Sella

Codice Etico

I principi etici alla base del nostro agire

Versione e delibera Versione 3.0 deliberata in data 25.11.2022 dal Consiglio di Amministrazione di BSH
Destinatari: Tutte le Società del Gruppo

SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI, PURPOSE E VALORI 3
1.1 VALORI DEL GRUPPO SELLA 3
1.1.1 Codice Etico e Valori 3
1.1.2 I Valori del gruppo Sella 3
Etica 4
Persona 6
Fiducia 7
Innovazione 9
Intraprendenza 11
Apertura 12
2. PRINCIPI DI CONDOTTA CON GLI STAKEHOLDER 14
2.1 PRINCIPI GENERALI 14
2.2 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON I CLIENTI E IL MERCATO 14
2.3 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON IL PERSONALE E COLLABORATORI 16
2.4 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON GLI AZIONISTI E ORGANI SOCIALI 18
2.4.1 Azionisti 18
2.4.2 Organi sociali 19
2.5 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON I FORNITORI 20
2.6 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON LE ISTITUZIONI 21
2.7 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON LA COLLETTIVITÀ 22
2.7.1 Rapporti con il territorio 23
2.7.2 Rapporti con i Media 23
2.7.3 Rapporti con analisti finanziari, società di rating e società di revisione 24
2.8 PRINCIPI DI CONDOTTA IN RELAZIONE ALL'AMBIENTE 24
3. ATTUAZIONE E CONTROLLO 25
3.1 MODALITÀ DI ATTUAZIONE 26
3.2 MECCANISMI DI CONTROLLO 26
3.3 SEGNALAZIONE E INTERVENTI IN CASO DI INOSSERVANZA 27

1. PRINCIPI GENERALI, PURPOSE E VALORI

Fin dalle sue origini il **Gruppo Sella** ha improntato il proprio operato ai valori e ai principi che ne orientano l'attività e le scelte quotidiane.
Il Gruppo, guidato dalla volontà di avere un impatto positivo nei confronti di tutti i propri stakeholder e del Pianeta, si è dato un **Purpose**:

Soddisfare le aspirazioni delle persone,
costruendo l'ecosistema finanziario sostenibile del futuro.

Esso è qualcosa di più di un obbiettivo, è un pilastro fondante della sua ragione di esistere, lo scopo e significato che il Gruppo dà al proprio lavoro, mettendo al primo posto le persone e la soddisfazione delle loro aspirazioni.
Da oltre 130 anni, infatti, il Gruppo opera prendendosi cura delle persone e delle loro iniziative, tiene conto dei loro bisogni, desideri e curiosità, lavorando per il loro interesse e successo e per costruire relazioni basate su etica, lealtà, correttezza, trasparenza e fiducia.
Il continuo riferimento a valori etici e l'innovazione sono le costanti di una storia di indipendenza, prudenza e solidità.
Per crescere ed innovare il Gruppo è aperto alla contaminazione di idee, alla collaborazione, alla imprenditorialità, all'esplorazione e affronta tutte le opportunità che lo circondano con intraprendenza, guidato da un unico obiettivo: soddisfare al meglio i bisogni delle persone.

1.1 VALORI DEL GRUPPO SELLA

1.1.1 Codice Etico e Valori

Il Codice Etico, adottato formalmente a partire dal 2014 e, nel tempo aggiornato, affonda le sue radici nei tradizionali valori del Gruppo perché è dal lavoro, dalle capacità e dall'azione di persone orientate alla diffusione, al rispetto e alla difesa di tali valori che discende la capacità del Gruppo di conformarsi a principi etici rigorosi.

I valori ed il Codice Etico descrivono il modo in cui il gruppo Sella svolge il suo ruolo, in ogni settore e in ogni ambito di business in cui esso si sviluppi. "**Fare *bene* il proprio mestiere"** è il comportamento chiave per creare valore nel lungo periodo. Solo facendo l'interesse dei propri clienti, infatti, è possibile generare valore sostenibile per l'azienda, per gli stakeholder, per le comunità locali; un comportamento responsabile, ispirato a valori etici, nei confronti di tutti gli stakeholder è la base di una crescita sana e duratura del Gruppo.

1.1.2 I Valori del gruppo Sella

Ciò che contraddistingue un'azienda e che la differenzia dalle altre sono i suoi valori e la

capacità di concretizzarli nelle scelte e nelle azioni quotidiane. Correttezza, lealtà e comportamento responsabile verso tutti gli stakeholder guidano da sempre l'attività e la crescita del gruppo Sella, contribuendo a costruirne e a mantenere nel tempo la solida reputazione e consentendogli di ottenere la fiducia dei clienti.

Fin dalla fondazione di Banca Sella avvenuta nel 1886 e al successivo sviluppo delle diverse società che dal 1992 hanno dato vita al gruppo Sella, i valori sono stati trasmessi attraverso la pratica quotidiana, in quanto le dimensioni del Gruppo permettevano, a chi vi lavorava, di condividere naturalmente un "sentire comune" che esprimeva in primo luogo una comunanza di esperienze.
Lo sviluppo successivo del Gruppo, accompagnato dall'espansione geografica e da una maggiore complessità organizzativa, ha evidenziato la necessità di formalizzare i valori comuni in un documento che ne favorisse la diffusione, la comprensione e la concreta applicazione da parte di tutti i suoi Dipendenti e Collaboratori[1].

Nel 2009 è stato pertanto realizzato il "Documento dei Valori del Gruppo Sella", raccolti in tre ordini: valori etici, aziendali e individuali, che ripercorrono la tradizione e i comportamenti che nel tempo hanno consentito al Gruppo di distinguersi per capacità di crescere, innovare e innovarsi, con una mentalità aperta al dialogo e al confronto ma soprattutto capace di fare l'interesse ed avere in impatto positivo per i propri clienti, sapere racchiuso nella formula ancora in essere di "amore per il cliente".

Tale documento è stato evoluto nel 2018 ampliando la portata degli elementi più distintivi e caratterizzanti a cui fare maggiormente riferimento nell'attuale nuovo contesto di trasformazione e di disruption digitale: essi infatti sono i più adeguati per orientare i comportamenti in un ecosistema sempre più veloce e più aperto.

L'identificazione di questi valori è avvenuta grazie ad un processo di co-creazione che ha coinvolto dipendenti e collaboratori cioè coloro che, primi fra tutti, li avrebbero poi adottati e vissuti nel quotidiano. Questo lavoro ha portato alla definizione di sei valori distintivi che rappresentano una nuova formulazione e la summa dei tradizionali valori etici, aziendali e individuali e che sono quindi **i valori che oggi guidano il Gruppo** in questo nuovo contesto.

Etica

Etica per noi è anzitutto fare bene il nostro mestiere. Rappresenta sempre l'elemento guida alla base di ogni nostra decisione. Siamo etici solo facendo davvero l'interesse del Cliente e svolgendo il nostro lavoro con onestà, verità, lealtà, correttezza e responsabilità.

[1] Nel 2003 è stato formalizzato il Comitato Etico di Gruppo, organismo che informalmente operava anche prima di tale data a presidio dell'applicazione dei valori e dei principi del Gruppo.

"Quando si deve prendere una deliberazione, bisogna prima indagare se sia conforme alla giustizia e al proprio dovere. Fra due o più soluzioni conformi alla giustizia e al dovere si sceglierà la più utile" (Gaudenzio Sella).

L'etica è un prerequisito, è la normalità del nostro agire quotidiano, va oltre le regole: racchiude in sé anche quelle non scritte. L'etica è una bussola interiore, una guida nei campi della conoscenza e dei comportamenti non noti e non esplorati in precedenza. L'etica è un investimento sul futuro, non un vincolo del presente; è fare le cose nel modo in cui vanno fatte, bene e con onestà, anche se nessuno ti vede.
L'etica è una scelta che si rinnova costantemente, che viene applicata con continuità nel quotidiano, che guida i nostri comportamenti per avere un impatto migliore sulle persone, sostenibile nel tempo e orientata al bene comune.
L'etica è autenticità, è coerenza fra ciò che si dice e ciò che si fa, è trasparenza verso tutte le persone con cui interagiamo nella nostra attività.

Correttezza e lealtà

Mantenere la parola data, riconoscere la ragione e il punto di vista del Cliente e delle persone, rispettare gli impegni presi sono alla base di un comportamento corretto e leale.

Trasparenza[2]

Crediamo fermamente che dire la verità, senza mai nasconderla né distorcerla o modificarla sia innanzitutto un valore etico nei confronti del Cliente. In particolare non nascondere rischi o commissioni a carico del Cliente, evidenziandoli quando lui o lei non li abbia chiesti o capiti, è il presupposto indispensabile per fare il suo vero interesse. Crediamo che il corretto funzionamento di un'azienda derivi dalla conoscenza del reale andamento delle variabili che la governano. Crediamo che una buona gestione delle risorse umane, tecniche e finanziarie debba essere basata sulla trasparenza. La trasparenza sui risultati, sull'andamento economico, sugli eventuali errori commessi, sui livelli di servizio, è un presupposto indispensabile per prendere le decisioni corrette per la costruzione dell'esperienza e del know how che determinano il nostro successo.

Saper fare l'interesse del Cliente

Pur non essendo facile nel nostro mestiere sapere prima quale sia la cosa migliore da proporre o suggerire al Cliente, il nostro dovere è fare sempre in modo che ciò che noi diciamo, i prodotti che offriamo, le operazioni che presentiamo, siano sempre innanzitutto nel suo interesse. Dobbiamo avere il coraggio di fare sempre la cosa giusta per noi e soprattutto per gli altri. Dobbiamo saper sempre anteporre il giusto al conveniente, anche quando questo significa trovarsi in una posizione più scomoda e difficile da gestire, perché il comportamento etico è indipendente da valutazioni di profitto.

[2] Ambito presente anche nel valore "Fiducia".

Comportamento responsabile

Siamo convinti che correttezza e lealtà debbano essere messe in atto sempre e nei confronti di tutti i soggetti che intrecciano relazioni con la nostra impresa: Clienti, gli azionisti, i colleghi, i fornitori, le comunità locali, le istituzioni, l'ambiente e le future generazioni.

Onestà

Ogni nostra azione, verso il Cliente, tra di noi e nel nostro lavoro è permeata dall'onestà. L'attività di un gruppo bancario è basata sulla fiducia ed è grazie all'onestà che costruiamo la fiducia dei nostri Clienti, il bene più prezioso che il nostro Gruppo possa avere.

Persona

L'amore per il Cliente è da sempre un valore centrale del nostro Gruppo. Per noi la persona conta e viene prima di tutto: è al centro del nostro modo di lavorare e parte del nostro modello organizzativo. La Persona rappresenta il nostro principale fattore competitivo.

Servire, curare, rispettare, lavorare per la persona è il nostro vero obbiettivo ed elemento distintivo del nostro modello. Partiamo dall'esigenza della persona e non dal prodotto o dal servizio. Le persone in quanto tali, con la loro unicità e le loro differenze rappresentano il motivo del nostro lavoro e del cambiamento. Mettere la persona al centro vuol dire costruire insieme un ambiente in cui le persone sono felici di vivere, di lavorare e crescere con gli altri. Ricercare la soddisfazione delle persone equivale a fare il loro bene e quindi a migliorare la loro vita.
La persona è il vero elemento differenziante di un'azienda: è elemento di diversità, di ricchezza. Il nuovo fattore competitivo è l'accesso alle persone, la capacità di attrarre talenti e farli crescere.

Amore per il Cliente

Crediamo che il nostro tradizionale valore di "Amore per il Cliente" sia sempre valido e ancora più realizzabile se pensiamo al Cliente come persona, con i suoi bisogni ed esigenze. Il Cliente rappresenta il presupposto stesso dell'esistenza del Gruppo Sella: detto tanto semplicemente quanto efficacemente con le parole del signor Giorgio Sella: "Il Cliente è colui che ci dà il pane". Ogni attività dunque deve essere orientata alla soddisfazione dei bisogni e delle esigenze del Cliente, con cura, attenzione e dedizione, in una parola: con "amore".

Lealtà[3]

Il primo elemento di rispetto e che guida il nostro rapporto tra persone, quale che sia il loro ruolo, è la lealtà, principio portante della fiducia che vogliamo animi la nostra relazione.

Talento

Crediamo che ciascuno abbia dei talenti e lavoriamo perché siano valorizzati: per questo, le persone devono essere messe nella condizione di poter esprimere al meglio il proprio talento.

[3] Ambito presente anche nei valori "Etica" e "Fiducia".

Crediamo che le responsabilità e i riconoscimenti debbano essere attribuiti a chi li merita, a chi è capace e debbano valorizzare il talento di ognuno. Un'azienda davvero meritocratica diventa un'azienda capace di attrarre, trattenere e valorizzare le persone di talento.

Meritocrazia

Il nostro deve essere un Gruppo meritocratico dove le competenze e il talento sono riconosciuti, dove è premiato chi ottiene risultati. La valutazione dei risultati va fatta su dati oggettivi, misurabili e documentati. Le capacità, i meriti e i risultati, pur avendo lo stesso valore per la crescita delle persone e il successo dell'azienda, possono essere molto diversi tra di loro, in funzione del tipo di lavoro svolto, delle diverse competenze, delle loro modalità di manifestazione. È quindi nostro obiettivo riconoscere i diversi meriti per premiare equamente chi li ha conseguiti e sapere individuare sempre il compito più adatto per ognuno.

Rispetto e Gentilezza

Interagire con gentilezza e avere comportamenti basati sul rispetto per il prossimo e per le sue idee, contribuisce a creare un clima positivo. Crediamo che una buona parola, un sorriso, contribuiscano a determinare la qualità del clima interno, rendendo più facile "fare squadra", collaborare e condividere gli stessi obiettivi, e favoriscano la soddisfazione dei Clienti e il raggiungimento dei risultati. La gentilezza e il nostro modo di porgerci sono conseguenza del nostro rispetto per il prossimo e per le sue idee, nonché del piacere personale di vedere il Cliente o un Collega soddisfatto ed arricchito dal nostro comportamento.

Squadra

Le persone sono il motore di ogni successo. In un'organizzazione complessa come un'azienda, i risultati derivano dalla somma del lavoro delle persone, unite per lo stesso obiettivo. Crediamo che la qualità delle nostre decisioni discenda dal confronto e dalla possibilità di far emergere le idee. Favoriamo la collaborazione come presupposto indispensabile per la buona esecuzione, per l'apprendimento, per la correzione degli errori e per un buon clima interno. Per questo, ci impegniamo a favorire sempre il lavoro di squadra, il coinvolgimento delle persone, il loro engagement e la capacità di lavorare in team.

Fiducia

La fiducia è il nostro mestiere ed è il presupposto per il nostro successo e per quello dei nostri Clienti. Per meritare fiducia dobbiamo costruire ogni giorno la nostra credibilità attraverso lealtà, competenza e responsabilità. La fiducia si basa su un'equilibrata propensione al rischio unita ad una sana prudenza. Fiducia ricambia fiducia.

"Io vi metterò ogni cura per meritare la necessaria fiducia, portandovi, oltre che capitali sufficienti, le tradizioni della mia famiglia, cioè attività, onestà e prudenza" (Gaudenzio Sella).

L'attività di un gruppo bancario è basata sulla fiducia ed è grazie all'onestà che costruiamo la

fiducia dei nostri Clienti, il bene più prezioso che il nostro Gruppo possa avere. La fiducia è un elemento essenziale per costruire le relazioni fra le persone. La fiducia è, allo stesso tempo, il risultato della soddisfazione dei nostri Clienti e la garanzia della nostra continuità. La fiducia genera fiducia, si costruisce in maniera graduale attraverso il nostro comportamento quotidiano, si nutre con i fatti e si mantiene con la coerenza: è un ponte che ci unisce con le altre persone, che comincia e finisce con la verità. La fiducia è il presupposto per prendere decisioni giuste e per questo è imprescindibile per la nostra sopravvivenza.

Un'organizzazione basata sulla fiducia è un'organizzazione agile, dove la burocrazia è ridotta al minimo e le decisioni vengono prese da chi ha maggior competenza sulla base dei principi e dei valori che ispirano l'attività lavorativa. Dare fiducia vuol dire essere sicuri di noi stessi e di chi abbiamo di fronte. La fiducia sta alla base della delega: delegare significa assegnare compiti rendendo autonome le persone nel definire i mezzi e i modi di realizzazione, tenersi informato sull'andamento delle attività delegate verificandone i risultati rispetto agli obiettivi fissati e facendo in modo che le persone rispondano dei risultati conseguiti.

Autonomia e Delega

Vogliamo essere organizzati dando elevata autonomia alle nostre persone, in base alla loro esperienza e capacità in modo che possano portare autonomamente il loro contributo al successo aziendale.

Correttezza e lealtà verso il Cliente

Mantenere la parola data, riconoscere la ragione del Cliente (quando sussiste), rispettare gli impegni presi sono elementi alla base di un comportamento corretto e leale nei confronti del Cliente.
Pur non essendo facile nel nostro mestiere sapere in anticipo quale sia la cosa migliore da proporre o suggerire al Cliente, il nostro dovere è fare sempre in modo che ciò che noi diciamo, i prodotti che offriamo, le operazioni che presentiamo, siano sempre innanzitutto nel suo interesse.

Trasparenza[4]

Crediamo fermamente che dire la verità, senza mai nasconderla né distorcerla o modificarla sia innanzitutto un valore etico nei confronti del Cliente. In particolare non nascondere rischi o commissioni a carico del Cliente, evidenziandoli quando lui o lei non li abbia chiesti o capiti, è il presupposto indispensabile per fare il suo vero interesse. Crediamo che il corretto funzionamento di un'azienda derivi dalla conoscenza del reale andamento delle variabili che la governano. Crediamo che una buona gestione delle risorse umane, tecniche e finanziarie debba essere basata sulla trasparenza. La trasparenza sui risultati, sull'andamento economico, sugli eventuali errori commessi, sui livelli di servizio, è un presupposto indispensabile per prendere le decisioni corrette per la costruzione dell'esperienza e del know how che determinano il nostro successo.

[4] Ambito presente anche nel valore "Etica".

Competenza e professionalità

La qualità del servizio che eroghiamo ai nostri Clienti, la bontà dei consigli che diamo, dipendono dalla nostra competenza e professionalità. Puntiamo su collaboratori che conoscano il proprio mestiere e lo sappiano gestire con competenza e professionalità, senza limitarsi ad un insieme di conoscenze acquisite una volta per sempre, ma che siano disponibili ad aggiornare ed accrescere il sapere proprio e altrui attraverso processi che favoriscano la diffusione delle conoscenze.
Crediamo anche che la competenza e la professionalità dipendano dalla formazione reciproca, dal continuo affinamento delle pratiche di lavoro nonché dalla correzione degli errori. La collaborazione, unita all'umiltà e alla sincerità, favorisce l'acquisizione di conoscenze ed è quindi un presupposto fondamentale per la nostra crescita professionale.

Lealtà[5]

Essere persone di cui ci si possa fidare, essere responsabili, corretti e trasparenti nei rapporti con gli altri, nella nostra azienda acquista un valore preponderante e rappresenta il terreno su cui tutti gli altri valori e il lavoro di squadra possono crescere e radicarsi.

Prudenza

La fiducia nasce e si rafforza nel tempo ma si può perdere in un istante. È conseguenza dei risultati ottenuti con una condotta sempre coerente e di particolare prudenza nella gestione dei rischi, nei prestiti, nelle scelte dei gestori e negli stessi investimenti della banca e del Gruppo.

Indipendenza

Siamo un Gruppo privato e indipendente, e agiamo facendoci ispirare dai nostri valori. Riteniamo che l'indipendenza e l'autonomia da qualsiasi interesse o appartenenza diversi da quello stabilito dall'oggetto sociale siano la principale garanzia di fare nel tempo l'interesse di tutti gli stakeholder.

Innovazione

Innovare è il principale fattore competitivo che caratterizza la nostra lunga storia imprenditoriale. Innovare è migliorare costantemente e da first mover il servizio al Cliente. Grazie ad apertura mentale e curiosità, anche apprendendo dagli errori, possiamo costruire l'ecosistema finanziario del futuro e aiutare le persone ad avere successo.

Per il gruppo Sella l'innovazione non è mai fine a se stessa ma è la risposta ai bisogni del presente e del futuro. Per essere capaci di innovare e per permettere alle persone di esprimere il proprio spirito innovatore, ci impegniamo a mantenere una struttura agile e semplice nella quale le persone devono essere messe nelle condizioni di avere iniziativa, di esprimere la propria energia e intraprendenza per affrontare nuove sfide, con creatività.

[5] Ambito presente anche nei valori "Etica" e "Persona".

Innovazione come stato mentale

L'innovazione nasce dal mettersi costantemente in discussione, dal chiedersi sempre: "si può fare in un modo migliore?". I presupposti per l'innovazione sono: apertura, curiosità, perseveranza, coraggio e miglioramento continuo.
Innovazione è vedere con la mente quello che ancora non c'è, migliorare il mondo che ci circonda, costruire strade dove non esistono, non avere timore dei cambiamenti.
L'innovazione sorge a qualsiasi livello di responsabilità e permette l'emergere dei talenti: per questo facciamo in modo che nel nostro Gruppo tutti abbiamo sempre la possibilità di esprimere la propria opinione.

Innovazione come processo aziendale

Le persone devono essere messe nelle condizioni di avere iniziative, di esprimere la propria energia e intraprendenza per affrontare nuove sfide con creatività. Solo così l'innovazione accade. Per portare a buon fine il processo innovativo, bisogna essere in grado di esplorare in tutte le direzioni e, una volta individuata l'opzione migliore, è necessario saper scegliere.

L'errore come ricchezza

Gli errori sono parte integrante dell'approccio imprenditoriale all'innovazione. Si può sbagliare, l'importante è correggersi velocemente, imparare dall'esperienza e migliorare. C'è un giusto livello di errore, che bisogna accettare e considerare meccanismo intrinseco di processo. Lo sbaglio deve essere visto come una ricchezza, non come una vergogna, perché il suo valore sta nell'apprendimento e rappresenta una fase della crescita delle persone.

Apertura al cambiamento

Vogliamo essere un Gruppo che sistematicamente si pone tra i primi alla ricerca delle innovazioni, che si adopera per cambiare la propria rotta quando il business, il mercato, i tempi lo richiedono, anticipando il mercato e traendone un vantaggio competitivo. Riteniamo che l'apertura al cambiamento e l'innovazione siano un presupposto indispensabile per la conservazione nel lungo periodo e per il successo.

First Mover

In un mondo sempre più veloce e complesso, è quanto mai importante essere dei first mover, far parte cioè di coloro che esplorano. Innovare significa apprendere ed essere all'avanguardia. È necessario quindi essere sempre almeno in linea con chi è più avanti, essere sempre aggiornati sullo stato dell'arte e cercare di muoversi in anticipo anche in quegli ambiti dove apparentemente l'innovazione è meno presente.

Coraggio e Visione

L'innovazione nasce dal sogno, dalle visioni, dal desiderio di avere un impatto e dalla determinazione nel perseguirlo. Per innovare bisogna deviare dal cammino esistente, dalle abitudini e quindi bisogna avere coraggio, intraprendenza.
Abbiamo il coraggio di esprimere le nostre idee e di valutare le idee degli altri. Confrontandosi

in modo aperto anche quando non si rilevano le migliori, le nostre idee possono contribuire a trovare le soluzioni giuste e vincenti.

Intraprendenza

Lo spirito di iniziativa e il coraggio di andare oltre il proprio compito sono ciò che accomuna le nostre persone e che genera l'energia che ci muove verso il futuro.

Intraprendenza per noi vuol dire raggiungere il risultato attraverso competenza e passione, col desiderio di crescere e imparare.

Autonomia

Sosteniamo con orgoglio la nostra autonomia che ci conferisce la libertà di cercare la migliore soluzione alle esigenze delle persone. Convinti che il risultato dipenda da noi, crediamo in noi stessi e, nel nostro operare, ci facciamo guidare dalla professionalità e dall'esperienza.

Orientamento al risultato

Impegno e risultato non sono sinonimi, le nostre sorti sono determinate dai risultati piuttosto che dal solo impegno. Nonostante quest'ultimo sia spesso un presupposto essenziale del risultato, che deve essere sempre riconosciuto, nel gruppo Sella perseguiamo e premiamo i risultati.
L'obiettivo di tutti deve dunque essere sempre quello di perseguire il risultato, sempre oggettivo e quantificabile.

Volontà

Crediamo che alla base dei risultati, specie quelli più grandi e difficili, vi siano soprattutto la volontà e la determinazione. Insieme alla capacità, conta l'entusiasmo, la passione e il desiderio di raggiungere il risultato.

Energia

Riteniamo che se è vero che i risultati di un'azienda dipendono dalle persone che vi lavorano, alcuni valori individuali, alcuni modi di essere più di altri costituiscano l'energia stessa della nostra azienda e siano quindi alla base dei nostri risultati, agevolando la condivisione dei nostri stessi valori aziendali.

Desiderio di crescere e di imparare

Accrescere costantemente le proprie competenze è fondamentale per contribuire allo sviluppo e alla crescita. Investiamo nelle persone che si impegnano concretamente per mettere in atto, per se stessi e per i propri collaboratori, processi formativi che favoriscano un costante aggiornamento in chi abbia il desiderio di imparare sempre.

Coraggio e creatività

Incoraggiamo i rischi calcolati e premiamo chi, nel rispetto delle regole, li corre e non chi li evita. Parliamo francamente degli errori commessi, considerandoli un'opportunità di crescita e di formazione. Riconosciamo il merito a chi si chiede "perché?", a chi sa individuare soluzioni vincenti, sapendo sperimentare e cercare al di fuori della strada tracciata.

Umiltà

Solo ponendoci con umiltà verso il nostro lavoro e verso tutte le persone con le quali entriamo in relazione possiamo metterci nella giusta predisposizione d'animo per ascoltare, imparare e cercare sempre la giusta soluzione per accogliere e superare al meglio tutte le sfide e le opportunità che quotidianamente si presentano a noi.

Fiducia nei propri mezzi

Crediamo che fare in proprio le attività su cui si fonda il vantaggio competitivo, sviluppando internamente competenze, prodotti e servizi di valore per i nostri Clienti, favorisca un atteggiamento di umiltà e allo stesso tempo di fiducia nei propri mezzi e nelle proprie risorse, che stimoli l'eccellenza, responsabilizzi e favorisca l'emergere delle migliori idee. La fiducia di potere e saper fare è uno stimolo alla crescita, al confronto critico e alla ricerca indipendente della strada vincente.

Responsabilità

Assumere la responsabilità significa rispondere in prima persona dei risultati e dell'andamento delle attività assegnate e riconoscere che le condizioni interne ed esterne sono uno dei fattori che si è chiamati a gestire, accettando quindi di farsi carico di qualsiasi evenienza, anche quando al di fuori del proprio controllo diretto. La responsabilità è quindi cosa distinta e più ampia dal "senso di responsabilità" in quanto presuppone non solo un atteggiamento di reazione di fronte alle necessità ma anche il dovere di incidere, decidere, organizzare e gestire. L'assunzione di responsabilità è importante ed è una decisione personale di impegnarsi e di aderire ad un progetto con la convinzione che "dipende da me adesso".

Senso di responsabilità - "Farsi carico"

La soddisfazione del Cliente, il buon funzionamento di un'azienda, il nostro successo individuale sono nello stesso modo il frutto di continue azioni, di piccoli miglioramenti e in genere del lungo lavoro di tutti noi. Pertanto il senso di responsabilità con cui affrontiamo un'esigenza di un Cliente, un eventuale problema lavorativo determina il risultato aziendale, oltre che la nostra professionalità, e quindi la crescita comune. "Farsi carico del problema" è l'atteggiamento in cui crediamo e che fa la differenza.

Apertura

Apertura vuol dire flessibilità, intraprendenza, accettazione dell'errore in vista di un successo futuro, mettendosi ogni giorno in discussione.

Una mentalità aperta e un'azienda aperta sono la condizione per contribuire allo sviluppo economico, interagendo senza barriere con l'ecosistema circostante.

L'ecosistema dal punto di vista del nostro Gruppo è un ambiente armonico e aperto, che permette alle parti di partecipare e prosperare in mutua connessione. Il nostro Gruppo si impegna ad assumere un ruolo di guida all'interno dell'ecosistema aperto dell'innovazione, per modellarne le potenzialità attorno a coloro che ne stanno facendo uso, affinché possano trarne il massimo beneficio possibile.

Pluralità come ricchezza, apertura mentale come forza

Il successo di un'azienda è frutto del lavoro di una comunità molto più ampia di quella costituita dai suoi dipendenti e collaboratori: la contaminazione e la diversità sono una ricchezza. Non esistono barriere alla capacità di contribuire tra interno ed esterno: competizione e collaborazione convivono nel fare ecosistema. L'apertura è un requisito necessario per favorire l'innovazione e promuovere tecniche di Open Innovation. Non bisogna avere paura di accogliere idee vincenti di altri: non avere barriere mentali e pregiudizi rappresenta il primo passo verso il cambiamento.

Porta aperta

Crediamo che l'individuazione della strada giusta derivi dal contributo di una pluralità di idee e di azioni. Ognuno di noi è una potenziale preziosa fonte di sviluppo e innovazione per l'azienda, ma affinché questo potenziale non rimanga tale e si sviluppi una proattività utile e concreta, dobbiamo favorire l'emersione delle idee, non sottovalutando i punti di vista, soprattutto se diversi dal nostro, approfondendo le intuizioni altrui e nostre, agevolando, nella sostanza, la creazione di un ambiente che sia a tutti i livelli stimolante ed incoraggiante.
La filosofia della "porta aperta" significa che ognuno ha la possibilità/dovere di esprimere le proprie idee, illustrandole a qualunque livello gerarchico e portare così il proprio contributo alla crescita dell'azienda, oltre che alla propria.

Open Team

Nel rigoroso rispetto della normativa e senza abbandonare la nostra prudenza, apriamo sempre di più la nostra organizzazione ai contributi di tutti coloro che decidono di percorrere con noi anche solo un breve tratto di questo viaggio straordinario, nello spirito di tradizione di innovazione che ci contraddistingue.
Per questo, consideriamo "colleghi" tutti coloro che creano valore per la nostra azienda, condividendo i nostri principi e il nostro purpose, e che lavorano con noi nel modo più produttivo possibile, in un ambiente che li riconosce e li accoglie sulla base del loro talento e del contributo che apportano, indipendentemente dalle scelte contrattuali che hanno fatto. Apprezziamo altresì il lavoro di clienti e fornitori e riconosciamo il loro contributo alla crescita dell'azienda.

2. PRINCIPI DI CONDOTTA CON GLI STAKEHOLDER

2.1 PRINCIPI GENERALI

Il gruppo Sella è consapevole che i risultati economici non possono essere disgiunti dall'impatto positivo sull'ambiente e sulla comunità e, per questo, è impegnato in un percorso volto a migliorare costantemente il profilo di impatto delle proprie attività sociali e ambientali e a farsi promotore di un'economia sostenibile e rigenerativa, che soddisfi i bisogni della generazione presente senza compromettere quelli delle generazioni future.

Il Gruppo crede fortemente che la creazione di valore condiviso sia garanzia per una crescita sana e duratura per sè e per tutti i suoi stakeholder.

Coerentemente con questi principi si impegna a promuovere in tutte le proprie attività comportamenti corretti e leali, che debbono essere messi in atto sempre e nei confronti di tutti i soggetti che entrano in relazione con il Gruppo medesimo.

Il gruppo Sella pertanto nello svolgimento delle proprie attività:

- agisce nel rispetto dell'etica e dei propri valori e promuove buone pratiche al proprio interno e nei confronti dei propri stakeholder allo scopo di avere un impatto sociale e ambientale positivo;
- non intrattiene rapporti finanziari o di altro genere a supporto di attività economiche che:
    - contribuiscano anche indirettamente a violare i diritti fondamentali della persona o a ostacolarne lo sviluppo,
    - ledano gravemente la salute delle persone,
    - non agiscano nel rispetto dell'ambiente
    - non rispettino consapevolmente le normative di tempo in tempo vigenti;
- si impegna, nell'ambito di tutte le proprie relazioni, a contrastare eventuali fenomeni di corruzione - anche solo potenziali - ed adotta in tal senso ogni misura atta ad assicurare "tolleranza zero" rispetto a tali fenomeni.

2.2 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON I CLIENTI E IL MERCATO

Alla base della storia del gruppo Sella c'è da sempre il rapporto con il cliente. Ogni attività è orientata alla soddisfazione dei bisogni e delle esigenze della persona, con cura, attenzione e dedizione, guidata dall'"amore per il cliente". La qualità della relazione con i clienti e la capacità di fare il loro interesse sono elementi essenziali per il Gruppo che opera con l'obiettivo di sviluppare relazioni durature, basate sulla fiducia e sulla soddisfazione reciproca.

L'attività commerciale è quindi improntata a criteri di onestà, professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia, trasparenza e riservatezza, nonché al miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti.

Il Gruppo attraverso la propria attività in tutti i business nei quali opera e in particolare nell'intermediazione finanziaria, vuole essere promotore di una economia sostenibile, supportando i propri clienti nel processo di transizione verso una economia ad impatto ESG positivo mediante l'attività di consulenza affiancata ad un'ampia offerta di prodotti e servizi e favorendo la creazione di opportunità di collaborazione e partnership in una logica open con altre realtà e start-up.

Il gruppo Sella mantiene e valorizza lo stretto rapporto con il territorio, con particolare riferimento al tessuto delle piccole e medie imprese, ai privati e alle famiglie, sostenendo la creazione e la crescita delle attività economiche e di progetti meritevoli. Particolare attenzione viene posta nello sviluppo e nella ricerca di meccanismi innovativi di finanziamento per favorire l'innovazione e l'imprenditorialità di coloro che, pur privi di adeguati capitali, hanno idee e progetti vincenti.

Il gruppo Sella promuove e opera in un ecosistema innovativo aperto. L'innovazione è da sempre il suo principale elemento distintivo attraverso il quale migliorare costantemente per rispondere al meglio alle esigenze dei clienti, con iniziativa e coraggio.

Il gruppo Sella ritiene che trasparenza e chiarezza nella comunicazione con i propri clienti siano fondamentali. L'attenzione è pertanto rivolta a comunicare in modo chiaro e semplice, fornendo un'informativa completa che consenta di comprendere le caratteristiche e il valore di tutti i prodotti e servizi disponibili.
In questo contesto si inserisce l'impegno del Gruppo nelle attività di educazione finanziaria che riveste un ruolo fondamentale nella promozione di iniziative capaci di sensibilizzare e guidare verso scelte consapevoli e responsabili.

Solo il costante dialogo può consentire di individuare le sue reali aspettative e di raccoglierne domande e suggerimenti, in modo da migliorare gli standard qualitativi della relazione e dell'offerta proposta.
Al fine di mantenere sempre alta l'attenzione su questo aspetto, il Gruppo svolge un regolare monitoraggio della soddisfazione dei propri clienti sia attraverso la propria rete commerciale sia attraverso indagini statistiche. Inoltre il Gruppo fornisce tempestivamente riscontro ai quesiti e ai reclami provenienti dai clienti, risolvendo le loro esigenze e fornendo valore aggiunto al rapporto instaurato. Il reclamo è considerato anche come un'opportunità di miglioramento, perché consente di rimuovere le cause che hanno originato le criticità e di accrescere la qualità dei rapporti con i clienti.

Concorrenza e libero mercato

Il gruppo Sella si attiene alle linee guida e alle prassi operative predisposte dall'Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato. L'obiettivo è prevenire violazioni della normativa, della concorrenza e del libero mercato, con particolare riferimento a comportamenti che si possano configurare come restrizioni alla libertà di concorrenza, all'abuso di posizione dominante o infine alla concentrazione restrittiva della libertà di concorrenza.

Inoltre, nella partecipazione a gare pubbliche, le società del Gruppo operano nel rispetto dell'etica e della corretta pratica commerciale.

2.3 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON IL PERSONALE E COLLABORATORI

Come evidenziato nei nostri valori, alla base del successo del gruppo Sella c'è il talento delle sue persone, cioè l'insieme delle competenze e conoscenze tecniche, della motivazione e delle qualità umane che caratterizzano ogni suo componente. Forti di questa consapevolezza riserviamo quotidianamente la massima attenzione nel verificare la piena soddisfazione delle aspettative e delle aspirazioni di ogni collega.
Valorizziamo le differenze, coltiviamo le passioni, premiamo il merito e mettiamo in campo meccanismi volti a permettere la migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. Il vero successo per il nostro Gruppo è riuscire a raggiungere insieme obiettivi ambiziosi con la consapevolezza che tutti i membri del team si siano sentiti parte attiva e soddisfatta del percorso fatto per raggiungere questi traguardi.
Il gruppo Sella si adopera per costruire un rapporto con tutti i collaboratori basato su trasparenza, lealtà e fiducia reciproca, per sostenere e valorizzare livelli eccellenti di professionalità ed impegno.

Il Gruppo identifica nella soddisfazione delle aspirazioni delle persone una chiave essenziale per stimolare ciascuno a dare il suo miglior contributo condividendo i valori che lo guidano e ricercando costantemente il migliore equilibrio tra le esigenze aziendali e le aspirazioni e motivazioni dei singoli collaboratori. Il Gruppo applica politiche di flessibilità volte a perseguire la migliore work-life balance e a dare sostegno alla genitorialità.
La ricerca e la selezione del personale sono condotte sulla base di criteri oggettivi di competenza, professionalità e meritocrazia al fine di inserire nel gruppo Sella persone che facciano propri i nostri valori e che possano apportare il proprio talento e crescere in competenza e professionalità nel lungo periodo.

Il gruppo Sella promuove la diversità e l'inclusione delle differenze di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento e identità sessuale, lingua o diversa abilità, contrastando e sanzionando tutti quei comportamenti che comportino una condotta scorretta e generino favoritismi, abusi e discriminazioni.

Prestazione e professionalità sono oggetto di un processo di valutazione annuale che vede coinvolti in maniera trasparente responsabili e collaboratori. Tale processo ha inoltre la finalità di definire e condividere obiettivi annuali del proprio lavoro e piani di miglioramento professionale. In particolare, tutti i collaboratori sono valutati annualmente in merito a quanto i propri comportamenti siano coerenti con i Valori del gruppo Sella.
Il gruppo Sella:

- ascolta in modo sistematico e strutturato le persone per favorire allineamento e

motivazione;
- persegue azioni di miglioramento continuo coinvolgendo le persone;
- riconosce ad ogni persona la possibilità e responsabilità di partecipare al cambiamento attraverso il proprio contributo individuale.

Per perseguire con successo questa politica sono quindi fattori chiave lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze manageriali e tecnico-professionali: un eccellente livello di competenza supporta e favorisce il raggiungimento dei risultati di business.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione dei collaboratori sono definite nel rispetto del principio della neutralità di genere e in modo da essere sempre coerenti con gli interessi dei clienti e degli altri stakeholder, in linea con i valori, con la visione e le strategie di lungo periodo e rispettose delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione favoriscono la meritocrazia e quindi la competitività e il buon governo del Gruppo nonché la sostenibilità del suo sviluppo. In particolare, adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione tendono ad attrarre e a mantenere nel Gruppo le persone aventi professionalità e capacità adeguate alle sue esigenze.

I sistemi di incentivazione sono articolati in modo tale che vi sia convergenza fra obiettivi personali e societari, al fine di generare comportamenti responsabili e in linea con gli interessi di tutti gli stakeholder.

Le modalità di assegnazione degli obiettivi devono curare con particolare attenzione che si operi nell'interesse del cliente: l'impostazione di budget e gli obiettivi assegnati debbono pertanto essere coerenti e compatibili con le caratteristiche ed il profilo della clientela ed è vietato quindi assegnare obiettivi di prodotto o commerciali che possano indurre comportamenti contrari all'interesse del cliente.

Il coinvolgimento è perseguito con misure concrete che impegnano costantemente il Gruppo nell'aggiornamento di tutto il personale sulle strategie, sui risultati e più in generale sugli eventi di maggior rilievo che interessano il Gruppo e il mercato di riferimento.
Tra queste si segnalano:
- la pubblicazione di materiale informativo a commento dell'andamento economico, delle iniziative in corso, di novità organizzative di rilievo;
- frequenti incontri tra i vertici aziendali e i collaboratori, dedicati all'illustrazione del piano strategico, a iniziative di particolare rilievo, alla raccolta di feedback e al confronto con le persone;
- l'adozione di numerosi strumenti per consentire a tutto il personale di interagire direttamente con i vertici aziendali per formulare domande, proposte e critiche.

Il Gruppo adotta tutte le misure necessarie a salvaguardare l'oggettività e l'assoluta

indipendenza dell'operato dei collaboratori, e in particolare scoraggia i clienti e/o i fornitori dal fare regali/omaggi ponendo divieto ai dipendenti/collaboratori destinatari di poterli trattenere a titolo personale: questi infatti devono essere consegnati alla Società di appartenenza in modo che siano devoluti in beneficenza.

Il gruppo Sella regola le relazioni con i collaboratori tramite opportuni strumenti di normativa interna, e in particolare tramite:

- il "Codice di condotta e autodisciplina interno" redatto, aggiornato e diffuso dalla Capogruppo e portato a conoscenza di tutti i collaboratori (tramite ordine di servizio o con altre modalità cogenti);
- ulteriori dispositivi normativi interni (ordini di servizio, norme tecniche) volti a disciplinare singole materie.

Il presente Codice riporta i principi di carattere più generale attinenti al personale che costituiscono il fondamento dei disposti normativi predetti.

Rapporti con le Organizzazioni Sindacali

I rapporti con le Organizzazioni Sindacali sono ispirati ed improntati a principi di correttezza e rispetto dei reciproci ruoli, nonché all'osservanza delle regole, con l'obiettivo di realizzare sempre nuove intese per la crescita, la competitività e l'occupazione sostenibile del Gruppo, tenuto debito conto dello scenario e del contesto di riferimento.
Il confronto e la ricerca di soluzioni condivise, anche innovative, che tutelino il personale coinvolto sotto il profilo occupazionale, professionale ed economico-normativo, accompagnano costantemente le relazioni tra il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali.

2.4 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON GLI AZIONISTI E ORGANI SOCIALI

2.4.1 Azionisti

Il gruppo Sella ritiene positivo ed importante creare una relazione stabile e di soddisfazione nel tempo con tutti gli azionisti, affinché essi possano percepire ed apprezzare di essere parte di un progetto più ampio attraverso la condivisione delle informazioni, dei valori e degli obiettivi. Grazie all'informazione ed alla conoscenza della propria impresa, gli azionisti possono sostenere con competenza il proprio ruolo e contribuire a favorirne lo sviluppo nel tempo. Conoscere le sfide che essa affronta e condividerne i successi è essenziale per rafforzare il sentimento di "appartenenza"; pertanto l'obiettivo del gruppo Sella è quello che i propri azionisti siano sempre "sostenitori informati".

A tal fine il Gruppo assicura agli Azionisti:

- ascolto, supporto e dialogo al fine di:
    - fornire informazioni e spiegazioni, con gentilezza, prontezza e trasparenza, in

modo che l'Azionista possa partecipare più consapevolmente alla vita dell'impresa;
  - contribuire alla loro formazione e preparazione;
  - contribuire a creare una relazione stabile e di soddisfazione nel tempo

- parità di informazione tra Azionisti e costante attenzione, senza discriminazioni e comportamenti preferenziali, nel rispetto e valorizzazione delle peculiarità di ciascuno e cogliendo le opportunità offerte dall'evoluzione della tecnologia per garantire una sempre maggior capillarità dell'informazione;
- la più ampia possibilità di partecipazione diretta ed attiva all'Assemblea;
- l'effettivo esercizio dei diritti assembleari, ed in particolare il diritto di:
  - ricevere sempre informazioni corrette, chiare ed esaustive in relazione alle decisioni da assumere;
  - chiedere chiarimenti circa gli argomenti in discussione anche prima della tenuta della seduta assembleare e di esprimere in sede assembleare la propria opinione e formulare interventi;
  - esprimere il proprio voto in modo consapevole e libero da condizionamenti.

2.4.2 Organi sociali

I Consigli di Amministrazione della Capogruppo e delle singole entità del Gruppo presiedono al rispetto della mission aziendale, alle scelte strategiche, alle politiche aziendali ed alla fissazione degli obiettivi sociali. In questo senso si impegnano anche a dare attuazione, attraverso i CEO e le strutture di Direzione delle rispettive società, ai principi contenuti nel presente Codice Etico, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo promuovendone la diffusione e la piena applicazione da parte di tutti i dipendenti e di tutti i collaboratori del Gruppo. A tal fine, i Consigli si ispirano, anche nella fissazione degli obiettivi strategici di impresa, ai valori espressi dal presente Codice Etico.

La policy adottata dal Gruppo per la migliore selezione degli esponenti aziendali, con la presenza diversificata, anche sotto l'aspetto del genere, di professionalità ed esperienze tra esponenti autorevoli della proprietà, del management ed indipendenti, favorisce la più ampia e utile dialettica, anche sotto il profilo del rispetto del presente Codice.

I Collegi Sindacali svolgono i compiti ad essi attribuiti dalla Legge, dallo Statuto, dalle norme di Vigilanza e regolamentari applicabili, avvalendosi per lo svolgimento delle verifiche e degli accertamenti necessari anche delle strutture e delle funzioni di controllo interne al Gruppo. Nella propria attività di controllo sull'osservanza delle norme, i Collegi evidenziano gli eventuali casi riscontrati di comportamenti contrari o difformi ai principi del presente Codice.

Gli Organi sociali ed individualmente gli esponenti che li compongono, oltre che al rispetto della Legge, dello Statuto Sociale, della normativa di Vigilanza, si impegnano all'osservanza di quanto contenuto nel presente "Codice Etico".

2.5 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON I FORNITORI

Il Gruppo Sella è consapevole del ruolo fondamentale che i suoi fornitori svolgono per consentirgli, a sua volta, di fornire prodotti e servizi di qualità ai clienti e a tutti gli stakeholder. Per questo desidera instaurare con i propri fornitori relazioni il più possibile stabili nel tempo basate sulla reciproca correttezza e trasparenza, che assicurino, tra i diversi aspetti, in particolare: elevata qualità dei prodotti e servizi forniti, concorrenzialità dei prezzi, attenzione alla sostenibilità ambientale, sociale e di governance, rispetto dei tempi e delle condizioni concordate.
Il Gruppo adotta pertanto comportamenti basati sulla fiducia, improntati all'ascolto e al confronto che coinvolgano i fornitori in un ruolo proattivo al fine di migliorare le relazioni ed i servizi forniti.
Il Gruppo si impegna a rispettare politiche aziendali che improntino le relazioni alla massima correttezza, soprattutto nella gestione e conclusione dei contratti, evitando situazioni di conflitto di interessi personali.

Le attività di scelta dei fornitori, effettuate nel rispetto dei principi generali di condotta con gli stakeholder di cui al punto 2.1 del seguente documento, sono improntate alla ricerca della massimizzazione dei vantaggi per il Gruppo e alla tutela della reputazione dello stesso consentendo al fornitore la sostenibilità della fornitura nel lungo periodo. A tal fine, ogni persona che partecipa all'attività di scelta del fornitore, è tenuta ad adottare, a titolo esemplificativo, i comportamenti indicati di seguito:

- riconoscere ai fornitori, in possesso dei requisiti individuati dalle politiche aziendali, pari opportunità di partecipazione alla selezione e pari disponibilità delle informazioni necessarie a presentare una offerta nel migliore interesse del Gruppo;
- verificare che i fornitori abbiamo standard di condotta coerenti con i principi generali riportati nel presente documento. Particolare rilevanza assume la serietà e la reputazione, il rispetto dei diritti dei propri lavoratori, nonché la gestione responsabile degli impatti ambientali e sociali;
- assicurare la partecipazione all'eventuale selezione di un numero sufficiente di fornitori, secondo quanto definito nelle relative politiche aziendali;
- verificare, attraverso idonea documentazione, che i fornitori dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche, esperienza e risorse adeguate alle esigenze aziendali anche a tutela della reputazione del Gruppo.

Particolare attenzione e cautela deve essere prestata da parte dai destinatari del presente Codice Etico e in particolare da esponenti, dipendenti, collaboratori del Gruppo, nel caso utilizzino anche a titolo personale fornitori già in relazione con il Gruppo. Infatti, oltre ad evitare ogni situazione - anche potenziale - di conflitto di interesse, dovranno porre particolare cura nel verificare che il prezzo per l'acquisto di beni o per le prestazioni di servizi a loro praticato sia riferito ad un valore normale "di mercato", corrispondente al trattamento riservato ad altri clienti per beni e prestazioni analoghi, in nessun modo accettando

trattamenti di particolare favore.

Il gruppo Sella cura presso i propri fornitori la diffusione dei principi del presente Codice che li riguardano, sensibilizzandoli al rispetto degli stessi.

2.6 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON LE ISTITUZIONI[6]

Il Gruppo ritiene da sempre essenziale, per la propria esistenza e per assicurare la continuità aziendale, preservare e rafforzare la propria riconosciuta reputazione di integrità, correttezza e professionalità e si adopera per tutelarla nel continuo e a tutti i livelli.
Nelle relazioni con le Istituzioni assume assoluta rilevanza l'instaurazione ed il mantenimento di corretti comportamenti e rapporti, con specifica particolare attenzione alla assunzione di impegni di qualsiasi genere. Come per ogni altra relazione intrattenuta dalle entità del Gruppo e dalle persone che ne fanno parte, a maggior ragione le relazioni con le istituzioni pubbliche, o comunque di interesse pubblico o generale, tra le quali le Autorità di Vigilanza, sono curate nella più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, con spirito di collaborazione, toni adeguati e nel rigoroso rispetto dei ruoli.

Comportamenti ed atteggiamenti devono sempre essere tali da non poter in alcun modo ingenerare il minimo dubbio, da parte di un osservatore terzo e imparziale, che possano essere destinati a ottenere vantaggi o favori in modo indebito o improprio per il Gruppo e/o per i suoi esponenti e/o dipendenti e collaboratori.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di ogni genere, con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio, sono riservate alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale munito di poteri a ciò autorizzato che ne custodiscono diligentemente la documentazione inerente i contatti avuti e/o gli eventuali reciproci impegni assunti.
E' fatto assoluto divieto per qualsiasi ragione di promettere od offrire - o anche solo assumere comportamenti che nei fatti appaiano conducenti - a Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti della Pubblica Amministrazione: pagamenti, doni[7], benefici o altre utilità di qualsiasi genere ed entità, con l'intento di favorire gli interessi del Gruppo nella conclusione di contratti e accordi.
Il Gruppo assicura che eventuali contributi, finanziamenti o altre erogazioni, comunque denominate, concesse ad entità del Gruppo dallo Stato, dalla Comunità Europea o da altri soggetti pubblici siano utilizzati esclusivamente per le finalità per le quali sono stati assegnati

[6] Ai fini del presente Codice, il termine **"Istituzioni"** si riferisce a qualsiasi ente pubblico, agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica che agisce in qualità di pubblico ufficiale o in qualità di incaricato di pubblico servizio, ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero. Nella definizione si ricomprendono inoltre gli enti privati che adempiano una funzione pubblicistica a presidio della tutela di interessi generali.

[7] Nel termine "doni" sopra riportato non si intendono ricompresi gli omaggi natalizi standard di minima entità che il Gruppo tradizionalmente invia nell'ambito del normale intrattenimento di relazioni.

e nel rispetto delle norme specifiche.

Relazioni con le Autorità di Vigilanza

Il miglior profilo reputazionale del Gruppo, quale gruppo bancario soggetto alla regolamentazione di settore, è assicurato attraverso relazioni con le Autorità di Vigilanza e gli Enti regolatori del mercato, improntate a correttezza, trasparenza e professionalità, oltre che alla massima collaborazione.

Il gruppo Sella consapevole della importanza del ruolo istituzionale delle Autorità di Vigilanza nell'interesse proprio, dei propri clienti e di tutti gli stakeholder, si attiva per agevolarne l'operato e favorire la più ampia ricezione sostanziale e non meramente formale al proprio interno delle disposizioni ricevute.

La Capogruppo in particolare intrattiene relazioni sistematiche con le Autorità di Vigilanza, ed in particolare con i Servizi preposti alla Supervisione nel continuo sul gruppo Sella. Tali relazioni, strettamente correlate al profilo reputazionale del Gruppo, permettono di assicurare alle Autorità di Vigilanza i necessari tempestivi aggiornamenti in merito a fatti ed eventi di rilievo che lo riguardino e, al contempo, consentono, nell'assoluto rispetto dei rispettivi ruoli, di poter accedere ad un utile confronto e ad eventuali chiarimenti su specifici temi.

Le relazioni con le Autorità di Vigilanza sono curate nell'ottica di:

- poter adempiere in modo ottimale e puntuale agli obblighi di comunicazione e segnalazione, assicurando completezza e correttezza dei dati e delle informazioni forniti e oggettività dei processi valutativi seguiti;
- collaborare nelle verifiche di ogni tipologia, fornendo tempestivamente e accuratamente tutte le informazioni, i documenti e i dati richiesti.

Relazioni con l'Autorità Giudiziaria

In particolare, nelle relazioni con l'Autorità Giudiziaria e con gli Organi da essa delegati, le entità del gruppo Sella assicurano la massima collaborazione, sia qualora siano interessate ad indagini che riguardino terzi, sia nel caso tali indagini riguardino le stesse entità del Gruppo e/o propri esponenti.

Per quanto ovvio, deve sempre essere dichiarata la verità dei fatti di cui si è a conoscenza; ogni dichiarazione deve sempre essere improntata a criteri di trasparenza e correttezza.

2.7 PRINCIPI DI CONDOTTA NELLA RELAZIONE CON LA COLLETTIVITÀ

Il gruppo Sella è consapevole dell'importanza di un sistema bancario e finanziario sano ed efficiente quale presupposto per lo sviluppo equilibrato e sostenibile del contesto socio-economico.

In questo senso il Gruppo impronta da sempre la propria condotta nei confronti della collettività a principi di collaborazione proattiva contribuendo allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui opera e, grazie al proprio ruolo di intermediario finanziario, supporta realtà e iniziative meritevoli affiancando i propri stakeholder con iniziative sul territorio.

Inoltre il Gruppo tutela e valorizza il benessere individuale e professionale delle persone, interne ed esterne, promuovendo con attività concrete in particolare l'education, la diversity e l'inclusion.

2.7.1 Rapporti con il territorio

Avere un impatto positivo sul territorio significa operare concretamente per sostenerne una crescita sana e duratura. Ciò avviene attraverso la creazione di valore condiviso e restituendo alla comunità la fiducia ed il sostegno che hanno accompagnato la storia del Gruppo in linea con il principio del "giving back".
Il gruppo Sella, nel rispetto dei propri valori e del proprio ruolo:

- sostiene l'imprenditorialità, il valore del lavoro, l'innovazione, il talento e crea opportunità di networking attraverso un ecosistema volto a supportare la crescita, la transizione e la trasformazione digitale;
- sostiene, promuove e realizza iniziative a vantaggio del territorio sia con iniziative proprie sia in collaborazione con le diverse realtà in esso operanti (istituzioni pubbliche, scuole, associazioni di categoria, ecc.);
- partecipa alla realizzazione di iniziative culturali legate al territorio e al suo sviluppo anche tramite erogazioni liberali e sponsorizzazioni;
- sostiene e promuove iniziative sociali e di solidarietà a favore della collettività e in particolare nei territori nei quali opera, sia attraverso il supporto economico sia mediante l'attività di volontariato;
- non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche, né a loro rappresentanti o candidati.

2.7.2 Rapporti con i Media

Il Gruppo riconosce l'importanza del ruolo informativo svolto dai mass media nei confronti della collettività. A tale scopo intrattiene canali stabili di comunicazione e collabora con gli organi di informazione senza discriminazioni o comportamenti preferenziali, nel rispetto dei reciproci ruoli, secondo principi di verità, trasparenza e correttezza. In tal senso il Gruppo si adopera affinché tutte le comunicazioni rispondano a tali principi.

Il Gruppo ha affidato ad un'apposita funzione la responsabilità di gestire e coordinare le relazioni con i mezzi di informazione in modo efficace e coerente con i principi enunciati e si è dotato di specifiche norme interne rivolte ai dipendenti, che comprendono i principi e la condotta da tenere nei confronti degli organi di informazione.

Con gli stessi criteri e principi di trasparenza, chiarezza, completezza e tempestività dell'informazione il Gruppo comunica ai propri stakeholder e all'opinione pubblica attraverso i propri canali (siti internet, app, social network, newsletter).

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

Il gruppo Sella mantiene rapporti ispirati a correttezza, trasparenza, collaborazione e assoluto rispetto dell'indipendenza dei ruoli con analisti finanziari, società di rating e società di revisione.

2.8 PRINCIPI DI CONDOTTA IN RELAZIONE ALL'AMBIENTE

Il gruppo Sella è consapevole che la salvaguardia dell'ambiente è una priorità e mettere in atto comportamenti che riducano il riscaldamento globale e contrastino il cambiamento climatico, preservando il futuro del pianeta, è un presupposto per uno sviluppo sano e sostenibile nel lungo periodo e un dovere di tutti, aziende e cittadini.

La sostenibilità ambientale fa quindi riferimento al concetto di responsabilità di un soggetto verso altri soggetti: una responsabilità etica e morale, ancora prima che legale.
In tale ottica l'approccio del Gruppo è di essere promotore di un'economia sostenibile sia attraverso il miglioramento costante delle proprie performance ambientali, in quello che riconduciamo all'"impatto diretto", sia attraverso l'attività di intermediazione finanziaria per supportare i clienti nel processo di transizione verso un minore impatto ambientale delle loro attività, in quello che definiamo "impatto sull'ecosistema".

Al fine di porre in essere comportamenti virtuosi nei confronti dell'ambiente, creare valore e contribuire a favorire una crescita sana e duratura per sè e per tutti i suoi stakeholder, il Gruppo opera per:

- ridurre le emissioni di gas climalteranti lorde promuovendo e realizzando azioni di contenimento dei consumi energetici, con riferimento principalmente all'ambito immobiliare, alla mobilità e all'utilizzo di apparecchiature elettroniche. Tale obiettivo vale sia per le performance ambientali proprie del Gruppo, sia per l'intero ecosistema, dove attraverso l'attività di intermediazione si supportano i clienti e gli altri stakeholder nel contrasto al cambiamento climatico;
- promuovere e incrementare l'utilizzo di fonti rinnovabili in ogni ambito possibile, anche attraverso il potenziamento dell'autoproduzione, sia tra le società del Gruppo sia presso tutti gli stakeholder;
- azzerare l'impatto delle emissioni di CO_2 del Gruppo che non possono essere evitate, anche in considerazione delle tecnologie tempo per tempo disponibili, attraverso la compensazione mediante il sostegno a progetti ad elevato impatto positivo ambientale;

- evitare lo spreco, minimizzare la produzione di rifiuti, massimizzare la raccolta differenziata ed ottimizzare le scelte di smaltimento che promuovano l'economia circolare;
- promuovere la condivisione dei principi e della cultura di sostenibilità presso tutti gli stakeholder in particolare dipendenti, collaboratori, esponenti, azionisti, clienti e fornitori al fine di ingenerare comportamenti e stili di vita consapevoli, responsabili e sostenibili;
- promuovere verso l'intera catena del valore del Gruppo l'innovazione, la digitalizzazione e la diffusione di tecnologie in grado di ridurre l'impatto ambientale anche attraverso iniziative e partnership in una logica open con altre società e start-up;
- supportare i clienti e gli altri stakeholder nel processo di transizione verso un'economia a minore impatto ambientale con un'attività di consulenza affiancata ad un'ampia offerta di prodotti e servizi;
- prediligere nella valutazione dei fornitori, unitamente agli altri requisiti, coloro che adottano pratiche di gestione e tecnologie sostenibili e che forniscono prodotti e servizi a minor impatto ambientale.

Il gruppo Sella integra i temi legati all'impatto ambientale nelle strategie aziendali, nelle valutazioni di business, nella gestione dei rischi, prediligendo un approccio data-driven fondamentale per la definizione di target quantitativi ed il costante monitoraggio dei risultati. Inoltre, il Gruppo si impegna ad informare in modo trasparente i propri stakeholders in merito alle progettualità intraprese e ai risultati raggiunti. La rendicontazione degli impatti ambientali del Gruppo viene realizzata con periodicità almeno annuale utilizzando standard internazionalmente riconosciuti.

3. ATTUAZIONE E CONTROLLO

Il Codice Etico, e ogni suo eventuale futuro aggiornamento, è approvato dall'Organo con Funzione di Supervisione Strategica[8] della Capogruppo Banca Sella Holding, su proposta dell'Organo con Funzione di Gestione[9] ed è trasmesso, per il suo recepimento, alle altre Società del Gruppo tramite apposita circolare. L'Organo con Funzione di Supervisione Strategica della Capogruppo, in sede di approvazione del documento, può proporre autonomamente eventuali integrazioni o modifiche al testo presentato dall'Organo con Funzione di Gestione.

Il Codice è soggetto a revisione periodica a cura dell'Organo con Funzione di Gestione della Capogruppo, quando dallo stesso ritenuto opportuno o su segnalazione di altra funzione, in collaborazione con tutte le altre strutture coinvolte.

[8] Consiglio di Amministrazione.
[9] Amministratore Delegato e Ceo.

3.1 MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Il presente Codice Etico, nonché ogni suo successivo aggiornamento, è reso accessibileai clienti e ai soggetti interessati attraverso la pubblicazione nel sito internet delle Società del Gruppo.
È inoltre messo a disposizione sulle intranet aziendali delle Società del Gruppo, accessibili a tutti i dipendenti del Gruppo.
Una copia è infine messa a disposizione di ciascun consigliere, sindaco, dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di collaborazione con l'azienda.

I principi e i valori che si vogliono affermare attraverso il Codice Etico saranno inoltre diffusi tramite attività di formazione per consentire di tradurre i principi in comportamenti concreti da adottare durante l'attività lavorativa quotidiana. Le attività di formazione saranno declinate in base ai diversi ruoli, coinvolgendo tutte le figure a partire dai neoassunti fino agli esponenti aziendali.

Il Gruppo è infatti attento a diffondere la cultura del Codice Etico mediante ogni forma e strumento interno disponibile. La valutazione della prestazione delle risorse (con specifico riferimento a coloro che hanno ruoli di responsabilità) terrà conto anche del rispetto dei principi etici che ha caratterizzato il proprio operato.

3.2 MECCANISMI DI CONTROLLO

Il presente Codice si fonda sul principio di responsabilità di ciascuna struttura e delle persone nel tutelare il valore reputazionale del Gruppo adottando comportamenti eticamente e socialmente responsabili. Ogni struttura aziendale è perciò tenuta a presidiare e garantire l'aderenza delle proprie azioni e attività ai principi e ai valori espressi nel presente Codice, attuando, sul rispetto della normativa interna dagli stessi derivante, forme di controllo di primo livello nell'ambito della propria sfera di attività e competenze nonché segnalando eventuali inosservanze rilevate secondo le modalità di seguito descritte.

La funzione di Compliance di Capogruppo è responsabile di valutare ex-ante la conformità del Codice Etico alle norme di etero-regolamentazione. Inoltre, la funzione di Compliance di Capogruppo e la relativa funzione di ciascuna Società del Gruppo sono responsabili di valutare, nello svolgimento delle proprie attività, la conformità allo stesso delle norme di auto-regolamentazione.
La funzione di Compliance di ciascuna Società del Gruppo nell'esecuzione dei propri controlli di secondo livello accerta l'effettiva integrazione delle strategie, delle politiche e delle procedure aziendali con i principi ed i valori etici espressi, individua potenziali aree di criticità, indica alle strutture coinvolte, in seguito a confronto con le stesse, eventuali azioni correttive e monitora la successiva implementazione Riferisce, attraverso i propri flussi informativi, definiti nella normativa interna, gli esiti delle proprie attività all'Organo con Funzione di

Supervisione Strategica, all'Organo con Funzione di Gestione e a quello di Controllo, incluso, ove opportuno, l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001, relativamente alle risultanze delle verifiche effettuate.

La funzione di controllo di terzo livello (Revisione Interna) di ciascuna Società del Gruppo assicura a sua volta un'azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi aziendali affinché rispettino le regole derivanti dall'applicazione dei principi e valori espressi nel presente Codice e sulla salvaguardia del valore delle attività anche, con riferimento a quelle connesse agli impegni etici e di responsabilità sociale del Gruppo, riferendone, attraverso i propri flussi informativi definiti nella normativa interna, all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, all'Organo con Funzione di Gestione competenti e a quello di Controllo.

3.3 SEGNALAZIONE E INTERVENTI IN CASO DI INOSSERVANZA

Le segnalazioni di eventuali violazioni alla normativa interna derivante dall'applicazione dei principi e valori espressi nel Codice Etico, non veicolate attraverso l'ordinario sistema dei controlli interni di cui sopra, vanno inoltrate in forma scritta e non anonima a:

Banca Sella Holding
Responsabile della Revisione Interna P.zza Gaudenzio Sella 1
13900 Biella

oppure tramite cassetto di posta elettronica codice.etico@sella.it.

Inoltre, ogni struttura aziendale, in quanto presidio di primo livello per il rispetto dei principi e dei valori etici espressi dal Codice nell'ambito delle proprie attività e competenze, può anche segnalare eventuali inosservanze in forma diretta e riservata al proprio responsabile gerarchico, che dovrà riferire al Responsabile della Revisione Interna della Capogruppo.
Qualora il segnalante preferisca, infine, avvalersi delle specifiche tutele assicurate dalla dall'art. 52–bis del T.U.B. e dall'art. 4 undicies del T.U.F. che disciplinano i "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni", potrà utilizzare la Procedura di Allerta Interna (Whistleblowing) la cui disciplina è pubblicata nella intranet aziendale.

La Revisione Interna della Capogruppo si farà carico della segnalazione pervenuta svolgendo i necessari approfondimenti, comunicandone gli esiti agli Organi Aziendali competenti ed alla funzione di Compliance della Capogruppo.

Ogni segnalazione sarà trattata con la necessaria riservatezza sia nei confronti del segnalante sia di eventuali persone segnalate, fatti salvi gli obblighi di legge; chiunque effettui segnalazioni in buona fede è garantito da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Il gruppo Sella adotta il giusto rigore nel trattamento delle violazioni al Codice, da chiunque

commesse, prevedendo ed irrogando, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alla gravità delle violazioni e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro. Salvo il caso di comportamenti fraudolenti, recidivi o di particolare gravità per i quali possono essere previste sanzioni disciplinari e contrattuali, il gruppo Sella favorisce l'attuazione di interventi di formazione e sensibilizzazione nei confronti dei propri dipendenti.

Nei confronti dei soggetti che non intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, il Gruppo si riserva di intraprendere qualsiasi azione ritenuta idonea a salvaguardare gli interessi sociali, ivi compresa la facoltà di chiedere eventuali risarcimenti a seguito dei danni, anche reputazionali, subiti.