



## **CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE**

*Approvato il 20.03.2008*

---

**Gruppo MutuiOnline S.p.A. (in breve Gruppo MOL S.p.A. o MOL Holding S.p.A.)**

Sede Legale: Via F. Casati 1/A, 20124 Milano, Italy

Sede Operativa: Via P. Rondoni 1, 20146 Milano, Italy

Tel +39.02.48.983.1 - Fax +39.02.91.39.08.63 - internet: [www.gruppomol.it](http://www.gruppomol.it)

C.F. e P.I. 05072190969 - REA 1794425 - CCIAA 05072190969

Iscrizione Albo ex art. 113 TUB n° 39009

Capitale Sociale Euro 1.000.000 Interamente Versato

## INDICE

1	Premessa.....	3
2	Introduzione .....	3
3	Linee Generali.....	3
4	Ambito di applicazione .....	4
5	Criteri etici e dichiarazione di intenti.....	4
6	Principi e criteri di condotta .....	7
6.1	Rispetto delle leggi .....	7
6.2	Conflitto di interessi .....	7
6.3	Riservatezza.....	8
6.4	Regole di concorrenza leale .....	8
6.5	Rendicontazione finanziaria .....	8
6.6	<i>Insider trading</i> .....	9
6.7	<i>Corporate governance</i> .....	9
7	Risorse umane.....	10
7.1	Tutela delle risorse umane .....	10
7.2	Imparzialità, pari opportunità e meritocrazia.....	10
7.3	Ambiente di lavoro positivo .....	10
7.4	Pratiche per un ambiente sano e sicuro .....	11
7.5	Rapporti con i Collaboratori.....	11
7.6	Rapporti con la rete CreditPanel.....	12
8	Protezione dei beni .....	12
8.1	Risorse aziendali .....	12
8.2	Proprietà intellettuale.....	12
8.3	Tutela della <i>privacy</i> .....	13
8.4	Informazioni riservate .....	13
8.5	Prevenire il riciclaggio di denaro.....	14
8.6	Appropriazione indebita di proprietà del Gruppo .....	14
8.7	Uso del <i>software</i> del Gruppo .....	14
8.8	Uso di dispositivi elettronici .....	15
9	Rapporti con i terzi .....	15
9.1	Criteri di condotta nei confronti degli utenti finali .....	15
9.2	Criteri di condotta nei confronti degli banche e degli intermediari finanziari clienti.....	15
9.3	Criteri di condotta nei confronti dei fornitori e dei potenziali fornitori.....	16
9.4	Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	16
9.5	Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali, associazioni ed altri enti rappresentativi.....	17
9.6	Rapporti con i media .....	17
9.7	Sponsorizzazione e patrocinio di convegni, mostre, fiere ed altre manifestazioni.....	18
10	Modalità di attuazione e vigilanza sul rispetto del Codice Etico.....	18
10.1	Compiti dell’Organismo di Vigilanza.....	18
10.2	Comunicazione e formazione.....	19
10.3	Segnalazioni degli <i>stakeholder</i> .....	19
10.4	Violazioni del Codice Etico.....	19
11	Vigenza .....	20

## 1 PREMESSA

Il Gruppo MutuiOnline (di seguito “il Gruppo”) è uno degli operatori leader nel mercato italiano della distribuzione di prodotti di credito a privati e famiglie e nel mercato dei servizi strumentali alla concessione di finanziamenti, erogati da banche ed istituti finanziari.

In questo momento di crescita e nella continua e rapida evoluzione e complessità dello scenario in cui opera, il Gruppo avverte la propria responsabilità in primo luogo nei confronti dei propri azionisti, ma anche verso il proprio personale, le banche e gli intermediari finanziari clienti, il territorio, la società e l’ambiente in cui opera, ed è fondamentale che il Gruppo ribadisca la propria cultura aziendale e definisca con forza i valori in cui ha sempre creduto, si riconosce e che vuole condividere sia al proprio interno sia verso l’esterno.

Per tali motivazioni, come strumento di divulgazione e rafforzamento della cultura aziendale viene emesso il presente “**Codice Etico**”.

## 2 INTRODUZIONE

Il Codice Etico esprime i principi di deontologia aziendale e regole di condotta volti a prevenire, secondo l’ordinamento italiano, la commissione dei reati e tutti quei comportamenti in contrasto con i valori che Gruppo MutuiOnline S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359 del codice civile intende promuovere.

Il Codice Etico è elemento essenziale e funzionale del Modello Organizzativo che il Gruppo adotta, ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto stesso.

I principi e le regole in esso contenuti integrano le previsioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali ed i diritti e doveri dei destinatari del Codice stesso.

## 3 LINEE GENERALI

Il Gruppo riconosce l’importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna a tenere in considerazione i legittimi interessi dei propri *stakeholder* e della collettività in cui opera.

Sono *stakeholder* coloro che compiono investimenti connessi alle attività del Gruppo, in primo luogo gli azionisti e, quindi, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i *partner* d’affari. In senso allargato sono inoltre *stakeholder* tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività del Gruppo.

Contemporaneamente il Gruppo si aspetta da tutti i suoi Collaboratori il rispetto delle regole aziendali e dei principi stabiliti nel presente Codice Etico e che operino in base agli standard etici più elevati ed in conformità a tutte le leggi applicabili.

Il Codice Etico viene emanato per evitare atti illeciti e per promuovere:

- una condotta onesta ed etica, inclusa la gestione etica di conflitti di interessi effettivi o apparenti tra relazioni personali e professionali;
- una divulgazione completa, corretta, tempestiva e comprensibile nei rendiconti e nei documenti presentati o inviati nel rispetto della legge, dello statuto, del presente codice e delle procedure aziendali interne;
- la conformità a normative, leggi e regolamentazioni in vigore;
- la tempestiva segnalazione interna di eventuali violazioni del Codice Etico;
- la responsabilità per il rispetto del presente Codice Etico.

Le norme espone nel Codice Etico, che in alcuni casi possono essere più rigorose rispetto ai requisiti legali, sono intese a proteggere l'integrità del Gruppo e ad assicurare la conformità alle leggi ed alle regolamentazioni di qualsiasi paese in cui opera.

Una condotta che violi tali norme non è conforme e la violazione del Codice Etico può comportare azioni disciplinari, compresa la conclusione del rapporto di lavoro, senza escludere ove consentito dalla legge la possibilità di ulteriori azioni anche di natura penale.

#### 4 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice Etico si applica al Gruppo ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori, siano essi amministratori, dipendenti, collaboratori professionali o a progetto, e tutti coloro che operano con il Gruppo sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo a tutti i livelli dell'organizzazione. I predetti soggetti nel seguito sono definiti “**Collaboratori**”. Resta inteso che l'applicazione dei principi del presente Codice Etico al personale legato al Gruppo da rapporti di collaborazione professionale o a progetto non potrà richiedere o comportare in alcun modo l'applicazione di potere direttivo, gerarchico o disciplinare nei confronti di tali soggetti.

Inoltre, il Gruppo richiede a tutte le imprese collegate o partecipate e ai principali fornitori una condotta in linea con i principi generali del presente codice. Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui opera.

In particolare i componenti i consigli di amministrazione del Gruppo sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico, nel fissare gli obiettivi delle società del Gruppo, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione delle imprese gestite dalle società del Gruppo; come i dirigenti, nel dare concreta attuazione alle attività gestionali dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno del Gruppo, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia verso i terzi che entrano in contatto con il Gruppo medesimo.

Le società del Gruppo si impegnano a divulgare il Codice presso i Collaboratori mediante apposite attività di comunicazione.

#### 5 CRITERI ETICI E DICHIARAZIONE DI INTENTI

Di seguito sono riportati i criteri etici e comportamentali fondamentali riconosciuti dal Gruppo a cui devono necessariamente fare riferimento tutti i soggetti coinvolti al fine di favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo.

---

*a) Legalità*

Il Gruppo, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, nonché del Codice Etico e delle procedure interne.

*b) Imparzialità*

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri *stakeholder*, il Gruppo evita qualsiasi forma di discriminazione che sia basata sul genere o sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine nazionale, sulla provenienza geografica, sulla religione, oltre che su eventuali altri parametri stabiliti dalle leggi in vigore.

*c) Onestà*

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i Collaboratori del Gruppo sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il presunto perseguimento dell'interesse o del vantaggio del Gruppo può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

Il Gruppo, infatti, afferma che la violazione della legge non può costituire in nessun caso e per nessuna ragione un proprio interesse o un mezzo per conseguire un proprio vantaggio.

*d) Correttezza*

Nella conduzione di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

*e) Riservatezza*

Il Gruppo assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione in conformità alle norme giuridiche vigenti.

I Collaboratori del Gruppo sono tenuti a non utilizzare e non divulgare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio delle proprie mansioni lavorative.

*f) Rapporti con gli organismi di controllo*

I rapporti con gli organismi di controllo sono ispirati a principi di trasparenza, completezza, veridicità e correttezza dell'informazione.

Non potranno essere taciute o distorte le informazioni che, in base alla normativa vigente, debbano essere comunicate agli organismi di controllo.

*g) Rapporti con gli azionisti*

L'azionista per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie, necessita di tutta l'informazione rilevante disponibile.

Il Gruppo crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità di informazione ed, inoltre, tutela l'interesse del Gruppo e della totalità degli azionisti da azioni intentate da coalizioni di soci volte a far prevalere i loro interessi particolari.

*h) Valorizzazione dell'investimento azionario*

Come società quotata ad azionariato diffuso, obiettivo principe del Gruppo è realizzare performance economico/finanziarie che siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore

dell'impresa, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

*i) Valore dei Collaboratori*

I Collaboratori del Gruppo sono un fattore indispensabile per il successo del Gruppo.

Per questo motivo il Gruppo tutela e promuove il valore dei Collaboratori allo scopo di accrescerne il patrimonio di competenze possedute e consentirne la realizzazione professionale.

Pertanto, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, il Gruppo richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale dei Collaboratori.

*l) Integrità della persona*

Il Gruppo garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi Collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

Perciò non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

*m) Meritocrazia*

Il Gruppo ritiene che solo il merito, individuale e dei *team*, (non l'età anagrafica, la provenienza geografica, l'anzianità aziendale, o altri criteri discriminatori) debba essere il criterio per lo sviluppo della propria organizzazione, ad ogni livello. Si adopera, dunque, per permetterne una valutazione corretta e oggettiva, e ne promuove l'utilizzo come base dei sistemi di incentivazione e di sviluppo professionale dei Collaboratori.

*n) Ruolo attivo dei responsabili*

Al di là delle attribuzioni funzionali, è preciso compito di coloro che rivestono ruoli di responsabilità e coordinamento, promuovere attivamente la crescita delle risorse nel rispetto delle procedure aziendali e del Codice Etico, monitorando, indirizzando e valutando in modo imparziale il comportamento delle risorse in modo da instaurare un clima di fiducia orientato alla crescita sia del singolo che del *team*, a livello di competenze, comprensione delle dinamiche aziendali, aspirazioni professionali e personali.

*o) Trasparenza e completezza dell'informazione*

I Collaboratori del Gruppo sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, gli *stakeholder* siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

*p) Qualità dei servizi*

Il Gruppo orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti, dei consumatori finali, oltre che all'apprezzamento della collettività in cui opera.

Per questo motivo il Gruppo si adopera per sviluppare le proprie attività secondo i più elevati standard di qualità. Inoltre, i Collaboratori dovranno sempre considerare e mettere in primo piano gli interessi dei clienti, improntando il proprio comportamento alla massima flessibilità e disponibilità.

*q) Controllo dei costi*

Il Gruppo ritiene inutile ogni ostentazione, e utilizza, in ogni ambito, le proprie risorse materiali e immateriali secondo un principio di massima efficienza e sobrietà, mirando a ridurre sprechi e ridondanze.

I responsabili si adoperano in modo continuativo nell'individuare e cogliere opportunità di riduzione dei costi nel proprio ambito di attività.

*r) Concorrenza leale*

Il Gruppo conforma la propria attività alla salvaguardia dei principi di concorrenza e libertà di mercato e orienta l'attività del Gruppo a tali principi.

## **6 PRINCIPI E CRITERI DI CONDOTTA**

### **6.1 Rispetto delle leggi**

Il Gruppo considera il rispetto delle normative nazionali ed internazionali come condizione vincolante ed imprescindibile del proprio agire.

Nello svolgimento delle rispettive attività, i Collaboratori del Gruppo si attengono ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alla finalità di prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001. Essi operano, pertanto, nel più assoluto rispetto della legge, dello statuto e delle procedure interne.

In particolare, il Gruppo svolge la propria attività di impresa con lealtà e nel pieno rispetto dei principi del diritto della concorrenza.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o di un vantaggio, anche indiretto, per il Gruppo può giustificare una condotta in violazione dei predetti principi, regole e procedure.

### **6.2 Conflitto di interessi**

Un conflitto di interesse si verifica nel caso di potenziali interferenze degli interessi personali con la capacità di un Collaboratore di esercitare un giudizio obiettivo o di svolgere il proprio lavoro negli interessi del Gruppo. I Collaboratori sono tenuti ad evitare conflitti di interesse oltre che a sottrarsi a situazioni di potenziale conflitto di interesse.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza, palese od occulta, del Collaboratore in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda o per l'ottenimento di vantaggi personali;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere – d'opera o intellettuali – presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda.

Ferme restando le eventuali previsioni legislative e contrattuali, i Collaboratori del Gruppo evitano tutte le situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi con quest'ultimo; rendono noto, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione del Gruppo stesso, dandone comunicazione

all'Organismo di Vigilanza e si astengono dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

### 6.3 Riservatezza

Il Gruppo tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie attinenti le proprie attività ed assicura che esso sia rispettato e salvaguardato anche dai propri Collaboratori.

Al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo e di gestione del personale, i Collaboratori, ferme restando le eventuali previsioni legislative e contrattuali, sono tenuti a non divulgare le informazioni non di pubblico dominio di cui siano venuti a conoscenza e ad utilizzarle soltanto per scopi strettamente connessi all'esercizio della proprie funzioni.

A tal riguardo ogni Collaboratore dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare i dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quando prescritto dalle relative procedure anche informatiche;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

Il Gruppo vincola i soggetti terzi cui intende comunicare informazioni riservate al rispetto di specifici patti di riservatezza.

### 6.4 Regole di concorrenza leale

In base alla sua strategia, il Gruppo compete in modo aperto, energico, indipendente e leale in conformità a tutte le leggi applicabili in materia di antitrust e concorrenza e senza accordi o contratti anticoncorrenziali con altre aziende. Di conseguenza, i Collaboratori del Gruppo non possono prendere accordi - in modo formale o informale - con i concorrenti per stabilire prezzi, manipolare o dividere il mercato o i clienti, boicottare i clienti né tentare di monopolizzare ingiustamente un mercato o impegnarsi in altri atti o accordi che limitino o pongano dei vincoli alla concorrenza.

Tutte le unità del Gruppo sono tenute a operare in accordo a quanto espresso in precedenza e in conformità alle linee guida delle pratiche professionali e di antitrust fornite dal Gruppo.

### 6.5 Rendicontazione finanziaria

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere riscontro in una registrazione contabile adeguata e deve essere possibile la verifica del relativo processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Non è possibile effettuare registrazioni false o fuorvianti nei libri o nei registri del Gruppo per alcun motivo così come non è consentito occultare o non registrare alcun fondo o bene del Gruppo.

## 6.6 *Insider trading*

È illegale acquistare o vendere titoli (personalmente o per conto di altri) sulla base di informazioni materiali non pubbliche. È inoltre illegale comunicare (ossia, “suggerire”) informazioni materiali non pubbliche ad altri in modo che possano acquistare o vendere titoli in base a tali informazioni. Se si è a conoscenza di informazioni materiali non pubbliche sul Gruppo o qualsiasi altra società, compresi appaltatori, fornitori o partner commerciali, è vietato commerciare (direttamente o indirettamente) o suggerire ad altri di commerciare titoli di tale società.

Le informazioni materiali non pubbliche costituiscono informazioni concrete che un investitore ragionevole vorrebbe conoscere prima di una decisione d’investimento.

Esempi di informazioni materiali non pubbliche, comprendono:

- risultati finanziari annuali o trimestrali;
- previsioni finanziarie;
- sviluppi finanziari o commerciali significativi;
- possibili fusioni, acquisizioni, *joint venture* o altre operazioni straordinarie;
- sviluppi di prodotti/servizi significativi.

Tali divieti restano validi per tutto il tempo in cui le informazioni note rimangono materiali e non pubbliche.

## 6.7 *Corporate governance*

Il Gruppo crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole; promuove la completezza di informazione e tutela il loro interesse.

Il sistema di *corporate governance* adottato dal Gruppo è conforme a quanto previsto dalla legge ed è indirizzato a:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- controllare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti degli *stakeholder* dell’impresa;
- rispondere alle aspettative legittime degli azionisti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e degli altri *stakeholder*.

Il Gruppo adotta come riferimento per un’efficace definizione del proprio modello di governo societario il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, promosso da Borsa Italiana S.p.A., nel rispetto dei requisiti previsti per le società quotate nel segmento Star, dall’art. 2.2.3, lett. l), m), n) e o) del Regolamento dei organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

---

## 7 RISORSE UMANE

### 7.1 Tutela delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo del Gruppo, che considera la professionalità e l'impegno dei Collaboratori valori essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Il Gruppo rispetta e tutela la dignità, la salute, la sicurezza e la privacy dei propri Collaboratori, provvedendo ad informarli, al momento dell'assunzione ed a seguito di modifiche dei processi di produzione, in ordine ai loro diritti nonché ai rischi nei quali possono incorrere nello svolgimento della loro prestazione lavorativa.

Il Gruppo tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri Collaboratori, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, in conformità alla normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Il Gruppo vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità individuale.

### 7.2 Imparzialità, pari opportunità e meritocrazia

Uno dei principi fondamentali, per la realizzazione di un ambiente di lavoro positivo, è la modalità di collaborazione tra tutti coloro che lavorano nel e con il Gruppo.

Il Gruppo è impegnato a garantire un ambiente di lavoro positivo, costruttivo e dinamico che supporti l'eterogeneità delle persone e dei loro talenti, opinioni e vedute, garantendo a tutti pari opportunità sulla base dei principi dell'imparzialità e meritocrazia.

Il merito sarà dunque l'unico criterio di giudizio: il Gruppo si impegna ad evitare qualsiasi forma di discriminazione o favoritismo che sia basata sul genere o sull'orientamento sessuale, sulla razza, sull'origine nazionale, sulla provenienza geografica, sulla religione, oltre che su eventuali altri parametri stabiliti dalle leggi in vigore.

Tale impegno alla meritocrazia si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi l'assunzione, la formazione, l'assegnazione di lavoro, la promozione, il trasferimento e la conclusione del rapporto di lavoro. Resta comunque inteso che, per le diverse sedi del Gruppo in Italia ed all'estero, le remunerazioni terranno conto delle condizioni prevalenti nei locali mercati del lavoro.

### 7.3 Ambiente di lavoro positivo

Il Gruppo si propone di creare un ambiente di lavoro decoroso e produttivo, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché a principi di correttezza nei rapporti interpersonali, che consenta a tutti i Collaboratori di svolgere al meglio l'attività lavorativa.

In considerazione di ciò, è sancito il divieto di:

- fare uso di sostanze stupefacenti o abusare di alcolici durante l'orario di lavoro, potendo le stesse compromettere il buon esito della prestazione lavorativa e turbare l'ambiente di lavoro;
- attuare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o Collaboratori al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro;

- porre in essere qualsiasi genere di molestia ai danni di colleghi, ovvero qualsiasi condotta offensiva della libertà e dignità della persona, arrecante imbarazzo o intimidatoria nei confronti di un qualsiasi Collaboratore riconducibile alla sua razza, religione, nazionalità, età, sesso, inclinazioni sessuali, limitazioni d'ordine fisico o mentale;
- porre in essere proposte a sfondo sessuale o contatti fisici indesiderati, gesti e affermazioni con connotazioni sessuali e ostentazione o messa in circolazione di immagini a sfondo sessuale o battute oscene;
- attuare azioni ritorsive contro qualsiasi Collaboratore che si opponga a, protesti contro o denunci in buona fede un caso di discriminazione o molestia o offesa alla persona.

I Collaboratori si astengono inoltre in ogni luogo da comportamenti e dichiarazioni che possano pregiudicare l'immagine ovvero ledere l'identità personale del Gruppo.

#### **7.4 Pratiche per un ambiente sano e sicuro**

Il Gruppo si impegna a fornire un ambiente di lavoro sano e sicuro nel rispetto dell'ambiente e in conformità a tutte le normative a protezione della sicurezza del personale e dell'ambiente.

Ciascun Collaboratore deve prestare la massima attenzione alla prevenzione dei pericoli onde evitare incidenti e lesioni personali. Si è responsabili di osservare tutte le norme di sicurezza e salute e le pratiche pertinenti al proprio lavoro. Si è inoltre responsabili di prendere tutte le precauzioni necessarie a proteggere sé stessi e i propri colleghi.

#### **7.5 Rapporti con i Collaboratori**

Nel selezionare i dipendenti ed i Collaboratori, il Gruppo si astiene da comportamenti discriminatori, valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità e tenendo conto delle effettive esigenze aziendali, ivi incluse quelle inerenti la sicurezza aziendale ed il vincolo fiduciario con i Collaboratori.

Nel processo di selezione sono dunque vietati

- favoritismi sulla base di conoscenze personali, rapporti di parentela o di potenziali vantaggi indiretti che il Gruppo potrebbe ricavare;
- accettazione da parte dei Collaboratori del Gruppo (interni o esterni alla funzione di selezione del personale) di somme di denaro, regali o omaggi di qualsiasi valore o natura, e a qualsiasi titolo.

Lo sviluppo e la formazione dei dipendenti sono basati sul principio della pari opportunità e sul riconoscimento delle potenzialità professionali, delle competenze e dei risultati raggiunti da ognuno.

Nella stipulazione dei contratti con i Collaboratori, il Gruppo si conforma alle regole stabilite dalla normativa applicabile e dalla contrattazione collettiva vigente.

Nella gestione dei rapporti con i Collaboratori, il Gruppo riconosce e tutela tutti i diritti di cui questi godono, tenuto conto ove applicabile anche della loro eventuale posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico.

Il Gruppo vigila affinché non siano posti in essere comportamenti volti ad indurre o costringere, direttamente o indirettamente, i Collaboratori a tenere condotte contrarie a quanto previsto dalla legge, dallo statuto, dal Codice Etico o dalle procedure aziendali.

Il Gruppo tutela e promuove la formazione dei propri Collaboratori, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale.

La comunicazione interna è attuata attraverso l'utilizzo di strumenti differenziati per obiettivi, destinatari e contenuti.

## 7.6 Rapporti con la rete CreditPanel

Nelle proprie attività di intermediazione creditizia il Gruppo si avvale anche della rete "CreditPanel", costituita da di professionisti indipendenti (c.d. "Sviluppatori") il cui compito è di reclutare, formare e motivare soggetti terzi (c.d. "Segnalatori") che segnalino potenziali clienti interessati ai prodotti di finanziamento distribuiti dal Gruppo.

Sviluppatori e Segnalatori devono impegnarsi ad operare secondo un Codice di Condotta specifico, redatto dal Gruppo, in coerenza con il Codice Etico.

## 8 PROTEZIONE DEI BENI

### 8.1 Risorse aziendali

L'utilizzo efficace ed efficiente delle risorse aziendali è un fattore critico per il benessere del Gruppo.

Il Gruppo mantiene tali risorse e tecnologie per legittime attività commerciali e per supportare un clima professionale e positivo.

I Collaboratori sono tenuti ad impiegare beni, mezzi e risorse aziendali nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso.

Ciascun Collaboratore è responsabile di beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico circa il loro utilizzo in contrasto con la destinazione d'uso.

L'eventuale tolleranza, anche prolungata, di un utilizzo non corretto delle risorse aziendali non rappresenta un'autorizzazione ad un utilizzo delle stesse né preclude l'adozione di misure volte a sanzionare comportamenti scorretti.

### 8.2 Proprietà intellettuale

I Collaboratori sono tenuti a salvaguardare la proprietà intellettuale del Gruppo utilizzandola solo nei modi previsti dalle leggi applicabili e impedendone l'uso o la diffusione a terze parti senza la preventiva autorizzazione del proprio superiore.

Non è consentito in particolare l'effettuazione senza esplicita autorizzazione di copie personali dei documenti, dei dati, del *software*, o di altra proprietà intellettuale delle società del Gruppo.

Al termine del rapporto lavorativo, i Collaboratori sono tenuti a restituire all'azienda ogni forma di proprietà intellettuale (inclusi documenti, *report*, dati, *software*) delle società del Gruppo ed a eliminarne qualsiasi copia personale, anche precedentemente autorizzata.

### 8.3 Tutela della *privacy*

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività imprenditoriale, il Gruppo raccoglie una quantità significativa di dati personali dei clienti propri e di quelli delle banche e degli intermediari finanziari con cui lavora, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera.

In particolare, il Gruppo si impegna a prestare la massima diligenza nella raccolta dei dati personali e nella loro conservazione; ad utilizzare nel trattamento dei dati personali gli strumenti tecnicamente più idonei ed ogni misura e precauzione necessaria ed opportuna per garantire la sicurezza e la riservatezza dei suddetti dati; a non comunicare o in qualsiasi modo diffondere a terzi non autorizzati i dati personali di cui il Gruppo sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività.

Il Gruppo incarica per iscritto i propri Collaboratori al trattamento dei dati personali di cui è titolare o responsabile del trattamento, indicando le modalità operative per rispettare gli impegni contrattuali e di legge. Tali misure vanno seguite scrupolosamente.

Si segnala che eventuali violazioni individuali agli obblighi di tutela dei dati di proprietà o in gestione alle società del Gruppo potrebbero comportare la terminazione del rapporto di lavoro, la richiesta di un significativo risarcimento danni e/o l'avvio di un procedimento penale nei confronti del singolo. Ad esempio, sarà adottata la massima severità consentita dalle leggi vigenti nel perseguire eventuali comunicazioni a terzi non autorizzati di dati relativi a richieste di finanziamento raccolte o gestite dal Gruppo.

### 8.4 Informazioni riservate

Ciascuno, in funzione della propria posizione all'interno del Gruppo o per il fatto di essere in rapporti d'affari con il Gruppo, può venire - direttamente o indirettamente - in possesso di informazioni confidenziali concernenti il Gruppo, le sue attività, i suoi prodotti, quali a titolo esemplificativo: strategie; attività di ricerca e sviluppo; attività promozionali o di vendita o campagne pubblicitarie; nominativi e dati di contatto dei clienti del Gruppo, risultati finanziari o operativi; operazioni societarie; informazioni su stipendi e personale.

Le conoscenze sviluppate dal Gruppo costituiscono una fondamentale risorsa che ogni Collaboratore deve tutelare. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali conoscenze, il Gruppo potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Pertanto, i Collaboratori sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti aspetti tecnici, commerciali ed organizzativi che costituiscono segreto aziendale, essendo strettamente confidenziali e coperti da riservatezza.

Sono, ovviamente, esclusi i casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate ad utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse ed a mantenerne la confidenzialità.

È pertanto assolutamente necessario trattare gli argomenti confidenziali con il massimo riserbo, evitando di fornire informazioni di alcun genere senza la necessaria autorizzazione, e conservare la documentazione a carattere confidenziale con la massima discrezione ed attenzione.

Occorre quindi tenere presente che:

- è importante astenersi dal divulgare all'esterno qualsiasi informazione riguardante il Gruppo che non sia di pubblico dominio, senza la preventiva autorizzazione da parte del proprio superiore

gerarchico, o dal responsabile del coordinamento, in qualsiasi momento sia durante che dopo la cessazione del rapporto di lavoro;

- occorre prendere sempre tutte le necessarie precauzioni per impedire la divulgazione di informazioni riservate: ciò significa, anche, accertarsi di non lasciare tali informazioni in vista sulla propria scrivania o nella propria area di lavoro o in aree ove chiunque potrebbe averne accesso. È necessario, inoltre, trattare argomenti confidenziali con la massima discrezione, in particolare in pubblico, sui mezzi pubblici di trasporto, nei locali pubblici o anche sul luogo di lavoro, se in presenza di personale non autorizzato all'accesso a tali informazioni;
- è opportuno chiedere ai destinatari esterni di informazioni aziendali riservate di rispettarne il carattere confidenziale;
- occorre rispettare il carattere riservato delle informazioni private concernenti i Collaboratori.

La divulgazione di informazioni riservate all'esterno del Gruppo, soprattutto alla concorrenza, nonché l'utilizzazione delle stesse a vantaggio proprio o altrui, costituisce un illecito disciplinare, nonché un comportamento giuridicamente perseguibile anche se realizzato successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa intervenuta.

### **8.5 Prevenire il riciclaggio di denaro**

Il Gruppo ed i suoi Collaboratori devono sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio, in qualsiasi giurisdizione competente.

Non è consentito essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

Il Gruppo ed i suoi Collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili, incluse le informazioni finanziarie, su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

### **8.6 Appropriazione indebita di proprietà del Gruppo**

Non è possibile appropriarsi dei beni del Gruppo (o di terze parti in attività con esso) per uso personale. In modo analogo, non è possibile addebitare le spese personali al Gruppo, ad eccezione di quanto consentito dalle norme di *fringe benefit* ufficialmente approvate.

Tutte le proprietà del Gruppo, incluso il materiale prodotto dai dipendenti, i manuali formativi e le informazioni riservate, devono essere restituite contestualmente alla conclusione del rapporto di lavoro.

### **8.7 Uso del *software* del Gruppo**

Non sono consentiti l'acquisizione, la copia e l'uso non autorizzato da parte dei responsabili dell'area tecnologia del Gruppo di *software* proprietari o di terze parti.

Se non espressamente autorizzato, nessun Collaboratore può effettuare o distribuire copie del *software* o della documentazione da utilizzare all'interno del Gruppo o per altri fini né per uso personale o altrui, inclusi clienti e membri della famiglia.

Tutto il *software* commerciale utilizzato da o per conto del Gruppo o su tutti i computer di proprietà dello stesso deve essere acquistato tramite i canali appropriati in base alle procedure aziendali

approvate. Non è consentito introdurre nel Gruppo *software* proveniente da fonti non autorizzate, né installare senza formale autorizzazione *software* personali sui computer di proprietà delle società del Gruppo.

## 8.8 Uso di dispositivi elettronici

In generale, i dispositivi elettronici appartenenti al Gruppo e i servizi elettronici forniti (inclusa la posta elettronica) devono essere utilizzati solo per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Tutti gli utenti di computer sono tenuti a utilizzare tali risorse in modo responsabile, professionale, etico e lecito. I sistemi non devono essere utilizzati in modo da interrompere o danneggiare l'attività del Gruppo o da violarne le norme o le leggi. Inoltre, dati, programmi, documenti, corrispondenza e altri *file* memorizzati o trasmessi tramite dispositivi elettronici sono di proprietà del Gruppo e devono essere salvaguardati con la stessa diligenza dei tradizionali documenti cartacei.

Più specificamente, il Gruppo ha definito in specifiche procedure le politiche di utilizzo dei propri sistemi di posta elettronica, per la gestione della sicurezza informatica, per il *download* di file da Internet, a cui i Collaboratori devono rigidamente attenersi.

## 9 RAPPORTI CON I TERZI

### 9.1 Criteri di condotta nei confronti degli utenti finali

Per “utenti finali”, si intendono i fruitori del credito *retail*, privati e famiglie, con cui i Collaboratori entrino in contatto, in entrambe le divisioni.

I rapporti con gli utenti finali sono improntati alla massima trasparenza e correttezza, fornendo informazioni complete ed esaurienti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Collaboratori si impegnano a comprendere le esigenze degli utenti finali, ad essere disponibili e cortesi, ad aiutarli nelle loro scelte, a promuoverne la soddisfazione attraverso i servizi offerti dalle società del Gruppo, evitando ogni forma di discriminazione.

I Collaboratori non sollecitano e tassativamente rifiutano offerte di somme di denaro, regali e omaggi, in beni o servizi, da parte degli utenti finali, a qualsiasi titolo.

### 9.2 Criteri di condotta nei confronti delle banche e degli intermediari finanziari clienti

In entrambe le sue divisioni operative il Gruppo fonda il proprio successo su un rapporto corretto, trasparente e leale con le banche e gli intermediari finanziari clienti.

I Collaboratori riportano dunque in maniera completa e trasparente ogni informazione di cui sono in possesso riguardo i richiedenti dei finanziamenti, ed in particolare:

- non manomettono o distorcono in alcuno modo le informazioni e i documenti ricevuti,
- non omettono informazioni di cui siano in possesso che potrebbero essere utili alla valutazione del merito creditizio.

Nell'eseguire i servizi di *business process outsourcing* e nell'interazione con i potenziali soggetti coinvolti nell'esecuzione dei processi affidati al Gruppo dalle banche e dagli intermediari finanziari clienti, i

Collaboratori prenderanno sempre e in ogni caso in considerazione come prioritari gli interessi degli istituti finanziari clienti, e faranno riferimento, sempre e in ogni caso, alle istruzioni e alle linee guida degli istituti stessi.

I Collaboratori del Gruppo non potranno ricevere dalle banche e dagli intermediari finanziari clienti regali e omaggi di un valore superiore ai 200 euro annui.

Oltre tale soglia, è ammessa la partecipazione dei Collaboratori a programmi di incentivazione sponsorizzati dalle banche e dagli intermediari finanziari clienti, purché:

- i piani di incentivazione siano precedentemente concordati con la società cliente dal responsabile dell'unità organizzativa interessata;
- gli obiettivi dei piani di incentivazione siano allineati con gli interessi economici del Gruppo e con i principi di correttezza, onestà, trasparenza e meritocrazia del Codice Etico;
- per la Divisione Broking, non venga compromessa l'indipendenza della consulenza fornita agli utenti finali;
- il valore degli incentivi non sia tale da generare una differenziazione irragionevole nel trattamento dei Collaboratori, ingiustificata dai meriti.

### 9.3 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori e dei potenziali fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di costo, qualità, livello innovativo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

Regali ed omaggi – di valore superiore a limiti di ragionevolezza o non coerenti con le normali relazioni di lavoro – potrebbero creare situazioni di condizionamento e quindi interferenze con uno svolgimento dei rapporti d'affari che sia libero da obblighi di riconoscenza.

Pertanto, la Società impone alcune restrizioni sull'accettazione da parte dei Collaboratori (così come ai loro familiari) di regali o altri benefici offerti da persone con le quali si intrattengono o si potrebbero intrattenere rapporti d'affari, che possano comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Nei limiti di cui sopra, sono considerati “regali” denaro e beni tangibili, servizi e sconti su acquisti di merci o servizi.

I Collaboratori non potranno accettare regali di valore stimato superiore ad Euro 200 annui da fornitori e potenziali fornitori. Eventuali regali pervenuti, il cui valore presunto sia oltre tale soglia, dovranno essere immediatamente restituiti a spese del Gruppo, nonché segnalati all'Organismo di Vigilanza.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Collaboratori ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

### 9.4 Criteri di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti tra i membri degli organi sociali ed i Collaboratori, da un lato, e, dall'altro, la Pubblica Amministrazione, sia italiana che di altro Stato, le Istituzioni Comunitarie, gli Organismi, gli Enti e le Agenzie Internazionali e, in genere, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, anche se

privati, devono essere sempre ispirati ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, con riguardo alle finalità di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire la massima trasparenza, il Gruppo si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari della Pubblica Amministrazione e degli altri soggetti rilevanti.

È fatto divieto ai Collaboratori del Gruppo di fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ed agli altri soggetti rilevanti, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi del Gruppo. È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, nel rispetto delle procedure interne.

In particolare, è vietato ai Collaboratori:

- promettere o concedere danaro o altra utilità ovvero presentare dichiarazioni e certificazioni di requisiti non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri al fine di ottenere indebitamente il rilascio di concessioni, licenze, autorizzazioni, contributi, erogazioni, finanziamenti, agevolazioni contributive, previdenziali o assistenziali ovvero di altri provvedimenti da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti ;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive e di vigilanza da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti;
- adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione o gli altri soggetti rilevanti, in sede o ad esito di procedure ad evidenza pubblica ed altre attività negoziali.

Il Gruppo, in relazione all'attività di produzione legislativa, regolamentare ed amministrativa, nei settori di interesse per la Società stessa, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva con gli enti, gli organi ed i soggetti deputati allo svolgimento della predetta attività.

Il Gruppo intrattiene con tutte le Autorità che svolgono funzioni ispettive, di vigilanza, di regolazione e di garanzia, rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

## **9.5 Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali, associazioni ed altri enti rappresentativi**

La Società è completamente estranea a qualunque partito politico ed organizzazione sindacale.

In tal senso, la Società non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica o sindacale.

## **9.6 Rapporti con i media**

Il Gruppo riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne, quali elementi che influenzano – direttamente ed indirettamente – lo sviluppo aziendale.

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine del Gruppo; pertanto, tutte le informazioni riguardanti il Gruppo devono essere fornite in maniera veritiera ed omogenea e soltanto dai Collaboratori con esplicita responsabilità per la comunicazione con i media.

Tutti gli altri Collaboratori non devono fornire informazioni non pubbliche relative al Gruppo a rappresentanti dei media, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali riservate..

## **9.7 Sponsorizzazione e patrocinio di convegni, mostre, fiere ed altre manifestazioni**

L'attività di sponsorizzazione e di patrocinio possono avere ad oggetto manifestazioni, eventi ed iniziative di carattere sportivo, culturale, sociale, umanitario o ambientale ovvero che riguardino altri temi di interesse generale, purché offrano garanzia di serietà e qualità.

In ogni caso, nella stipula dei contratti di sponsorizzazione o patrocinio, il Gruppo tiene una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.

La partecipazione, in nome o per conto del Gruppo, a convegni, fiere, mostre ed altre manifestazioni, sono gestiti unicamente dalle funzioni aziendali competenti; il Gruppo vigila, in ogni caso, affinché le informazioni diffuse in tali ambiti siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali.

## **10 MODALITÀ DI ATTUAZIONE E VIGILANZA SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO**

### **10.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Il Gruppo adotta specifici strumenti e procedure appropriate allo scopo di attuare il Codice Etico e di garantirne il rispetto.

A tal fine, il Gruppo affida tali funzioni ad un organismo di controllo, individuato nell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

A tale organismo è affidato, in particolare, il compito di:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico, anche attraverso i responsabili delle singole funzioni aziendali;
- promuovere e monitorare le iniziative finalizzate alla diffusione, alla comprensione ed alla corretta conoscenza del Codice Etico;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- prendere decisioni in materia di violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza e svolgere le funzioni allo stesso riservate nell'ambito del sistema sanzionatorio;
- provvedere alle revisioni periodiche del Codice Etico.

Per i fini di cui al presente articolo, i responsabili delle singole funzioni aziendali e gli organi sociali prestano all'Organismo di Vigilanza l'occorrente collaborazione e forniscono allo stesso, ove richieste, le necessarie informazioni.

In ogni caso, all'Organismo di Vigilanza sul Codice Etico non sono attribuiti compiti operativi in ordine alle attività aziendali, né poteri di tipo impositivo relativamente allo svolgimento delle attività stesse.

## 10.2 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli *stakeholder* interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (per esempio, la consegna a tutti i Collaboratori di copia del Codice Etico, sezioni dedicate nel sito internet istituzionale, inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice Etico in tutti i contratti, ecc.).

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i Collaboratori, la funzione del personale predispone e realizza, anche in base alle indicazioni del responsabile dell'Organismo di Vigilanza del Gruppo, delle attività di comunicazione volte a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Le iniziative di comunicazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei Collaboratori.

Il Gruppo cura la massima diffusione del Codice Etico anche all'esterno, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni in esso contenute, al fine di informare compiutamente committenti, fornitori e appaltatori e tutti gli altri interlocutori, sia privati che istituzionali, circa i valori che essa intende promuovere ed, in generale, la politica aziendale alla quale essa si ispira.

## 10.3 Segnalazioni degli *stakeholder*

Tutti gli *stakeholder* del Gruppo possono segnalare, per iscritto o per via telematica e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza che provvede a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione.

La segnalazione della violazione può essere inviata via posta elettronica all'indirizzo: [odv@gruppomol.it](mailto:odv@gruppomol.it). In alternativa per effettuare le segnalazioni è disponibile una casella vocale al numero 6060.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

## 10.4 Violazioni del Codice Etico

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti del Gruppo, ai sensi dell'articolo 2104 e 2106 del codice civile, nonché per i Collaboratori del Gruppo stesso con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

Il Gruppo s'impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In particolare, in caso di violazioni del Codice Etico compiute dai dipendenti del Gruppo, si faccia riferimento all'apparato sanzionatorio previsto dal Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 attualmente in vigore.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce infrazione del vincolo fiduciario inerente al mandato dei componenti gli organi sociali, con ogni conseguenza di legge.

L'Organismo di Vigilanza, a norma del D. Lgs. 231/2001, deve essere informato in ordine a qualsiasi provvedimento adottato in conseguenza di contestate violazioni del presente Codice Etico.

## **11 VIGENZA**

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Gruppo MutuiOnline S.p.A. in data 20 marzo 2008.