

CODICE ETICO



Indice

INDICE	2
1. INTRODUZIONE	3
1.1 PRINCIPI ETICI GENERALI	3
1.2 DESTINATARI DEL CODICE ETICO	4
1.3 VALORE DEL CODICE ETICO	4
2. ATTIVITA' ASSICURATIVA: CRITERI DI COMPORTAMENTO	5
2.1 NELL'ASSUNZIONE DEI RISCHI, NELLA LIQUIDAZIONE DELLE PRESTAZIONI E NELLE RELAZIONI CON GLI ASSICURATI.....	5
2.2 NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ CONTABILI	5
2.3 NEL CONTROLLO INTERNO	5
2.5 NELLE RELAZIONI CON LE ALTRE COMPAGNIE	6
2.6 CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E DI CONTROLLO.....	6
2.7 TUTELA DELLA PRIVACY	6
2.8 ANTIRICICLAGGIO.....	7
3. ATTIVITA' STRUMENTALI E COMPLEMENTARI: CRITERI DI COMPORTAMENTO	7
3.1 NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI.....	7
3.2 NEI RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CON I CONSULENTI (COLLABORATORI A PROGETTO, LEGALI ETC.)	8
3.3 NEI RAPPORTI CON SOGGETTI INCARICATI DI SVOLGERE ATTIVITÀ IN OUTSOURCING	9
3.4 NEI RAPPORTI CON I FORNITORI	9
3.5 NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON ENTI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI PUBBLICA UTILITÀ O DI PUBBLICO INTERESSE	10
4. CRITERI DI COMPORTAMENTO VERSO TERZI E COLLETTIVITA'	10
4.1 CON LA COLLETTIVITÀ (POLITICA AMBIENTALE, INIZIATIVE NON PROFIT, SPONSORIZZAZIONI PER INIZIATIVE CULTURALI E SPORTIVE)	10
4.2 CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI.....	11
4.3 CON LA STAMPA E CON ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA.....	11
5. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE.....	11
5.1 ORGANISMO DI VIGILANZA	11
5.2 CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIPENDENTI	12
5.3 CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIRIGENTI E GLI AMMINISTRATORI.....	12
5.4 CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI, I CONSULENTI ED ALTRI TERZI	13



1. INTRODUZIONE

Crédit Agricole Vita S.p.A. (di seguito indicata semplicemente come “CAVita” o come “Compagnia”) è una società di assicurazioni costituita nel 1988, con sede legale in Parma e sede amministrativa in Milano, soggetta a direzione e coordinamento di Crédit Agricole Assurances Italia Holding S.p.A. e partecipata dalla Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza S.p.A. (Gruppo Crédit Agricole S.A.)

CAVita considera il presente Codice di Comportamento strumento di regolamentazione e di disciplina della propria attività e i principi in esso contenuti modello di condotta nelle relazioni sia verso i propri dipendenti sia verso l'esterno.

Il presente Codice Etico è finalizzato a consentire la divulgazione e la condivisione dei principi di cui sopra all'interno della Compagnia nonché a fungere da elemento distintivo ed identificativo della Compagnia nei confronti del mercato e dei terzi che intrattengono rapporti con la stessa.

CAVita vigilerà sull'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico, assicurando altresì la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice sarà perseguito e sanzionato in quanto contrario ai principi della Compagnia.

1.1 Principi etici generali

CAVita si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale.

Nessun comportamento contrario alla legislazione comunitaria, nazionale o internazionale vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale ed in generale da tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Compagnia, può considerarsi giustificato e comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte della Compagnia.

CAVita considera di fondamentale importanza fornire ai propri assicurati ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento dell'attività assicurativa, prestazioni di elevato livello qualitativo.



I dipendenti ed i collaboratori della Compagnia devono svolgere la propria attività con diligenza, accuratezza e professionalità.

CAVita considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione sia interna sia esterna alla Compagnia.

CAVita considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare.

CAVita considera la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere, in quanto patrimonio comune, tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice Etico.

1.2 Destinatari del Codice Etico

Le norme del Codice Etico si applicano ai dipendenti della Società, agli amministratori, ai sindaci, ai collaboratori, ai consulenti, ai partner commerciali e a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini sociali nell'ambito delle relazioni che essi intrattengono con la Società medesima.

1.3 Valore del Codice Etico

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Compagnia, ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile.

L'osservanza delle medesime deve considerarsi inoltre parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i collaboratori non subordinati, inclusi gli amministratori, i sindaci e i consulenti della società.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

La Compagnia si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni disciplinari proporzionate alle violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro sia di carattere legislativo, sia contrattuale, sia aziendale.



2. ATTIVITA' ASSICURATIVA: CRITERI DI COMPORTAMENTO

2.1 *Nell'assunzione dei rischi, nella liquidazione delle prestazioni e nelle relazioni con gli assicurati*

La Compagnia si avvale delle reti distributive della Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza S.p.A. e della Banca Popolare FriulAdria S.p.A., in forza di specifiche pattuizioni contrattuali, per lo svolgimento della propria attività di assunzione del rischio, di liquidazione delle prestazioni e di gestione delle relazioni e dei rapporti con gli assicurati.

Le Banche svolgono, in forza di accordo di distribuzione, l'attività di collocamento dei prodotti assicurativi e di accredito sul conto corrente delle somme liquidate agli assicurati.

CAVita esige che, nello svolgimento di tali attività, ci si attenga scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice Etico, evitando in ogni modo qualunque situazione di conflitto di interessi.

2.2 *Nella gestione delle attività contabili*

La Compagnia si impegna, ed ogni dipendente, amministratore, sindaco, collaboratore e consulente è tenuto, ad osservare le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili adottati da CAVita.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Compagnia, i dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i collaboratori e consulenti sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I dipendenti, gli amministratori ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso la Società di Revisione incaricata ed i Sindaci e a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

2.3 *Nel controllo interno*



CAVita promuove la diffusione della cultura del controllo e sensibilizza i dipendenti sull'importanza del sistema dei controlli e del rispetto, nello svolgimento delle attività aziendali, da parte di dipendenti, degli amministratori, dei sindaci, dei collaboratori, delle normative vigenti e delle procedure aziendali. I dipendenti, gli amministratori, i sindaci e i collaboratori della Società sono tenuti a collaborare al corretto ed efficiente funzionamento del sistema di controllo interno.

2.4 Nella gestione degli elementi informativi

CAVita ha la responsabilità diretta di promuovere, verificare e mantenere nel tempo la sensibilità del proprio personale alla corretta gestione delle informazioni e dei documenti.

2.5 Nelle relazioni con le altre Compagnie

CAVita intende improntare i rapporti con le altre Compagnie al rispetto delle regole di concorrenza e di mercato, secondo correttezza e buona fede.

2.6 Con le Autorità di vigilanza e di controllo

CAVita si impegna ad improntare i propri rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

2.7 Tutela della Privacy

CAVita, i suoi dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i collaboratori e i consulenti si impegnano a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni e dei dati, appartenenti a dipendenti, amministratori, sindaci, collaboratori, consulenti o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa e/o dell'erogazione da parte di CAVita dei propri servizi, garantendo che tali dati ed informazioni non saranno rivelati a e terzi non autorizzati e che saranno trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e di tutela dei segreti e delle informazioni riservate.



2.8 Antiriciclaggio

I dipendenti, gli amministratori, i sindaci, i collaboratori e i consulenti di CAVita sono tenuti a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, nonché le procedure interne in tema di antiriciclaggio, laddove applicabili.

3. ATTIVITA' STRUMENTALI E COMPLEMENTARI: CRITERI DI COMPORTAMENTO

3.1 Nei rapporti con i dipendenti

CAVita provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti.

I dipendenti devono conoscere ed osservare, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e devono, compatibilmente con le possibilità individuali, promuoverne la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza di cui al successivo paragrafo 5.1 ogni violazione del Codice Etico da parte di colleghi, collaboratori e consulenti. La Compagnia considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori.

a) Selezione e Avanzamento

CAVita pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

CAVita contrasta e respinge, tanto in fase di selezione ed assunzione del personale, quanto nella gestione del rapporto di lavoro, qualunque forma di discriminazione,



garantendo pari opportunità ad ogni dipendente ed attivandosi al fine della rimozione di eventuali ostacoli alla effettiva realizzazione di tale situazione.

b) Ambiente di lavoro e rapporti interpersonali

CAVita profonde il più intenso impegno nel garantire la sicurezza e l'adeguatezza dei luoghi di lavoro.

La Compagnia si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nel rispetto della loro personalità. I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi.

c) Utilizzo dei beni aziendali

I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando in generale il valore del patrimonio aziendale.

3.2 Nei rapporti con i collaboratori e con i consulenti (Collaboratori a progetto, legali etc.)

I collaboratori a qualunque titolo, inclusi gli amministratori, i sindaci ed i consulenti di CAVita sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato con la Compagnia o dell'incarico dalla stessa ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando la normativa vigente e, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice Etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dal personale della Compagnia.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere, dalla Compagnia, considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

CAVita procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

I collaboratori, gli amministratori, i sindaci ed i consulenti sono tenuti ad evitare, nell'esecuzione delle prestazioni professionali, qualunque situazione di conflitto di interessi con la Compagnia e, in caso di conflitto, devono denunciarlo immediatamente ai loro interlocutori aziendali e devono astenersi dall'esecuzione della prestazione salvo diversa indicazione da parte della Compagnia stessa.



Ogni collaboratore, amministratore o consulente è tenuto a tutelare l'immagine della Compagnia ed a valorizzarla anche attraverso comportamenti costantemente improntati al decoro, alla cura della propria persona, alla civiltà ed al rispetto altrui.

I collaboratori, gli amministratori, i sindaci ed i consulenti sono tenuti a utilizzare correttamente ed a salvaguardare l'integrità dei beni eventualmente messi a loro disposizione da parte della Compagnia.

3.3 Nei rapporti con soggetti incaricati di svolgere attività in outsourcing

La Compagnia richiede ai soggetti terzi ai quali affidi lo svolgimento in autonomia di proprie attività, il pieno rispetto dei principi etici di cui al presente Codice e della normativa vigente, e considera motivo di possibile risoluzione del rapporto, oltre che di risarcimento del conseguente danno, l'eventuale violazione di tali regole.

3.4 Nei rapporti con i fornitori

Nei rapporti di fornitura di beni e servizi CAVita si attiene ai principi del presente Codice ed alle procedure interne e di Gruppo.

In tale contesto e nell'osservanza di tali norme, i dipendenti, gli amministratori o i collaboratori addetti alle relazioni con i fornitori devono procedere alla selezione evitando qualunque logica motivata da favoritismi.

I dipendenti, gli amministratori e i collaboratori devono evitare qualunque situazione di conflitto di interessi anche potenziale con riguardo a fornitori e questi sono tenuti a segnalare alla Compagnia l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

A mero titolo esemplificativo, costituiscono conflitto di interesse:

- la cointeressenza – palese od occulta –in attività di fornitori;
- lo svolgimento di attività lavorativa di qualunque genere presso fornitori o terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda.



3.5 Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse

CAVita adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con i pubblici ufficiali, con incaricati di pubblico servizio, con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali ed aziendali applicabili.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o comunque di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Compagnia, e per conto di questa ogni dipendente, amministratore collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo,

direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere. Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, l'agire di CAVita è improntato alla massima prudenza come criterio generale che deve informare tutte le attività.

4. CRITERI DI COMPORTAMENTO VERSO TERZI E COLLETTIVITA'

4.1 Con la collettività (politica ambientale, iniziative non profit, sponsorizzazioni per iniziative culturali e sportive)

CAVita pone la massima attenzione nel rispetto degli interessi della collettività e considera dovere di ciascuno collaborare al fine di migliorare la qualità della vita e del vivere civile.

CAVita considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere, ed a tal fine pone il massimo impegno nell'orientare la propria attività al rispetto di tali principi.



4.2 Con organizzazioni politiche e sindacali

CAVita non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti.

4.3 Con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa

CAVita si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Compagnia.

5. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLA SUA VIOLAZIONE

5.1 Organismo di Vigilanza

CAVita ha costituito, nel 2007, al proprio interno un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, strutturato in forma collegiale.

A tale Organismo è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs. 231/2001 e di aggiornare tale Modello.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza è stato affidato il compito di promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e di curarne l'applicazione e l'aggiornamento, attivandosi, di iniziativa o su segnalazione, per prevenire o reprimere, attraverso le funzioni aziendali competenti le eventuali violazioni dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite, autonomamente o su segnalazione, che pervengano in forma scritta, dall'Organismo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.



5.2 Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal codice disciplinare aziendale e che l'adozione delle stesse dovrà avvenire con il rispetto delle procedure previste dagli articoli dal 26 al 29 del CCNL applicabile.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità, potendo arrivare al licenziamento per giusta causa.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

5.3 Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti e gli amministratori

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne e del Codice Etico, la Compagnia valuterà i fatti ed i comportamenti ed assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, tenuto presente, che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex articolo 2104 c.c. Nel caso in cui la violazione assuma tale rilevanza da far venir meno il vincolo fiduciario tra dirigente e Compagnia, potrà essere adottato il provvedimento di licenziamento per giusta causa, nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto collettivo.

In caso di violazione del Codice Etico da parte degli amministratori di CAVita, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della stessa i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge, inclusa la possibilità di revoca immediata del mandato per giusta causa.



Crédit Agricole Vita S.p.A.

Sede Legale e Direzione Generale: Via Università, 1 - 43100 Parma (Italia) - Tel. 0521 912018 - Fax 0521 912023

Sede Amministrativa: Piazza G. Missori, 2 - 20122 Milano - Tel. 02 72171311

Capitale Sociale Euro 144.200.000,00 i.v. - P.IVA 01966110346 - Cod. Fisc. e Num. Iscrizione al Registro delle Imprese di Parma N. 09479920150

Impresa autorizzata all'esercizio delle assicurazioni vita con decreto Ministero Industria e Commercio del 21/06/90 (G.U. del 29/06/90)

Iscritta all'Albo delle Imprese di Assicurazione n. 1.00090

Società appartenente al gruppo assicurativo "Crédit Agricole Assurances Italia" con numero di iscrizione all'Albo dei Gruppi Assicurativi 029

soggetta a Direzione e Coordinamento di Crédit Agricole Assurances Italia Holding S.p.A.

5.4 Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti ed altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati a CAVita da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, o anche in loro assenza, la risoluzione immediata del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Compagnia, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

