsi ad affari o ad attività professionali in concreto o potenziale conflitto con gli interessi del Gruppo o con le finalità perseguite dal Gruppo.

I dipendenti e i collaboratori del Gruppo non possono prendere parte in alcun modo a transazioni, operazioni finanziarie o investimenti effettuati dal Gruppo da cui possa derivare loro un profitto o altro tipo di vantaggio personale non previsto contrattualmente, salvo il caso in cui venga rilasciata un'espressa autorizzazione da parte dello stesso Gruppo. È dovere di tutti i dipendenti, collaboratori ed amministratori di Gruppo evitare e prevenire l'insorgere di un conflitto di interessi.

Chiunque apprendesse dell'esistenza di un – anche solo possibile e/o parziale – conflitto di interessi, deve informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente e collaboratore incaricato di svolgere trattative con privati per conto di Gruppo deve informare l'Organismo di Vigilanza ove ritenga sussistere la possibilità che sorga un



conflitto di interessi.

Salute, Sicurezza ed igiene sul lavoro

Il Gruppo si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e adoperandosi per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale.

Il Gruppo si impegna a rispettare (e a richiedere il rispetto da parte dei propri fornitori e appaltatori) la normativa vigente in materia di tutela del lavoro, lavoro minorile e quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Il Gruppo nella gestione della salute e sicurezza si ispira ai seguenti principi e criteri:

- evita i rischi;
- valuta i rischi che non possono essere evitati;
- combatte i rischi alla fonte;
- adegua il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tiene conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programma la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dà la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartisce adeguata formazione e istruzioni ai lavoratori.

Regali e omaggi

È fatto divieto ai Destinatari di ricevere ed erogare denaro, doni o qualsiasi utilità, ad eccezione dei beni di modico valore che costituiscono mera cortesia d'affari. Le condotte contrarie a tale principio sono proibite e verranno rigorosamente sanzionate indipendentemente dal fatto che siano state realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per il Gruppo.

Ripudio di violenze e molestie

Il Gruppo considera inaccettabili qualsiasi tipo di violenze, molestie o comportamenti indesiderati che violino la dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti, sia nell'ambito lavorativo che extra-lavorativo. È quindi vietata ogni forma di molestia sessuale, o di molestia morale, riferita a diversità personali, culturali, politiche e religiose.

Ai sensi del presente Codice, si definisce «molestia sessuale» ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti



di tipo fisico, verbale o non verbale¹.

Ai sensi del presente Codice, si definisce «molestia morale» ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente².

Il Gruppo condanna ogni comportamento – sia esso verbale, fisico o gestuale – che abbia connotazioni coercitive, offensive, minacciose o volte all'intimidazione delle persone, ivi comprese tutte le pratiche legate al fenomeno del mobbing e richiamate nel paragrafo dedicato alle “molestie morali”.

Riservatezza

Tutte le informazioni ottenute dai dipendenti e collaboratori del Gruppo in virtù o in occasione del proprio rapporto di lavoro e di collaborazione con il Gruppo sono di proprietà del Gruppo.

I destinatari del presente Codice assicurano pertanto la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto del Gruppo.

I destinatari del Codice sono altresì tenuti a trattare dati e informazioni in oggetto esclusivamente nell'ambito e per i fini connessi alle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione del Gruppo.

I divieti sono estesi anche a familiari, conviventi, collaboratori e a chiunque, per il suo rapporto confidenziale con il detentore delle informazioni, ne entri in possesso.

Rispetto della Privacy

Il Gruppo garantisce il trattamento delle informazioni personali e sensibili in proprio possesso nel pieno rispetto della normativa in materia; a tale scopo, pone in essere misure idonee a

¹ I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

² I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia morale:

- comportamenti volti a danneggiare l'immagine e l'autostima di un soggetto, quali intimidazioni, rimproveri, ingiuste svalutazioni dei risultati conseguiti, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o su comportamenti attinenti alla sfera privata del soggetto, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- comportamenti volti a danneggiare la professionalità di un soggetto, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio delle prospettive di carriera, ingiustificate rimozioni da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali ed ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento nelle proprie attività;
- comportamenti volti ad emarginare o isolare un soggetto, quali cambiamento ingiustificato delle mansioni o dei colleghi di lavoro, accompagnato da intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo dell'operato del singolo.



tutelare l'inviolabilità dei dati e il loro corretto trattamento.

Il Gruppo si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Il Gruppo intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Rapporti con gli Stakeholder

Rapporti con il personale

Il Gruppo si impegna affinché al suo interno si crei un ambiente di lavoro sereno in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori etici condivisi.

Il Gruppo vigila affinché i propri dipendenti e collaboratori si comportino e siano trattati con dignità e rispetto, in armonia con quanto previsto dalle leggi in vigore.

Il Gruppo non tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento, molestia o discriminazione, per motivi personali o di lavoro, da parte di qualunque dirigente, dipendente o collaboratore verso un altro dirigente, dipendente o collaboratore.

Sono punite severamente le molestie sessuali di qualsiasi tipo, anche con la risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Il Gruppo ribadisce la propria ferma opposizione a qualsiasi tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, di lingua, di colore, di fede e di religione, di opinione e orientamento politico, di nazionalità, di etnia, di età, di sesso e orientamento sessuale, di stato coniugale, di invalidità e aspetto fisico, di condizione economico-sociale; del pari, il Gruppo si oppone alla concessione di privilegi in ragione dei medesimi motivi.

Il Gruppo non ammette il "lavoro nero", infantile e minorile né qualsiasi altra condotta che possa, anche solo astrattamente, integrare ipotesi di illecito contro la persona.

È proibito l'uso di sostanze stupefacenti e l'assunzione di alcolici durante l'attività lavorativa ed è vietato svolgere le proprie mansioni sotto l'effetto delle sopracitate sostanze.

Qualora un dipendente riceva da qualsiasi soggetto legato al Gruppo un'indebita richiesta o un sollecito a compiere un'attività non prevista dal contratto in essere con il cliente deve avvisare il proprio responsabile o l'Organismo di Vigilanza.

Selezione, gestione e valorizzazione delle risorse

Il Gruppo uniforma i propri processi di selezione ed acquisizione del personale al rispetto dei principi e valori enunciati nel proprio Codice Etico, secondo criteri comparativi basati sul merito e nel rispetto delle leggi vigenti.

Il Gruppo rifiuta ogni forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione del personale ed adotta quali esclusivi criteri di valutazione la corrispondenza dei



profili dei candidati alle esigenze del Gruppo CSE e la verifica delle capacità professionali e psicoattitudinali degli stessi.

Il Gruppo, inoltre, prevede l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, le risorse umane del Gruppo vengono impiegate seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della Legge, della Contrattazione Collettiva applicata e dei principi etici di riferimento.

Il Gruppo valorizza la professionalità dei propri dipendenti, agevolandone e, ove del caso, promuovendone la formazione, mettendo a disposizione i necessari strumenti formativi nonché incrementando le specifiche competenze di ciascuno.

Ogni rapporto di lavoro e di collaborazione presuppone la sottoscrizione di un regolare contratto. Tutti i dipendenti e collaboratori vengono informati in merito ai diritti, ai doveri ed agli obblighi derivanti dalla stipula del contratto.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione e Partiti politici

Tutte le attività e le trattative condotte in nome e/o per conto del Gruppo sono improntate alla massima onestà e trasparenza in modo da garantire e proteggere l'immagine e la reputazione del Gruppo. I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti soltanto dai soggetti a ciò espressamente delegati.

Più specificamente:

- non è consentito offrire denaro e/o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere autorizzato dal legale rappresentante e documentate in modo adeguato;
- si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente dal Gruppo o da suoi dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto del Gruppo, sia in Italia che all'estero;
- è proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;
- se il Gruppo utilizza un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere, nel contratto che regola i rapporti tra le parti, che tale soggetto "terzo" dovrà attenersi alle indicazioni previste dal presente Codice;
- il Gruppo non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da altro soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse;
- nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:
 - esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
 - sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere



l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Rapporti con i Consorziati

Nella gestione dei rapporti con i propri consorziati, il Gruppo osserva i principi di correttezza e trasparenza evitando favoritismi e disparità di trattamento.

Ogni consorziato è tenuto ad adempiere correttamente a tutti gli obblighi consortili previsti dalle norme di legge, dai regolamenti e dallo statuto.

Nei rapporti con i consorziati, Gruppo assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

Il Gruppo, inoltre, si impegna a fornire ai consorziati informazioni accurate, veritiere e tempestive, e a migliorare le condizioni della loro partecipazione alle decisioni.

Il Gruppo valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste dai consorziati, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da rilevare tempestivamente eventuali anomalie.

Rapporti con Autorità giudiziarie, Autorità di vigilanza e Organi di Controllo

Il Gruppo agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Ove richiesto, il Gruppo collabora con l'autorità giudiziaria, le forze dell'ordine ed i pubblici ufficiali che esercitino poteri ispettivi e attività di indagine nei suoi confronti.

Il Gruppo ribadisce la condanna di ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. I dipendenti e i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo di estorsione o concussione da parte di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

Il Gruppo esige che tutti i dipendenti e collaboratori si rendano disponibili e collaborino con qualunque soggetto - pubblico ufficiale o Autorità di Vigilanza - svolga ispezioni e controlli sull'operato del Gruppo.

In occasione o in previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza, è fatto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti.

Del pari, è fatto divieto di persuadere o tentare di persuadere altri a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Ai dipendenti, dirigenti e collaboratori di Gruppo è altresì vietato intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro, o altri vantaggi ai soggetti che effettuino accertamenti o ispezioni presso il Gruppo, ovvero che prestino servizio presso le relative autorità competenti.

Rapporti con clienti

Il Gruppo imposta i rapporti con i clienti sulla base dei criteri di professionalità, correttezza, rispetto delle regole di imparzialità e leale concorrenza.



Il Gruppo, nell'erogare i propri servizi ai clienti, non effettua discriminazione tra clienti consorziati e clienti non consorziati.

Il Gruppo non accetta e fa in modo che i clienti non ricevano alcuna illecita pressione affinché compiano prestazioni non previste o non dovute contrattualmente.

Inoltre, il Gruppo pretende che i clienti tengano comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice Etico (di cui debbono essere portati a debita conoscenza), in quanto è volontà delle società del Gruppo instaurare rapporti solo con attori del mercato che rispettino le indicazioni valoriali del Gruppo

Infine, garantisce adeguati standard di qualità dei servizi offerti nel rispetto della normativa posta a tutela della concorrenza e del mercato.

Il Gruppo si impegna ad esaminare ed eventualmente ad accogliere tempestivamente i suggerimenti ed i reclami formulati da parte dei clienti e delle associazioni istituite a tutela dei loro interessi.

Rapporti con fornitori e consulenti

Il Gruppo imposta i rapporti con fornitori e consulenti sulla base dei criteri di professionalità, correttezza, rispetto delle regole di imparzialità e leale concorrenza.

In particolare, il Gruppo fa sì che la selezione dei fornitori e dei consulenti avvengano esclusivamente sulla base di parametri obiettivi di qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza, evitando accordi con controparti contrattuali non affidabili.

Il Gruppo non accetta e fa in modo che fornitori e collaboratori non ricevano alcuna illecita pressione affinché compiano prestazioni non previste o non dovute contrattualmente.

Inoltre, il Gruppo pretende che i fornitori e i consulenti tengano comportamenti conformi ai principi contenuti nel presente Codice Etico (di cui debbono essere portati a debita conoscenza) e che adottino comportamenti legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, con particolare riguardo alla tutela dei diritti fondamentali dell'uomo, al divieto di discriminazione, alla tutela dell'infanzia, al divieto di lavoro forzato, alla tutela dei diritti sindacali, alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto degli orari di lavoro e del principio di equa retribuzione.

Comportamenti difforni da quelli descritti integrano un grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, comportano la compromissione del rapporto fiduciario e rappresentano giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Rapporti con la comunità, il territorio e l'ambiente

Il Gruppo si impegna a favorire, sostenere e promuovere attività filantropiche meritevoli, testimoniando così il proprio impegno a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

Il Gruppo si impegna affinché le norme a difesa dell'ambiente siano costantemente rispettate e altresì a che i terzi con i quali intrattiene rapporti contrattuali perseguano le stesse finalità.

Il Gruppo è impegnato nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario e si impegna a promuovere, nell'ambito delle proprie strutture, un uso razionale delle risorse e un'attenzione alla ricerca di soluzioni innovative per garantire il risparmio energetico



Rapporti con i media

I rapporti con la stampa, la televisione e, in generale, con i mezzi di comunicazione di massa, sia nazionali che stranieri, sono tenuti esclusivamente dagli esponenti aziendali a ciò autorizzati o dalle persone da essi delegate.

Le dichiarazioni, i comunicati stampa e tutte le iniziative di comunicazione esterna dovranno essere previamente autorizzati in conformità alle procedure aziendali e di governance in vigore.

A salvaguardia della propria immagine e della correttezza delle informazioni rilasciate, il Gruppo esige che:

- nessun dipendente e/o collaboratore rilasci a soggetti esterni non qualificati né a giornalisti accreditati, interviste o qualsiasi tipo di dichiarazioni riguardanti il Gruppo da cui possa derivare un danno per il Gruppo;
- ogni dipendente e/o collaboratore che venisse sollecitato da soggetti esterni non qualificati ovvero da giornalisti accreditati a rilasciare dichiarazioni o informazioni riguardanti il Gruppo, rinvii i richiedenti agli organi preposti.

Il Gruppo garantisce il massimo rispetto degli aspetti etici relativi all'informazione, anche nell'intento di evitare che si diffondano informazioni ingannevoli o comportamenti che possano trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o ignoranza.

Il Gruppo, nel rapportarsi con i media, si impegna a dare informazioni corrette e veritiere che non ledano in alcun modo la privacy e l'altrui reputazione.