



CODICE ETICO

**AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231
(E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI E MODIFICAZIONI)**

DELLA

BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA

EDIZIONE: GIUGNO 2009

AGGIORNAMENTO: GIUGNO 2009

II CODICE ETICO

Capitolo I

Principi generali

1. La Banca Popolare di Puglia e Basilicata, di seguito denominata anche "Banca", si conforma nella condotta delle proprie attività ai principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza.
2. Il presente Codice Etico esprime l'insieme delle linee di comportamento che attuano i predetti principi in ogni aspetto dell'attività della Banca.
3. I rapporti con i terzi (clienti, fornitori, collaboratori esterni, partner, competitori, mezzi di comunicazione, mercato, contesto civile ed economico nazionale e internazionale) devono essere improntati a lealtà e correttezza. Uguali lealtà e correttezza devono essere pretese da parte dei terzi.
4. La Banca considera obiettivo primario la creazione di valore per la generalità dei propri soci, dei propri clienti, del personale e delle comunità locali. Ciascun Amministratore, Sindaco, Dipendente e Collaboratore(1) deve orientare il proprio operato al perseguimento di tale obiettivo, nel rispetto delle linee di comportamento indicate nel presente Codice Etico. Elemento essenziale per il raggiungimento dei predetti fini è la qualità dei rapporti con tutti i portatori di interesse.
5. La Banca rifiuta qualsiasi comportamento posto in essere, anche asseritamente in suo favore, che sia contrario alla legge o comunque alle linee di comportamento indicate nel presente Codice Etico.
6. La Banca considera il rispetto dell'ambiente un valore primario della propria attività economica e, pertanto, orienta le proprie scelte strategiche in modo da rispondere ai principi dello sviluppo sostenibile e, in questo senso, promuove la sensibilizzazione alla tutela ambientale degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dipendenti, dei Collaboratori(1) e dei terzi che entrano in rapporto con la Banca.
7. La Banca ritiene che le risorse umane costituiscano un fondamentale elemento per l'esistenza, lo sviluppo e il successo dell'impresa. La professionalità e la dedizione dei dipendenti sono valori essenziali per il conseguimento degli obiettivi aziendali. La Banca offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.
8. Gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti e tutti i Collaboratori ⁽¹⁾ della Banca, quali destinatari del presente Codice Etico, sono tenuti ad attenersi ai principi dallo stesso espressi permeandone i quotidiani comportamenti aziendali, anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza cui è tenuto il prestatore di lavoro, disciplinate dal Codice Civile in materia di rapporti di lavoro (artt. 2104 e 2105 c.c.).
9. Tutti coloro (fornitori, prestatori di servizi, consulenti, ecc.) che a vario titolo collaborano con la Banca sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice Etico in quanto loro applicabili.
10. Il modello organizzativo e le procedure interne adottate dalla Banca per lo svolgimento delle attività in genere, ed in particolare di quelle attività di cui si fa menzione nei successivi capitoli, devono conformarsi alle regole contenute nel presente Codice Etico. Pertanto il presente Codice Etico rappresenta, il criterio ispiratore delle procedure interne e dei modelli organizzativi, principalmente con riferimento ai comportamenti da adottare nei momenti operativi che si svolgono fuori dal contesto della Banca e/o che non sono stati analiticamente previsti e disciplinati.

Capitolo II

Etica nella gestione degli affari

1. Tutte le azioni, operazioni e transazioni poste in essere nell'interesse o a vantaggio della Banca devono essere ispirate alla massima correttezza, alla completezza ed alla trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e veridicità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e secondo le procedure stabilite e devono essere assoggettabili a verifica da parte degli organi interni di controllo.
2. Gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti ed i Collaboratori(1) devono astenersi dal fare o promettere a terzi, in qualunque caso e pur se soggetti a illecite pressioni, dazioni di somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi della Banca; essi non possono neppure accettare per sé o per altri tali dazioni o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con la Banca, tranne che si tratti di omaggi di

modico valore, ascrivibili unicamente ad atti di cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali.

3. L'Amministratore, il Sindaco, il Dipendente o il Collaboratore ⁽¹⁾ che, nell'espletamento della propria attività, riceva richieste od offerte, esplicite od implicite, di siffatte dazioni, ne deve informare immediatamente il Presidente del Comitato 231 ⁽²⁾, o suo delegato e sospendere ogni rapporto con i terzi interessati in attesa di specifiche istruzioni.
4. L'Amministratore, il Sindaco, il Dipendente od il Collaboratore ⁽¹⁾ che, nell'espletamento della propria attività, sempre attinente all'oggetto sociale ed in sintonia con le politiche aziendali, venga a trovarsi in situazioni che possano, o ritenga che possano essere, o anche solo apparire, (per ragioni di anche solo potenziale conflitto o concordanza di interessi personali, o per qualsivoglia altra ragione) rilevanti ai fini dei principi espressi nel presente capitolo, ne deve informare immediatamente il Presidente del Comitato 231 ⁽²⁾, o suo delegato.
5. L'attività di sviluppo commerciale deve svolgersi nel rispetto di corretti principi economici, nel regolare contesto di mercato, ed in leale competizione con i concorrenti, nella costante osservanza delle norme di legge e regolamentari applicabili.
6. I rapporti con la committenza, pubblica e privata, devono essere improntati a senso di responsabilità e spirito di trasparenza e di collaborazione. Non saranno avanzate pretese nei confronti della committenza se non qualora siano ritenute sostenibili e legittime.
7. In virtù della posizione che occupano, i soggetti di cui al Capitolo I punto 8 devono valutare tutte le problematiche etiche e giuridiche connesse alle decisioni d'affari, analizzare gli aspetti di situazioni complesse e decidere se richiedere assistenza per assumere qualsiasi decisione che, direttamente o indirettamente, è posta in essere nell'interesse della Banca o a suo vantaggio.

Capitolo III

Obblighi di informazione

1. Qualora l' Amministratore, il Sindaco, il Dipendente o il Collaboratore ⁽¹⁾ venga a conoscenza di situazioni, anche solo potenzialmente illegali o contrarie ai principi espressi dal presente Codice etico, che direttamente o indirettamente vadano a vantaggio della Banca o siano commesse nell'interesse della stessa, deve informare immediatamente il Presidente del Comitato 231 ⁽²⁾, o suo delegato, dandone comunicazione per iscritto, anche in via telematica, con esonero dal vincolo di osservanza dell'ordine gerarchico precostituito.
2. Le segnalazioni ricevute devono essere rapidamente esaminate e trattate dallo stesso Presidente, o dal suo delegato, con la massima riservatezza, garantendo, comunque, l'anonimità del segnalante.
3. La mancata osservanza del dovere d'informazione in esame può essere sanzionata da parte della Banca.
4. I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà e reciproco rispetto. Pertanto, è sanzionabile l'abuso del dovere di informazione disciplinato dal presente capitolo a scopo di ritorsione o meramente emulativo.

Capitolo IV

Abuso di potere

1. Gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti ed i Collaboratori ⁽¹⁾ che, ai sensi della disciplina vigente, si trovino ad agire in qualità di pubblico ufficiale o come incaricati di un pubblico servizio devono operare in modo conforme alla legge e all'etica professionale, nel rispetto delle posizioni dei privati con cui si trovino ad operare.
2. In particolare non devono abusare della loro qualità o dei loro poteri per costringere o indurre taluno a dare o a promettere indebitamente, a loro o ad un terzo, denaro, regali o altra utilità con riferimento a comportamenti eseguiti o da eseguire nella loro predetta qualità.

Capitolo V

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

1. Ai fini del presente Codice, per Pubblica Amministrazione si deve intendere qualsiasi ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di un pubblico servizio.
2. Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di Ente Pubblico sono compresi tutti

quegli enti, anche se costituiti nelle forme del codice civile, che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

3. I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla piena osservanza delle leggi e dei regolamenti, nel rispetto del carattere pubblico della funzione.
4. In particolare è fatto obbligo agli Amministratori, ai Sindaci, ai Dipendenti ed ai Collaboratori ⁽¹⁾ di tenere comportamenti trasparenti e coerenti con le disposizioni, anche contrattuali, che regolano i rapporti della Banca con la Pubblica Amministrazione.
5. Sono tassativamente vietati pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o fatti direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica per indurre, facilitare o remunerare il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, anche se relativo ad un contenzioso giudiziale od extragiudiziale, posti in essere nell'interesse della Banca o a suo vantaggio. Sono altresì tassativamente vietate le medesime condotte poste in essere da Amministratori, Dipendenti o Collaboratori ⁽¹⁾ per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, e arrecare un vantaggio diretto o indiretto alla Banca.
6. Qualora un Amministratore, un Sindaco, Dipendente o Collaboratore ⁽¹⁾ della Banca riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione, ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della stessa Pubblica Amministrazione, deve immediatamente sospendere ogni rapporto e informare per iscritto il Presidente del Comitato 231 ⁽²⁾ o suo delegato.
7. E', altresì, fatto esplicito divieto di eludere le prescrizioni indicate nei precedenti punti, ricorrendo a forme diverse di aiuti, contribuzioni, che sotto forma di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, etc. abbiano le stesse finalità vietate dal presente Capitolo.
8. Le disposizioni di cui ai precedenti punti del presente Capitolo si applicano, pure nel caso di illecite pressioni ricevute, anche in occasione di rapporti con persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della Pubblica Amministrazione.
9. Le disposizioni indicate negli articoli precedenti non si applicano alle spese di rappresentanza, ordinarie e ragionevoli o agli omaggi di modico valore, che corrispondono alle normali consuetudini nelle relazioni tra intermediari e soggetti indicati all'art. 1 del presente Capitolo e sempre che non violino le disposizioni di legge.

Capitolo VI

Altre regole di condotta

1. Tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Banca devono rispettare le norme di legge ed i regolamenti riguardanti la fabbricazione, la movimentazione e la spendita di denaro, valori bollati, titoli di qualsiasi natura e carte filigranate.
2. Tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Banca, ivi compresi i consulenti esterni, devono rispettare gli obblighi di comunicazione dell'entità dei capitali oggetto di congelamento per reprimere e contrastare, anche a livello internazionale, il finanziamento del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico, nonché tutti gli obblighi concernenti la tutela della collettività dai fenomeni del terrorismo, dell'eversione dell'ordine democratico e del riciclaggio.

Capitolo VII

Amministrazione societaria – Utilizzo di informazioni

1. Tutti gli Amministratori, i Sindaci, Dipendenti, i Collaboratori ⁽¹⁾ ed i Liquidatori devono attenersi scrupolosamente agli obblighi loro imposti dalla Legge e dai regolamenti e, ciascuno per la propria posizione, osservano le disposizioni particolari di cui al presente capitolo.
2. Tutti gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti ed i Collaboratori ⁽¹⁾, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di formazione del bilancio, sono tenuti al rispetto delle norme anche regolamentari inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.
3. Tutti gli organi amministrativi devono prestare la massima e tempestiva collaborazione a tutti gli organismi di controllo, che legittimamente chiedono loro informazioni e documentazione circa l'amministrazione della Banca.
4. Gli Amministratori devono astenersi dal porre in essere operazioni sulle azioni della Banca, ovvero altre operazioni comunque in pregiudizio dei creditori, fuori dai casi consentiti dalla legge e devono astenersi dal porre in essere comportamenti comunque in conflitto di interessi con la Banca, ovvero

con altra società del Gruppo.

5. I dati e le informazioni acquisiti dagli amministratori, dai sindaci, dai dipendenti e dai collaboratori, in funzione del ruolo ricoperto, vanno trattati nel rispetto delle normative e procedure vigenti e in modo da garantire sempre la riservatezza.
6. Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla Banca o alla sua attività o affari, di cui un Amministratore, un Sindaco, un Dipendente, un Collaboratore ⁽¹⁾ od un Liquidatore sia a conoscenza per ragione delle proprie funzioni o comunque del rapporto di lavoro, devono considerarsi riservate, in quanto strettamente di proprietà di tali Entità, ed essere utilizzate solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa. Gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Collaboratori ⁽¹⁾ ed i Liquidatori devono porre ogni cura per evitare la indebita diffusione di tali informazioni.
7. Gli Amministratori, i Dipendenti, i Collaboratori ⁽¹⁾, i Sindaci ed i Liquidatori non devono utilizzare né consentire l'utilizzo di informazioni che non siano di pubblico dominio, relative alla Banca o ad altre entità del Gruppo o alla loro attività o affari, ovvero relative a soggetti che hanno rapporti con esse, per promuovere o favorire interessi propri o di terzi.
8. Le comunicazioni e le informazioni comunque dirette al pubblico, in qualunque forma effettuate, devono essere riservate alle funzioni a ciò espressamente preposte. Esse devono essere improntate ai principi di chiarezza, completezza e veridicità.

Capitolo VIII **Etica nella gestione delle informazioni** **e delle operazioni finanziarie**

Informazioni confidenziali

1. Per informazione confidenziale viene intesa qualsiasi informazione riservata riguardante sia la sfera di attività di una società, quotata o non, concernente fatti o circostanze, non di pubblico dominio, di particolare rilevanza sotto il profilo organizzativo, patrimoniale, economico, finanziario, strategico ovvero per l'andamento degli affari di quella, sia gli strumenti finanziari emessi dalla società,
2. Gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti e tutti i Collaboratori ⁽¹⁾ della Banca sono tenuti a mantenere la riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite dai clienti o di cui comunque siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività.
3. Le informazioni confidenziali possono essere diffuse nell'ambito delle strutture e degli uffici della Banca solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.
4. Coloro che gestiscono informazioni confidenziali devono usare la massima diligenza per mantenerle riservate e devono rispettare le procedure adottate dalla Banca.
5. Gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti e tutti i Collaboratori ⁽¹⁾ della Banca non devono utilizzare informazioni confidenziali ricevute dai clienti (ivi comprese le disposizioni di investimento e disinvestimento) o di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività per effettuare operazioni personali o per conto terzi, anche se compiute per interposta persona, né consigliare a terzi il compimento di operazioni sulla base delle informazioni medesime.
6. Gli stessi soggetti non devono in alcun modo avvalersi, nell'interesse proprio o di terzi, compresa la Società di appartenenza, di informazioni confidenziali relative in particolar modo a società quotate di cui siano comunque entrati in possesso anche al di fuori dell'ambito lavorativo.

Studi e ricerche

7. Nell'elaborazione e diffusione di studi e ricerche concernenti gli strumenti finanziari e/o i relativi emittenti, fermo il rispetto delle regole specifiche contenute nei regolamenti disciplinanti le strutture, gli analisti e gli operatori finanziari operano in modo indipendente e con obiettività di giudizio, selezionando con autonomia e professionalità gli aspetti rilevanti da includere nelle analisi, identificando con chiarezza le assunzioni sulle quali si basano le proiezioni circa l'andamento prospettico degli strumenti finanziari e indicando chiaramente i soggetti che hanno compiuto gli studi e le ricerche nonché quali elementi dello studio rappresentano opinioni espresse dall'analista.

Rapporti con i media

8. I rapporti con i media debbono svolgersi secondo le procedure previste dai regolamenti interni e nel rispetto delle norme tempo per tempo vigenti, avendo presente che – ferme restando le attribuzioni in materia del Presidente e del Direttore Generale – la struttura interna di riferimento per le relazioni con i media è l'Ufficio Segreteria di Presidenza, Soci/Stampa.

Conflitto di interessi nella prestazione dei servizi di investimento a favore dei clienti

9. La Banca vigila per l'individuazione delle situazioni di conflitto di interessi con i clienti, anche solo potenziali, che si possono verificare nella prestazione dei servizi di investimento.

10. Il conflitto di interessi tra la Banca e i clienti può sussistere sia per un interesse della Banca nell'operazione, diretto o indiretto, sia in relazione a rapporti o vincoli con terzi.

11. I dipendenti - qualora vengano a conoscenza di una situazione di conflitto di interessi nell'esercizio dei servizi di investimento - devono rispettare la normativa, esterna e interna, tempo per tempo vigente, a tutela e difesa dell'interesse dei clienti.

Operazioni non adeguate

12. Fermo il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, il personale preposto alle specifiche attività non può offrire o consigliare prodotti e servizi non adeguati al profilo finanziario del cliente.

13. Nel caso in cui il cliente non fornisca le informazioni richieste dalla Banca, il predetto personale valuta comunque le caratteristiche del cliente in base alle informazioni disponibili.

Capitolo IX

Tutela delle persone in azienda

La Banca garantisce ai propri collaboratori il pieno rispetto della normativa vigente in tema di condizioni di lavoro.

La gestione delle risorse umane è ispirata da principi e regole che garantiscono comportamenti coerenti e rispettosi della dignità e della personalità dei soggetti che, a qualsiasi titolo, operano in azienda e, nel contempo, che sappiano coniugare dette istanze individuali ai valori aziendali dell'efficienza e della produttività.

Pertanto, la Banca contrasta la formazione di ambienti di lavoro che in qualsiasi modo possano risultare intimidatori, ostili, di isolamento e comunque discriminatori nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori, i quali vengono salvaguardati da atti di violenza, anche di tipo psicologico, da molestie (come, ad esempio, nel caso di ingiurie, minacce, eccessiva invadenza, limitazioni professionali), da possibili penalizzazioni conseguenti al proprio sesso, alla propria razza, alle proprie origini nonché alle proprie convinzioni (ad esempio: politiche e religiose) ed alle proprie preferenze e/o gusti (ad esempio: sessuali).

La Banca esige comportamenti analoghi da parte degli operatori che in qualche misura, pur conservando la loro autonomia ed indipendenza, contribuiscono allo svolgimento della sua attività e/o alla fornitura dei suoi servizi, principalmente quando gli stessi operano nell'ambiente aziendale e in contatto con le risorse della Banca.

Capitolo X

Tutela della sicurezza e della salute degli ambienti di lavoro

La Banca garantisce l'integrità fisica dei suoi collaboratori e degli ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

La Banca promuove la diffusione della cultura della sicurezza degli ambienti di lavoro, la consapevolezza dei rischi che si corrono e l'adozione di comportamenti responsabili, anche quando lo svolgimento di proprie attività viene affidato a terzi.

In particolare, la Banca favorisce:

1. l'analisi e la valutazione di tutti i rischi e le criticità dei processi, anche in relazione alle persone da proteggere;
2. l'adozione delle migliori tecnologie per la gestione e la sicurezza degli ambienti di lavoro;
3. il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
4. la realizzazione di interventi formativi e di comunicazione in tema di sicurezza e prevenzione degli infortuni.

Capitolo XI

Procedimento disciplinare ai sensi del Decreto legislativo n° 231/01

1. Spetta al Comitato 231 ⁽²⁾ il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione della Direzione Generale, delle Funzioni di controllo interne alla Banca, nonché all'occorrenza con la collaborazione di tutte le altre Funzioni aziendali e di società, consulenti ed enti esterni (esempio: società di revisione).
2. Il Comitato 231 ⁽²⁾ è tenuto a trasmettere i risultati delle indagini svolte, con le eventuali proposte per l'applicazione delle possibili sanzioni disciplinari, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, informando nel contempo pure il Presidente del Collegio Sindacale. Ciò anche al fine di consentire al Collegio di valutare la necessità di soddisfare l'obbligo informativo posto a proprio carico dalla normativa vigente, a favore degli Organi di Vigilanza (esempio: Banca d'Italia, Consob).
3. L'organo competente ad irrogare la sanzione è il Consiglio di Amministrazione, il quale, nel caso in cui uno o più dei suoi componenti siano coinvolti in una delle attività illecite previste nel presente Codice Etico, procede in assenza dei soggetti coinvolti.
4. Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Codice e di irrogazione delle sanzioni conseguenti devono avvenire nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.
5. Sono fatte salve, pure, tutte le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ed eventualmente dagli accordi e contratti di lavoro, ove applicabili, in materia di controdeduzioni e di diritto alla difesa da parte del soggetto a cui è contestata l'infrazione.

Capitolo XII

Sanzioni ai sensi del Decreto Legislativo n° 231/01

1. L'organo competente, a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice Etico, dovrà prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.
2. Nell'irrogazione delle sanzioni l'organo competente non mancherà di tener conto:
 - a) delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
 - b) della tipologia dell'illecito perpetrato;
 - c) della gravità della condotta tenuta;
 - d) dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
 - e) dell'eventuale recidività del soggetto.
3. I comportamenti in disprezzo del presente Codice Etico potranno costituire relativamente:
 - a) ai Dipendenti, un grave inadempimento rilevante anche ai fini del licenziamento;
 - b) agli Amministratori e ai Sindaci, giusta causa per revoca del mandato con effetto immediato;
 - c) a lavoratori autonomi, ai collaboratori esterni e, comunque, ai lavoratori parasubordinati, causa della la risoluzione anticipata del rapporto.In queste ipotesi la Banca ha diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita.
4. L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, rispettando, ove applicabile, la disciplina di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ed eventualmente prevista dagli accordi e contratti di lavoro.
5. Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del presente Codice, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dal Comitato 231, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge. Nei casi più gravi - e, comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Banca nei confronti del responsabile - il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica, e l'eventuale esercizio dell'azione di responsabilità prevista dalla legge. In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, il Comitato 231 della Banca deve darne immediata comunicazione al Consiglio di amministrazione, mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incumbenti previsti dalla legge.

Capitolo XIII

Diffusione del Codice Etico

1. La Banca si impegna a far conoscere il presente Codice Etico ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 a tutti i destinatari, inviandone copia e richiedendo ai singoli destinatari un'attestazione scritta dell'avvenuto ricevimento. La notifica va eseguita nei riguardi dei nuovi soggetti, man mano che diventano destinatari del presente Codice e, quindi, al momento dell'accettazione della carica, dell'assunzione all'impiego, della stipula del rapporto di consulenza o collaborazione con la Banca.
2. Il presente Codice Etico ex D. Lgs. n. 231/01 entra in vigore dalla data della delibera con cui il Consiglio di amministrazione l'ha adottato per la Banca.
3. La Banca si impegna a diffondere il presente Codice Etico tra tutte le persone, direttamente o indirettamente, interessate.

Nota (1): per "collaboratore" si intende il lavoratore legato alla Banca da un rapporto di parasubordinazione o autonomo, il cui operato è comunque sottoposto alla direzione, al controllo o alla vigilanza da parte della Banca (es.: promotori finanziari, consulenti esterni, liberi professionisti).

Nota (2): il Comitato 231 è un organo di emanazione consiliare, al quale il C.d.A. della B.P.P.B. ha attribuito i compiti affidati all'Organismo di cui all'art. 6 del Decreto 231, ossia di sovrintendere – con la collaborazione dell'Alta Direzione, delle Funzioni di Controllo Interne alla Banca e, all'occorrenza, di tutte le altre Funzioni aziendali nonché di società consulenti ed enti esterni (quali ad esempio la società di revisione) – a tutte le attività ed ai processi previsti, anche indirettamente, dal Decreto 231.