

Codice Etico del Gruppo Banca Ifis

Sommario

Sommario	1
IL GRUPPO BANCA IFIS E LA NOSTRA MISSION	3
1. INTRODUZIONE	4
1.1 Obiettivi.....	4
1.2 Destinatari	4
1.3 Adozione e diffusione del Codice Etico	4
1.4 Efficacia vincolante del Codice Etico.....	5
2. I NOSTRI VALORI E PRINCIPI ETICI	6
2.1 Valori fondamentali.....	6
2.2 Principi etici	6
2.2.1 Correttezza.....	6
2.2.2 Collaborazione	6
2.2.3 Professionalità.....	6
2.2.4 Passione.....	7
2.2.5 Riservatezza.....	7
2.2.6 Centralità della persona	7
2.2.7 Equità.....	7
2.2.8 Pari opportunità e inclusione	7
3. PRINCIPI DI CONDOTTA	8
3.1 Rapporti con dipendenti e collaboratori	8
3.1.1 Tutela di dipendenti e personale	8
3.1.2 Impegni di dipendenti e di personale	9
3.2 Rapporti con la clientela	11
3.3 Rapporti con i debitori.....	12
3.4 Rapporti con i fornitori.....	13
3.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione	13
3.6 Rapporti con gli azionisti e la comunità finanziaria.....	14
3.6.1 Rapporti con i media e con il mercato	14
3.6.2 Rapporti con gli azionisti.....	15
3.6.3 Rapporti con analisti finanziari, società di rating e società di revisione.....	15
3.6.4 Pubblicità.....	15
3.7 Fattori ESG.....	15
3.7.1 Fattore E (Environmental)	15
3.7.2 Fattore S (Social)	16
3.7.3 Fattore G (Governance).....	16

4. STRUMENTI E VIGILANZA PER L'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	19
4.1 Organismo di Vigilanza e attuazione del Codice Etico	19
4.2 Conseguenze in caso di violazioni	19
4.3 Sistema interno di segnalazione	20

IL GRUPPO BANCA IFIS E LA NOSTRA MISSION

Banca Ifis S.p.A. (“**Banca Ifis**” o “**Capogruppo**”) è una *challenger bank* fatta di persone, esperienza e tecnologia che sviluppa soluzioni specializzate per il mondo delle imprese e dei privati, occupando una posizione unica nel panorama bancario italiano.

Banca Ifis, insieme alle società controllate (“**Società**” o “**Controllate**”, congiuntamente a Banca Ifis il “**Gruppo**”), risponde alle esigenze finanziarie delle imprese con un’offerta sempre più diversificata di prodotti e servizi: *factoring, advisory ed equity investment, finanza strutturata, leasing* e finanziamenti a medio e lungo termine per investimenti industriali e del settore *pharma*.

Sostenere le piccole e medie imprese è da sempre nel DNA del nostro Gruppo, che opera a servizio dell’economia reale, costruendo una relazione personalizzata con i clienti e offrendo soluzioni adatte alle loro necessità in modo veloce, flessibile ed efficace, grazie a una struttura snella, alle competenze delle persone e alla digitalizzazione dei processi.

Ci impegniamo a promuovere tutti quei comportamenti virtuosi e coerenti con i nostri valori e perseguiamo una **mission** ben precisa:

dare un supporto concreto alle imprese e alle persone attraverso servizi e prodotti d’eccellenza che hanno un impatto positivo sull’economia e creano valore per tutto il territorio

1. INTRODUZIONE

1.1 Obiettivi

Il Codice Etico di Gruppo delinea l'insieme di principi, valori, diritti, doveri e responsabilità assunti e adottati nei confronti di tutti i portatori d'interesse con i quali le società del Gruppo entrano in relazione al fine di assicurare il perseguimento del proprio oggetto sociale ("**Stakeholders**").

Il Codice Etico fornisce un insieme di norme comportamentali fondate su principi di correttezza, lealtà e coerenza, volte al rafforzamento, nel continuo, degli standard etico-comportamentali dei Destinatari (come *infra* definiti) e alla creazione di una cultura comune all'interno del Gruppo.

Il Codice Etico rappresenta uno strumento in costante aggiornamento, fondamentale per preservare la reputazione fondata sulla fiducia e sull'affidabilità delle persone, garantire una creazione di valore sostenibile nel tempo e, quando necessario, riconoscere i nuovi principi che l'evoluzione socio-culturale impone di considerare. I valori in esso contenuti guidano le scelte e le iniziative adottate dal Gruppo, la definizione dei processi interni e le condotte dei soggetti che in esso operano.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231 del 2001, di cui si sono dotate le società del Gruppo al fine di prevenire la commissione di reati ad opera di soggetti apicali o di dipendenti che possono determinare l'insorgere della responsabilità del Gruppo o di sue singole società, si conformano ai contenuti del presente Codice Etico, il quale ne costituisce parte integrante.

1.2 Destinatari

I principi e i contenuti del presente documento sono destinati ad amministratori, sindaci, dipendenti, controparti contrattuali (ivi inclusi i fornitori) e collaboratori delle Società del Gruppo che prestano la propria attività anche in modo occasionale e non continuativo, quali ad esempio distaccati, collaboratori con contratto di somministrazione, di *stage*, di collaborazione occasionale o altri collaboratori ("**Destinatari**").

1.3 Adozione e diffusione del Codice Etico

Il Codice Etico è approvato, su proposta dell'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione di Banca Ifis. A quest'ultimo spetta, inoltre, approvare gli aggiornamenti apportati al Codice Etico. Una volta approvato, il Codice Etico viene recepito dai rispettivi organi delle Controllate mediante strumenti interni di recepimento della normativa, nel contesto dell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento da parte di Capogruppo.

Ci impegniamo alla diffusione del Codice Etico nonché alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena conoscenza, applicazione e rispetto.

In particolare, il Codice Etico viene messo a disposizione:

- nella Intranet aziendale *IFIS4YOU*, all'interno della sezione "Normativa e modulistica";
- sul sito aziendale www.bancaifis.it.

All'atto della formalizzazione di contratti o accordi con i fornitori, il Codice potrà secondo le indicazioni della normativa interna, essere espressamente richiamato quale documento vincolante la cui violazione ha conseguenze, anche di natura contrattuale (cfr. Sezioni 1.4 e 4.2 *infra*).

1.4 Efficacia vincolante del Codice Etico

Il Codice Etico ha efficacia vincolante nei confronti di ciascun Destinatario. I Destinatari sono tenuti nei termini previsti dalla normativa interna ad approvare il Codice Etico all'atto di stipula del contratto o dell'accordo con Banca Ifis e/o le Società e ad attenervisi scrupolosamente in costanza di rapporto contrattuale. Nell'ipotesi di discrepanza tra le eventuali previsioni contrattuali che disciplinano i principi e le linee guida formalizzate nel Codice Etico e i contenuti del Codice Etico medesimo prevale, in ogni caso, quest'ultimo. La violazione del Codice Etico da parte dei Destinatari costituisce violazione del rapporto contrattuale tra Banca Ifis e/o le Controllate e il Destinatario e attribuisce a Banca Ifis e/o le Controllate il diritto di agire nei termini di cui alla Sezione 4.2 *infra*.

2. I NOSTRI VALORI E PRINCIPI ETICI

Intendiamo affermarci, in Italia e all'estero, attraverso la trasparenza delle nostre azioni e la qualità dei servizi resi. In linea con i valori e i principi di seguito menzionati, tutti i Destinatari del Codice sono tenuti ad avere un comportamento eticamente corretto nei rapporti con i diversi Stakeholders.

2.1 Valori fondamentali



2.2 Principi etici

2.2.1 Correttezza

Correttezza, etica professionale e diffusione della cultura e dei valori aziendali contraddistinguono la nostra integrità. Correttezza implica promozione di condotte virtuose, continuo impulso a garantire la qualità del credito e prevenire la corruzione.

2.2.2 Collaborazione

La disponibilità al confronto e la fattiva collaborazione sono alla base dei rapporti con tutti i nostri Stakeholders. Trasparenza e semplicità di comunicazione sono promosse in ogni occasione per coltivare la fiducia degli interlocutori e consentire loro di maturare scelte libere e consapevoli.

2.2.3 Professionalità

Lo stimolo al miglioramento è per noi costante: ogni traguardo è un nuovo punto di partenza per continuare a crescere. Professionalità, passione, impegno e collaborazione del nostro personale sono alla base della continua innovazione del Gruppo e degli strumenti a servizio di clientela e dipendenti, al solo fine di creare valore per l'economia, gli Stakeholders e il Paese.

2.2.4 Passione

L'entusiasmo, il coinvolgimento personale e le passioni dei nostri professionisti sono una risorsa preziosa per il nostro Gruppo.

2.2.5 Riservatezza

Fiducia e responsabilità nei confronti dei clienti richiedono l'adozione della massima riservatezza e protezione di dati personali e informazioni che vengono trattate dal personale del Gruppo, in piena conformità alle vigenti normative in tema di *privacy*.

2.2.6 Centralità della persona

Banca Ifis investe sulle competenze delle persone. La tutela della persona è per noi un valore irrinunciabile. Il nostro Gruppo rifiuta e contrasta qualsiasi atto che possa costituire una violazione dell'incolumità e della dignità umana o che comunque possa ostacolare il suo sviluppo morale.

2.2.7 Equità

La discriminazione non può trovare spazio nelle nostre scelte e nelle nostre condotte. Per questo, decisioni e scelte aziendali non possono in alcun modo fondarsi su pregiudizi dovuti a diversità di razza, nazionalità, età, orientamento psicologico o sessuale, concezioni filosofiche, religiose, politico-sindacali e neanche all'esistenza di *handicap*.

2.2.8 Pari opportunità e inclusione

Il nostro Gruppo garantisce le stesse opportunità, indipendentemente da genere, età, etnia, orientamento sessuale, credo religioso e diverse abilità. Il Gruppo sviluppa azioni concrete a supporto dell'inclusione mediante l'adozione di un modello organizzativo fondato sulla eterogeneità dell'ambiente culturale.

3. PRINCIPI DI CONDOTTA

3.1 Rapporti con dipendenti e collaboratori

3.1.1 Tutela di dipendenti e personale

Ci impegniamo a far sì che il *management* e i responsabili delle singole Unità Organizzative abbiano un comportamento equo nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, garantendone la crescita professionale e favorendo un clima di lavoro ispirato a principi di correttezza e lealtà.

Privacy

Tutte le informazioni che riguardano i dipendenti sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

Le informazioni riservate e i dati personali che riguardano i dipendenti e i collaboratori sono trattati con modalità idonee ad assicurarne la massima trasparenza verso i diretti interessati e l'inaccessibilità da parte di terzi, in conformità alla vigente normativa nazionale e comunitaria di riferimento (D. Lgs n. 196 del 2003 e Regolamento UE 2016/679).

Protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Consideriamo la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute del proprio personale obiettivi irrinunciabili e prioritari. Tutte le attività e i momenti della vita aziendale devono, in primo luogo, soddisfare adeguati requisiti di sicurezza.

L'impiego di risorse finanziarie, tecnologiche e professionali dedicate alla sicurezza ed alla tutela della salute rappresenta quindi un investimento produttivo ed un'espressione concreta dell'impegno aziendale per la prevenzione e la protezione dai rischi lavorativi.

Assunzione e formazione

Per mantenere un ruolo competitivo all'interno del mercato finanziario, ricerchiamo e selezioniamo personale altamente qualificato e motivato, che agisca nel rispetto dei principi etici in un'ottica di *business* sostenibile.

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla base delle corrispondenze dei profili richiesti, verificando nei candidati i requisiti di tipo professionale e attitudinale.

La nostra politica di remunerazione e incentivazione ha la finalità di attrarre e motivare persone in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi strategici del Gruppo.

Inoltre, per il nostro Gruppo la formazione rappresenta lo strumento chiave per garantire lo sviluppo continuo delle competenze del personale, leva fondamentale per sostenere la crescita del *business* e la *retention* dei talenti. Un'adeguata formazione ha un impatto positivo sulle *performance* e sull'efficacia del personale e degli operatori esterni, sulla diffusione della cultura aziendale e sul grado di coinvolgimento. Questo si riflette positivamente anche sul cliente, poiché il rispetto degli *standard* professionali, la diffusione della cultura della prevenzione dei rischi e la responsabilizzazione degli operatori della rete incidono sulla qualità del servizio offerto. Un ruolo fondamentale è ricoperto anche dalla formazione obbligatoria a norma di legge, che tutela il nostro personale e il Gruppo dalla commissione, anche inconsapevole, di atti riconducibili a fattispecie di reato.

3.1.2 Impegni di dipendenti e di personale

I nostri dipendenti e collaboratori sono tenuti a svolgere le proprie attività in conformità ai ruoli attribuiti, alle facoltà conferite e nel rispetto della *mission* aziendale, in linea a quanto previsto dalla regolamentazione interna, dallo Statuto di ogni Società del Gruppo e dalla normativa applicabile.

In aggiunta, i dipendenti e i collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni e nel rispetto dei limiti fissati dalla normativa interna ed esterna, devono:

- distinguersi per propositività e proattività;
- accrescere la propria preparazione e professionalità;
- contribuire alla crescita professionale dei propri collaboratori;
- saper riconoscere i propri errori e intervenire per correggerli;
- considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo.

Conflitti di interessi

Intratteniamo un rapporto di fiducia con i nostri dipendenti e collaboratori, ispirato alla massima lealtà e trasparenza. In quest'ottica, ci siamo dotati di una politica finalizzata a prevenire, mitigare e gestire i conflitti d'interesse, attuali o potenziali, che possono originarsi.

I Destinatari, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono evitare di assumere decisioni e di svolgere attività contrarie o in conflitto, anche solo apparente, con gli interessi del nostro Gruppo o comunque incompatibili con i propri doveri d'ufficio, conservando equilibrio nella situazione finanziaria personale e rifiutando nomine o incarichi incompatibili con la posizione all'interno della struttura aziendale.

Ove si verificassero le predette situazioni, specialmente se riferite a rapporti con clienti, debitori, fornitori e concorrenti, i dipendenti e i collaboratori devono prontamente informare il proprio superiore gerarchico e la Funzione Compliance o, in caso di assenza, l'Organismo di vigilanza, che provvederà ad assumere le opportune determinazioni.

Nei casi in cui non sia possibile prevenire una lesione degli interessi dei clienti, i dipendenti e collaboratori sono tenuti a informare per iscritto i clienti della natura e/o delle fonti del conflitto prima di agire per conto loro e forniscono tutte le informazioni affinché i medesimi clienti possano adottare una decisione consapevole in ordine all'opportunità o meno di eseguire una determinata operazione.

Integrità nei rapporti con l'esterno

Al fine di garantire il rispetto del valore di integrità, i nostri dipendenti e collaboratori devono astenersi dal:

- promettere o far promettere a terzi somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, allo scopo di promuovere o favorire interessi del Gruppo; e, al contempo,
- accettare per sé o per altri omaggi eccedenti il modico valore o ogni altra utilità che esuli dalle ordinarie prassi di cortesia commerciale e/o istituzionale o comunque sia volta a compromettere l'indipendenza di giudizio e la correttezza operativa.

Si considerano atti di cortesia commerciale e/o istituzionale di modico valore gli omaggi o ogni altra utilità (ad esempio inviti ad eventi sportivi, spettacoli e intrattenimenti, biglietti omaggio, ecc.), provenienti o destinati al medesimo soggetto/ente, che non superino, in un anno solare, il valore di 150 euro. Eventuali omaggi o le altre utilità di valore superiore a 150 euro possono essere ammissibili in via eccezionale, in considerazione del profilo del donante o del beneficiario, e comunque nei limiti della ragionevolezza, previa autorizzazione del Responsabile di livello gerarchico almeno pari a Responsabile di Direzione o struttura aziendale equivalente. I limiti di importo

previsti, su base annua per gli omaggi e altre utilità, non si applicano alle spese di rappresentanza relative a colazioni, rinfreschi, eventi e forme di accoglienza e ospitalità che vedano la partecipazione di esponenti aziendali e personale del Gruppo, purché strettamente inerenti al rapporto di affari e ragionevoli rispetto alle prassi di cortesia commerciale e/o istituzionale comunemente accettate. Tale esenzione trova applicazione nel caso in cui a tali eventi sia invitato il solo esponente o dipendente del Gruppo, i cui eventuali accompagnatori potranno partecipare soltanto previa valutazione della Compliance. In nessun caso gli omaggi possono consistere in somme di denaro.

Riservatezza delle informazioni e dei dati

Consideriamo la protezione dei dati personali un principio fondamentale per rafforzare la fiducia e il senso di sicurezza dei clienti e per tutelare la nostra reputazione.

Il nostro Gruppo è inoltre impegnato, nel continuo, nello sviluppo di misure di prevenzione e gestione tempestiva di eventuali incidenti di sicurezza informatica e tutela del patrimonio informativo, che comprende, tra gli altri, i dati di clienti, dipendenti, fornitori e ogni altro soggetto con cui intratteniamo rapporti. Tutto il personale del Gruppo è consapevole che ogni episodio di possibile violazione dei dati (in termini di perdita sia di confidenzialità che di integrità o disponibilità) deve essere prontamente reso noto e gestito in modo efficace. La confidenzialità e la riservatezza infatti impegnano il Gruppo, e il personale dello stesso, non solo nei confronti dei propri clienti, ma di tutti coloro i cui dati vengono trattati all'interno dell'attività del Gruppo stesso.

Al fine di garantire il valore della riservatezza delle informazioni e anche nel rispetto delle normative in materia di *privacy*, nostri dipendenti e collaboratori che nel contesto delle loro mansioni e attività hanno bisogno di utilizzare dati personali, sono a ciò debitamente autorizzati e istruiti (soprattutto se sensibili e giudiziari) e sono vincolati alla riservatezza, anche dopo la cessazione del loro rapporto di collaborazione.

I dati personali possono essere resi noti solo a coloro i quali abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con il nostro Gruppo deve adottare ogni cura per prevenire l'indebita diffusione di tali dati e/o informazioni.

L'obbligo alla riservatezza dei dati e delle informazioni in genere di cui il dipendente o il collaboratore può trovarsi in possesso assume un rilievo del tutto particolare nel caso in cui tali dati ed informazioni possano influenzare, se resi pubblici, il prezzo di valori mobiliari ammessi alla negoziazione nei mercati regolamentati. L'utilizzo di tali informazioni si conforma a generali principi di riservatezza, efficienza nell'impiego e salvaguardia delle risorse aziendali, anche attraverso la regola del "*need to know*" (ossia la comunicazione di informazioni solamente ai soggetti per cui esse sono strettamente necessarie allo svolgimento delle rispettive funzioni). L'uso delle informazioni riguardanti, direttamente o indirettamente, Banca Ifis e/o le Controllate per scopi diversi dal perseguimento delle attività sociali deve ritenersi abusivo e, in generale, tutti coloro che prestano la propria opera nell'interesse del Gruppo soggiacciono a obblighi di riservatezza sulle informazioni acquisite ed elaborate in funzione o in occasione dell'espletamento delle proprie attività, a prescindere dalla loro natura rilevante, privilegiata o meno.

È espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie apprese nel contesto delle attività svolte per Banca Ifis o le sue Controllate riguardanti la clientela o soggetti terzi in genere coi quali Banca Ifis e le sue Controllate intrattengono o sono in procinto di intrattenere relazioni d'affari.

I dipendenti e collaboratori sono inoltre responsabili di qualunque azione svolta sui loro profili di Social Media, in quanto il loro comportamento può essere considerato rappresentativo di posizioni e punti di vista del Gruppo. Per questo devono garantire che tutte le comunicazioni siano professionali e mai offensive, utilizzando un linguaggio consono con quelle che sono le direttive del Gruppo.

Salvaguardia del patrimonio aziendale

La tutela del patrimonio aziendale riveste importanza fondamentale per il perseguimento degli obiettivi del nostro Gruppo e promuoviamo periodicamente iniziative formative atte a sensibilizzare le condotte di dipendenti e collaboratori sulla corretta protezione e sull'adeguato utilizzo delle risorse informatiche, tenuto conto dei compiti correlati agli specifici ruoli e alle concrete attività operative.

I nostri dipendenti e collaboratori devono proteggere e custodire, astenendosi da sottrazioni di qualsiasi tipo, i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale. In particolare, deve essere posta attenzione alla tutela e salvaguardia del patrimonio informativo acquisito anche mediante sistemi informatici.

I beni e le risorse informatiche, i servizi ICT, le reti informative, i modelli e i dati utilizzati nell'ambito dell'attività lavorativa sono da considerarsi come beni aziendali di esclusiva proprietà delle diverse entità del nostro Gruppo. Il loro utilizzo è finalizzato all'esclusivo adempimento delle mansioni lavorative affidate a ciascun utente in base al rapporto in essere, ovvero per gli scopi professionali afferenti all'attività svolta per Banca Ifis e le sue Controllate e, comunque, per il perseguimento delle attività aziendali.

Coerentemente alle politiche di Gruppo per la gestione della sicurezza informatica, la Capogruppo adotta misure a protezione del patrimonio informativo ispirate a criteri di riservatezza, integrità, disponibilità, verificabilità e *accountability* dei relativi dati e informazioni. Il nostro Gruppo si impegna a garantire adeguati livelli di sicurezza fisica e logica dell'*hardware* e del *software* utilizzati e delle procedure di *back-up* dei dati, tra le quali l'identificazione dei soggetti autorizzati ad accedere al sistema e l'adozione di *password* personali di accesso. La salvaguardia delle informazioni e degli *asset* informatici viene altresì garantita mediante l'implementazione di opportuni controlli e/o misure di sicurezza, sottoposte a regolare verifica e continuo miglioramento.

Accuratezza, tempestività e completezza delle registrazioni contabili

Il rispetto delle norme di natura amministrativa e contabile è per noi un obiettivo fondamentale da perseguire nello svolgimento delle nostre attività.

I nostri dipendenti e collaboratori devono far sì che qualsiasi registrazione contabile venga effettuata in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente la normativa civilistico-fiscale nonché le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica. L'attendibilità dei fatti di gestione, la registrazione corretta e tempestiva, insieme alla possibilità di ricostruire la complessiva esposizione aziendale rappresentano uno dei requisiti essenziali del Gruppo. Chiunque venga a conoscenza di ipotesi di reato connesse ad omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni deve darne pronta informativa al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza.

3.2 Rapporti con la clientela

La clientela rappresenta un valore fondamentale per il nostro patrimonio aziendale: ad essa riserviamo massima cura e attenzione, con l'obiettivo di mantenere costante la relazione nel tempo, soddisfarne al meglio i bisogni e le aspettative ed accompagnarla verso l'utilizzo di nuove tecnologie ad alto valore aggiunto e di immutata affidabilità. Intratteniamo relazioni d'affari con clienti che presentano idonei requisiti di serietà e affidabilità, sia personale che commerciale.

Nel rispetto dei principi e valori di eticità e legalità che ne informano il comportamento, tenuto conto delle informazioni disponibili, i soggetti che agiscono in nome e/o per conto delle società del Gruppo rifiutano di intrattenere relazioni, con persone fisiche e giuridiche:

- dei quali sia conosciuto o sospettato il coinvolgimento in attività illecite, nonché l'appartenenza o la vicinanza ad organizzazioni criminali, specialmente connesse all'usura, al racket, al riciclaggio e al terrorismo;
- operanti in settori che il Gruppo considera distanti dai propri principi etici (c.d. *strike zone*), quali pornografia, energia nucleare, coltivazione e produzione di tabacco, sale giochi e produzione di armi controverse (i.e., mine antiuomo, bombe a grappolo, armi chimiche, batteriologiche o nucleari, armi di distruzione di massa vietate dai Trattati internazionali); ovvero
- che, in generale, impediscono lo sviluppo della personalità e l'esercizio dei diritti fondamentali della persona universalmente riconosciuti, nonché contribuiscono alla violazione degli stessi.

Le società del nostro Gruppo altresì si impegnano costantemente a prevenire e contrastare la commissione di reati, in particolare relativi a fenomeni di riciclaggio, di finanziamento del terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

Il nostro Gruppo opera ispirandosi a principi di professionalità, onestà e trasparenza, fornendo informazioni circostanziate sugli impegni reciprocamente assunti e sugli eventuali rischi impliciti nella natura delle operazioni poste in essere. Tutti i rapporti contrattuali, le comunicazioni e i documenti sono redatti in maniera chiara e comprensibile, permettendo al cliente la piena consapevolezza delle scelte che sta compiendo.

Sin dall'apertura di una relazione commerciale con la propria clientela, il personale del Gruppo è tenuto ad esplicitare che il rapporto con il cliente è intrattenuto direttamente dalle società del Gruppo. Criteri di assoluta e completa trasparenza nel campo della *privacy* guidano il dovere di informare il cliente in merito ai diritti loro riconosciuti, nonché alle modalità di trattamento e di conservazione dei loro dati personali, in piena conformità agli obblighi discendenti dalla normativa vigente (Regolamento UE 2016/679 e D. Lgs. n. 196 del 2003).

Eventuali segnalazioni e reclami da parte dei clienti vengono tempestivamente gestiti dal nostro Ufficio Reclami con la massima competenza e professionalità, assicurando una risoluzione celere e pertinente delle questioni.

3.3 Rapporti con i debitori

Principi di correttezza e deontologia professionale ispirano i rapporti tra il nostro Gruppo e i suoi debitori.

Pertanto, tutti i Destinatari del presente Codice Etico si impegnano a:

- non richiedere al debitore spese non proporzionate a quanto sostenuto per il recupero del credito stesso;
- non applicare un tasso di interesse senza preventivo accordo sottoscritto dalle competenti strutture del Gruppo e comunque tale tasso non potrà essere superiore a quello inizialmente concordato tra il debitore ed il creditore e deve mantenersi entro i limiti fissati dalla legge in materia di usura;
- far ricorso a modalità di intimazione fatte per iscritto, con il solo obiettivo di ottenere l'adempimento dell'obbligazione e con la sola finalità di avvertire il debitore delle possibili iniziative giudiziarie in corso o che si ha intenzione di intraprendere;
- non utilizzare forme di intimazione che consistano in minaccia di azioni o iniziative sproporzionate temerarie o vessatorie; e/o
- non ricorrere a tecniche di coercizione psichica e fisica della persona del debitore, né la violazione del suo domicilio.

Inoltre, nel corso del rapporto con i debitori, ai Destinatari è fatto divieto di:

- dichiarare false generalità o mendaci titoli accademici;
- rifiutarsi di fornire chiarimenti al debitore sulle somme richiestegli; e/o

- fornire informazioni fuorvianti al debitore stesso.

Similmente, nel rispetto del principio di legalità, i Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a:

- segnalare situazioni attuali o potenziali di fenomeni connessi all'usura o al *racket* di cui vengono a conoscenza, valutati secondo la diligenza del buon padre di famiglia, affinché la società creditrice del Gruppo possa intervenire rapidamente in collaborazione con le Autorità e a tutela della propria immagine; e
- accettare forme di pagamento del debito che siano tracciabili e conformi alla normativa antiriciclaggio in vigore.

3.4 Rapporti con i fornitori

Correttezza e deontologia professionale trovano applicazione anche nei rapporti commerciali attivati dal nostro Gruppo con i fornitori.

Ove possibile, selezioniamo i nostri fornitori sulla base di procedure competitive, criteri trasparenti e valutazioni obiettive incentrate sull'esame di parametri quali la qualità, l'utilità, il prezzo, l'integrità, la solidità e la capacità di garantire un'efficace assistenza continuativa, anche in circostanze sub-ottimali (cfr. servizi da remoto imposti dall'adozione di misure volte alla mitigazione di rischi per la pubblica incolumità e salute), nonché il rispetto degli standard etici che il Gruppo identifica come propri. I fornitori di servizi vengono selezionati valutandone altresì l'onorabilità, la correttezza e la lealtà nella conduzione degli affari, la capacità di far fronte agli obblighi del Codice Etico e di riservatezza, tenuto conto della natura del servizio offerto e la sensibilità alle tematiche di responsabilità sociale, ambientale e di impresa.

Garantiamo pari opportunità nella selezione dei fornitori, ci adoperiamo per prevenire situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale e sensibilizziamo i nostri fornitori a rendere i propri servizi in conformità agli standard di condotta richiesti dal Codice.

Nella consapevolezza che il confronto e l'ascolto favoriscono il consolidamento delle relazioni commerciali, incoraggiamo i nostri fornitori a segnalare tempestivamente problematiche che richiedano la definizione di soluzioni condivise con il Gruppo, rendere noto il proprio livello di soddisfazione e promuovere iniziative a supporto di forniture efficaci, flessibili e idonee agli obiettivi prefissati, siano essi del Gruppo e di terzi.

Ci adoperiamo altresì per ottenere la collaborazione dei fornitori nel soddisfare le esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna, in conformità a quanto concordato a livello contrattuale.

Nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, il Gruppo si uniforma alle previsioni del D. Lgs n. 231/2001 e alle disposizioni del Modello 231.

3.5 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le pubbliche istituzioni è riservata alle unità organizzative del nostro Gruppo preposte e autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza.

È fatto divieto di promettere od offrire a pubblici ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di pubbliche istituzioni (incluse le Autorità di Vigilanza) denaro o beni per promuovere o favorire gli interessi del Gruppo in sede di stipula di contratti ed erogazione di servizi, aggiudicazione e gestione di autorizzazioni, riscossione di crediti anche verso l'Erario, attività ispettive, di attività di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie.

Nei rapporti con interlocutori appartenenti alla Pubblica Amministrazione è vietato altresì:

- esaminare o proporre opportunità di impiego nelle Società del Gruppo di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti e affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero avvantaggiarli;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori indicati dai dipendenti della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività (e.g., concessione di finanziamenti agevolati, concessione di licenze, ecc.);
- esibire documenti o dati falsi o alterati, sottrarre od omettere documenti, omettere informazioni dovute al fine di orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente la decisione della Pubblica Amministrazione;
- destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dall'Unione europea, anche di modico valore e/o importo.

Qualora una Pubblica Amministrazione sia cliente o fornitore di una o più delle Società del nostro Gruppo, queste ultime agiscono nel rigoroso rispetto della legislazione che disciplina l'acquisto o la vendita di beni e/o servizi nei confronti della specifica Pubblica Amministrazione con cui sussiste il rapporto di clientela o di fornitura. Qualsiasi attività di *lobbying* può essere svolta soltanto ove permesso e, in ogni caso, nel rigoroso rispetto delle leggi vigenti, nonché in conformità alle eventuali procedure specificamente prescritte all'interno del Gruppo.

Chiunque riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente riferire al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza, i quali valuteranno l'adozione di eventuali ulteriori iniziative.

3.6 Rapporti con gli azionisti e la comunità finanziaria

L'attività di comunicazione esterna, gestita secondo i principi di cui *infra*, è istituzionalmente affidata alle seguenti strutture di Capogruppo:

- Comunicazione, Marketing e Relazioni Esterne per quanto attiene ai rapporti con i media e il mercato;
- Investor Relations e Corporate Development, Capital Markets e Finance, ciascuno per quanto di propria competenza, nei confronti di investitori, azionisti, analisti finanziari, società di *rating* e società di revisione.

Fatte salve le attribuzioni derivanti dal ruolo ricoperto in azienda, senza la preventiva autorizzazione da parte della Direzione competente per materia, i dipendenti e i collaboratori devono astenersi dal rilasciare ai rappresentanti di stampa, di altri mezzi di informazione e a qualsiasi soggetto terzo dichiarazioni, interviste o divulgare notizie riguardanti gli affari del Gruppo o la sua organizzazione.

3.6.1 Rapporti con i media e con il mercato

I rapporti con la stampa e, più in generale, con i mezzi di comunicazione e di informazione di massa, sono gestiti nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, accuratezza, completezza e tempestività, come declinati nella normativa e regolamentazione vigente, nonché nei codici di autodisciplina applicabili.

Al fine di garantire la parità di informazione a tutti gli Stakeholders, questa viene resa disponibile attraverso una pluralità di canali, ivi compresi i siti web della Capogruppo e delle Controllate.

È fatto, in ogni caso, divieto di divulgare informazioni false, occultare dati e notizie che possano prevenire errori ed interpretazioni errate da parte dei destinatari ed insinuare dubbi non giustificati negli interlocutori del Gruppo mediante comunicazioni imprecise, incomplete e fuorvianti.

3.6.2 Rapporti con gli azionisti

Ci impegniamo costantemente a sostenere un confronto trasparente e paritario con gli azionisti.

All'Assemblea degli azionisti è riconosciuto il ruolo fondamentale di sede privilegiata per un dialogo all'insegna dell'ascolto, in un'ottica costruttiva tra le Società ed i soci. Per questo motivo, esortiamo e incoraggiamo la partecipazione degli azionisti alle Assemblee, al fine di esercitare il pieno e consapevole diritto di voto.

3.6.3 Rapporti con analisti finanziari, società di rating e società di revisione

Manteniamo rapporti ispirati a correttezza, trasparenza, collaborazione e pieno rispetto dell'indipendenza dei ruoli con analisti finanziari, società di *rating* e società di revisione.

Le informazioni che possono produrre effetti sull'andamento delle contrattazioni di Borsa vengono tempestivamente diffuse attraverso appositi comunicati stampa.

3.6.4 Pubblicità

Le comunicazioni e le informazioni della Capogruppo e delle sue Controllate nei confronti dell'esterno devono essere oneste, veritiere, chiare, trasparenti, documentabili, conformi alle politiche ed ai programmi aziendali.

Le dichiarazioni rese per conto del Gruppo devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione dell'organo o dell'Unità Organizzativa competente.

3.7 Fattori ESG

3.7.1 Fattore E (Environmental)

Siamo particolarmente sensibili alla tutela dell'ambiente e a tal scopo orientiamo le nostre scelte al fine di garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, in modo che lo sviluppo sostenibile costituisca un fattore rilevante della crescita di Banca Ifis e delle sue Controllate in una prospettiva di lungo periodo.

Il nostro Gruppo intende diffondere e consolidare una cultura di rispetto dell'ambiente, promuovendo comportamenti responsabili, dando adeguata informazione e formazione e chiedendo di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

Ci impegniamo nel ricercare e attuare soluzioni per migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto che l'attività economica genera sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

I Destinatari devono considerare le conseguenze ambientali di ogni comportamento adottato durante la propria attività lavorativa, favorendo azioni responsabili. Particolare attenzione è posta alla riduzione dei consumi energetici ed idrici, nonché all'impatto della produzione e corretto smaltimento di rifiuti, privilegiando l'approccio al riciclo e riuso.

Il nostro Gruppo, in particolare:

- riconosce che la responsabilità nei confronti dell'ambiente si estende lungo tutta la catena di fornitura, valutando positivamente i fornitori che adottano le misure e gli strumenti necessari a minimizzare gli impatti negativi causati dalla loro attività;
- favorisce lo sviluppo di prodotti e servizi per la clientela finalizzati a promuovere stili di vita etici, sviluppo sostenibile delle imprese e progetti ad alto valore ambientale; e
- esclude il sostegno ad attività che contribuiscano a ledere gravemente la salute e l'ambiente.

3.7.2 Fattore S (Social)

Svolgiamo un ruolo attivo di sviluppo e promozione delle comunità e dei territori in cui operiamo, attraverso iniziative che vanno dalla partecipazione a progetti nazionali al sostegno ad organizzazioni ed enti *non profit* nazionali e locali fino a programmi di solidarietà ed inclusione sociale, oltre che di formazione e ricerca.

Il nostro Gruppo riconosce il ruolo del settore non profit per lo sviluppo equo e coeso della comunità, sviluppando *partnership* con operatori di comprovata esperienza e solida reputazione per la realizzazione di iniziative a favore di categorie svantaggiate e sostenendo i bisogni della collettività tramite erogazioni liberali e sponsorizzazioni coerenti con i valori di riferimento e gli obiettivi sociali che intendono sostenere.

Prestiamo particolare attenzione verso progetti a sostegno della ricerca medico-scientifica, alla tutela dell'infanzia, al reinserimento sociale di persone in difficoltà e alla valorizzazione del patrimonio artistico e culturale.

Il Gruppo sostiene inoltre una serie di eventi e progetti legati al mondo dello sport dilettantistico e professionale, sia a livello nazionale che locale, tesi a promuovere nella comunità, e in particolare tra i giovani, i valori dello sport, espressione di buone pratiche educative e veicolo di benessere e crescita per la società e le organizzazioni.

Le erogazioni liberali devono, in ogni caso, essere effettuate in trasparenza e nella piena osservanza delle leggi e dei regolamenti applicabili. Sono destinate a favore di soggetti o enti il cui atto costitutivo o statuto preveda il perseguimento di finalità prevalentemente di assistenza, beneficenza, educazione, cultura, recupero del patrimonio artistico, studio o ricerca scientifica, ovvero la realizzazione di progetti di utilità sociale. Tutti i pagamenti effettuati per le sponsorizzazioni o per l'erogazione liberali devono essere registrati in modo preciso e nella loro interezza e resi noti nei libri e nei registri contabili da parte delle relative Unità Organizzative competenti.

3.7.3 Fattore G (Governance)

Il Gruppo adotta un sistema di Governance orientato alla massimizzazione del valore per gli azionisti, al controllo dei rischi d'impresa, alla trasparenza nei confronti del mercato e dei propri clienti, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività nonché in conformità ai principi fissati nel presente Codice e nella restante normativa interna.

La Capogruppo ha la responsabilità di assicurare, attraverso l'attività di direzione e coordinamento, la coerenza complessiva del sistema di governo e controllo, avendo riguardo soprattutto alla necessità di stabilire adeguate modalità di raccordo tra gli organi, le strutture e le funzioni aziendali delle diverse componenti del Gruppo. In tale ambito, essa definisce un modello organizzativo che risponda agli obiettivi gestionali del Gruppo, garantendo al contempo che esso sia conforme alle esigenze sottese alla vigilanza consolidata. Le Controllate, al fine di agevolare l'azione di direzione e coordinamento esercitata da Banca Ifis, verificano su base continuativa i propri assetti organizzativi e definiscono processi e norme interni coerenti con le linee guida emanate dalla Capogruppo. Ne assicurano, inoltre, il costante adeguamento.

Sistema dei Controlli Interni

Il sistema dei controlli interni: (i) riveste un ruolo centrale nella nostra organizzazione aziendale, rappresentando un elemento fondamentale di conoscenza per gli organi aziendali, a supporto della piena consapevolezza della situazione e dell'efficace presidio dei rischi aziendali e delle loro interrelazioni; (ii) orienta i mutamenti delle linee strategiche e delle politiche aziendali e consente di adattare in modo coerente il contesto organizzativo; (iii) presidia la funzionalità dei sistemi gestionali e il rispetto degli istituti di vigilanza prudenziale; e (iv) favorisce, inoltre, la diffusione di una corretta cultura dei rischi, della legalità e dei valori aziendali.

Il sistema dei controlli interni nel nostro Gruppo è strutturato in modo tale da verificare il possibile concretizzarsi di tutti i rischi insiti nella complessiva operatività aziendale e approntare le conseguenti misure di gestione e di mitigazione dei medesimi.

Nel rispetto della normativa applicabile e delle scelte compiute dagli Organi aziendali competenti, i controlli interni operano attraverso un'organizzazione a tripla stratificazione, che coinvolge:

- un primo livello di controllo, riferito ai processi operativi ed attuato dalle risorse interne di ogni struttura;
- un secondo livello di controllo, atto a presidiare il processo di gestione e controllo dei rischi correlati all'operatività generale che, laddove è istituito, è attuato dalle funzioni indipendenti di Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio; nonché
- un terzo livello di controllo, volto a verificare la struttura e il funzionamento del sistema di controllo, attuato, laddove istituito, dalla funzione Internal Audit.

Politiche di remunerazione e incentivazione

Le nostre politiche di remunerazione e incentivazione sono conformi alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti e adeguate alle caratteristiche del Gruppo.

Tali politiche sono definite in accordo con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del nostro Gruppo si ispira, in particolare, ai seguenti principi:

- promuovere una gestione sana ed efficace del rischio, astenendosi da un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato;
- favorire la competitività e la buona *governance* del Gruppo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti dotati di professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, in particolare nel caso in cui rivestano ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- garantire l'osservanza del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari, oltre che la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela, disincentivando qualsiasi violazione e/o pratica commerciale scorretta;
- assicurare la coerenza delle performance aziendali con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo;
- ricercare il migliore allineamento tra gli interessi dei diversi Stakeholders;

- garantire che gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi non vengano alterati o inficiati; e
- prevenire l'insorgere di situazioni di conflitto d'interessi.

4. STRUMENTI E VIGILANZA PER L'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Ci impegniamo a vigilare per prevenire violazioni del Codice Etico e a sanzionare in modo appropriato i comportamenti contrari ai principi e ai valori ivi contenuti, adottando provvedimenti coerenti con le rilevanti disposizioni di legge, contrattuali e regolamentari.

4.1 Organismo di Vigilanza e attuazione del Codice Etico

Le nostre Società di diritto italiano facenti parte del Gruppo che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si sono dotate di un Organismo di Vigilanza.

In particolare, con riferimento al Codice Etico, all'Organismo di Vigilanza spetta:

- definire le iniziative ritenute opportune a diffonderne la conoscenza e a chiarirne il significato e l'applicazione;
- coordinare l'elaborazione delle norme e delle procedure che ne attuano le indicazioni;
- promuoverne la revisione periodica;
- vigilare sul rispetto e l'applicazione nonché attivare, attraverso le Unità Organizzative preposte, gli eventuali provvedimenti sanzionatori ai sensi di legge e di contratto sul rapporto di lavoro; e
- riportare al Consiglio d'Amministrazione sull'attività svolta e sulle problematiche connesse alla sua attuazione.

4.2 Conseguenze in caso di violazioni

In caso di violazione dei principi sanciti nel presente Codice da parte dei Destinatari, Banca Ifis e le Società si riservano di attivare i seguenti interventi, di natura sanzionatoria e contrattuale:

- a) per il personale dipendente di tutte le Società del Gruppo, troveranno applicazione le sanzioni disciplinari previste dalla normativa contrattuale di riferimento, dal Codice Disciplinare e dalle disposizioni di legge. Con riferimento alla categoria dei Dirigenti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di una Società del Gruppo o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo della Società stessa, il cui rapporto è caratterizzato dall'elevato grado di fiducia, si prevede:
 - un colloquio richiamo di cui sia redatto apposito verbale;
 - l'anticipata e giustificata risoluzione del rapporto di lavoro in caso di rilevante violazione (ove la rilevanza è rimessa all'insindacabile giudizio di Banca Ifis e delle Società) del presente Codice Etico da parte del Dirigente, tale da ledere il rapporto fiduciario sussistente tra la Società e il Dirigente medesimo;
- b) per gli Amministratori e i Sindaci di tutte le Società del Gruppo, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione potrà assumere, in conformità alla normativa applicabile, i seguenti provvedimenti:
 - un colloquio-richiamo all'Amministratore o Sindaco;

- proporre alla prima Assemblea utile la revoca dalla carica per giusta causa (ex art. 2383 c.c.), qualora la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia con una Società del Gruppo ovvero si verifichi un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio per la Capogruppo o per le sue Controllate. Resta ferma la facoltà della Capogruppo o delle Controllate di richiedere il risarcimento dei danni;
- c) per i Destinatari del presente Codice Etico diversi da quelli indicati alle lettere a) e b) *supra* (e, pertanto, controparti contrattuali, fornitori e collaboratori di qualsiasi natura), si prevede:
 - la segnalazione verbale o scritta della violazione al Destinatario;
 - secondo le indicazioni della normativa interna, la risoluzione del contratto o il recesso dal contratto per giusta causa qualora, ad insindacabile giudizio di Banca Ifis e delle Società, la violazione commessa sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia ovvero venga arrecato un notevole pregiudizio per la Capogruppo e/o una delle sue Controllate. Resta ferma la facoltà della Capogruppo o delle sue Controllate di richiedere il risarcimento dei danni.

Per i provvedimenti sanzionatori di condotte integranti violazioni dei principi e dei valori del Gruppo e che non siano espressamente previste nel presente Codice Etico si fa rinvio alle previsioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Capogruppo o delle Controllate.

Il Gruppo si riserva in ogni caso di agire per la tutela dei propri interessi in qualsiasi sede opportuna.

4.3 Sistema interno di segnalazione

Banca Ifis, in qualità di Capogruppo e in coerenza con le previsioni del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché delle disposizioni regolamentari e delle *best practice* a cui aderisce, ha definito un sistema interno di segnalazione di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività svolta dalla Capogruppo e dalle Controllate, di cui il personale venga a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il soggetto interessato può, alternativamente, ricorrere a uno dei seguenti canali autonomi e indipendenti di trasmissione:

- servizio di posta elettronica (segnalazioneviolazione@bancaifis.it) dedicato alla ricezione delle segnalazioni di violazioni, al quale accede unicamente il Responsabile dell'Internal Audit di Capogruppo;
- servizio postale (o posta interna), mediante trasmissione in busta chiusa, contenente la dicitura "STRETTAMENTE RISERVATA" e indirizzata al Responsabile dell'Internal Audit di Capogruppo;
- applicativo apposito per le segnalazioni (*whistleblowing*) accessibile sia dal portale aziendale (IFIS4YOU) sia dal sito istituzionale (www.bancaifis.it), la cui gestione è riservata al Responsabile dell'Internal Audit di Capogruppo;
- consegna a mano al Responsabile dell'Internal Audit di Capogruppo;
- segnalazione immediata per iscritto dal collaboratore al proprio superiore o direttamente dal segnalante all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il segnalante rilevi eventuali situazioni di potenziali incompatibilità nel processo ordinario, procede con l'invio diretto della segnalazione al Presidente del Collegio Sindacale della Capogruppo.

Ricordiamo a tutti i dipendenti l'importanza di trasmettere informazioni e dati corretti e precise per quanto possibile essendo la qualità dei dati, in queste specifiche procedure, essenziale per garantire il rispetto della dignità e della riservatezza di tutti i soggetti potenzialmente coinvolti nella segnalazione.

La riservatezza è garantita al segnalante in ogni fase del processo attraverso il ricorso ad appositi strumenti informatici. In aggiunta, il processo di segnalazione può prevedere che le informazioni sull'identità del segnalante siano trattate in forma anonima e che, quando richiesto dal segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione siano portate a conoscenza degli organi aziendali assicurando l'anonimato dello stesso. Gli obblighi di riservatezza non trovano applicazione quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o in presenza di procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione. A seguito della segnalazione potrebbe essere necessario svolgere ulteriori indagini, anche attraverso i sistemi e le dotazioni elettroniche aziendali, salvo che ciò possa influire sulle indagini stesse e ferma la tutela della riservatezza del segnalante.

