



## ***POLICY SULLA DIVERSITA', L'EQUITA' E L'INCLUSIONE***

Data Delibera	15/07/2024
Decorrenza	01/09/2024
Ambito/Processo/sottoprocesso	Supporto /Risorse Umane
Sotto-Processi impattati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisizione Risorse Umane</li> <li>• Gestione Risorse Umane</li> <li>• Formazione Risorse Umane</li> </ul>
Codici Processi Impattati	S.4.1 / S.4.2 / S.4.3
Process Owner Principale	Ufficio Personale per conto del Direttore Generale
Codice Process Owner Principale	075
Riferimento normativa I e II livello	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codice Etico</li> <li>• Codice Disciplinare</li> <li>• Regolamento Selezione Risorse Umane</li> <li>• Regolamento in materia di Whistleblowing</li> <li>• Policy in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;</li> <li>• Policy di gestione del personale e delle risorse umane;</li> <li>• Testo Unico dei Regolamenti sul Governo Societario</li> </ul>
Destinatari processo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• membri del Consiglio di Amministrazione</li> <li>• membri del Collegio Sindacale</li> <li>• tutto il personale dipendente di Banca CRS</li> <li>• collaboratori e consulenti che agiscono in nome e/o per conto della Banca</li> </ul>
Nuovo documento/ aggiornamento	Nuovo
Allegati	Allegato A - elenco KPI
Ricevuta p.p.v	no

## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE</b>	pag. 3
1.1. PREMESSA	pag. 3
1.2. APPLICABILITÀ	pag. 4
<b>2. CONTESTO DI RIFERIMENTO</b>	pag. 4
2.1. FRAMEWORK REGOLAMENTARE	pag. 4
2.2. REGOLAMENTAZIONE INTERNA	pag. 6
<b>3. PRINCIPI, OBIETTIVI E IMPEGNI</b>	pag. 7
3.1. PRINCIPI	pag. 7
3.1.1 DIVERSITA'	pag. 7
3.1.2 EQUITA'	pag. 7
3.1.3 INCLUSIONE	pag. 8
3.2 OBIETTIVI E IMPEGNI	pag. 8
<b>4 ASSETTI DI GOVERNO SOCIETARIO</b>	pag. 10
<b>5 ASSETTI ORGANIZZATIVI INTERNI</b>	pag. 11
5.1 SELEZIONE DEL PERSONALE	pag. 11
5.2 FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E VALUTAZIONI	pag. 11
5.3 POLITICHE RETRIBUTIVE	pag. 12
5.4 CONCILIAZIONE VITA PRIVATA – LAVORO	pag. 12
5.5 COMUNICAZIONE	pag. 12
5.6 PARTNERSHIP	pag. 12
5.7 KPI	pag. 12
<b>6 RUOLI E RESPONSABILITÀ</b>	pag. 13

## 1 - INTRODUZIONE

### 1.1. PREMESSA

La Banca Cassa di Risparmio di Savigliano S.p.A (di seguito “la Banca”), in applicazione del proprio Codice Etico, riconosce la diversità, l’equità e l’inclusione (di seguito “principi DEI” o più semplicemente “DEI”) quali valori fondamentali della propria identità, cultura e *mission* aziendale.

La Banca si impegna quindi ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose, opinioni politiche.

**La Banca è convinta che un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato favorisca l’innovazione e la creatività e migliori le performance aziendali.**

In tale ottica, la presente Policy definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni che la Banca intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l’equità e favorire l’inclusione sia all’interno dei propri Organi sociali e della propria struttura organizzativa, sia all’esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva.

Con l’adozione della Policy DEI, pertanto, la Banca riconosce una serie di principi condivisi – dettagliati nel capitolo 3 – con l’obiettivo di:

- valorizzare la diversità con riguardo alla composizione collettiva degli Organi sociali e agli assetti organizzativi interni: a questo proposito si fa riferimento al documento “Testo Unico dei Regolamenti sul Governo Societario di Banca Cassa di Risparmio di Savigliano S.p.A.” adottato il 21/03/24;
- assicurare un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, nel quale ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale quale elemento distintivo e funzionale alla crescita della Banca senza alcuna discriminazione.

In tale contesto, tenuto conto delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del mercato di riferimento e del territorio nel quale è radicata, la Banca dedica particolare attenzione agli aspetti legati alla diversità di genere e si impegna a garantire la parità di trattamento e di opportunità a tutti i livelli aziendali riconoscendo che ogni persona è unica e diversa, con una propria storia ed esperienza nonché specifiche caratteristiche, capacità, qualità e competenze.

Per tali ragioni, **in linea con gli obiettivi dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e ai Sustainability Development Goals (di seguito “SDGs”) n. 5 (parità di genere) e n. 10 (ridurre le disuguaglianze), la Banca riconosce la diversità, l’equità e l’inclusione come parte integrante della propria strategia, cultura aziendale e struttura organizzativa e delle proprie attività di *business*.**

Le scelte della Banca sono state adottate tenendo opportunamente conto del principio di proporzionalità e sono state calibrate alla luce delle caratteristiche, delle dimensioni e del ridotto grado di complessità operativa della Banca.

La Policy è adottata dal Consiglio di Amministrazione della Banca su proposta del Direttore Generale, nel rispetto delle fonti normative e regolamentari, tenendo altresì conto del percorso di integrazione dei fattori ESG nei meccanismi di *governance* e negli assetti organizzativi della Banca.

## 1.2 - APPLICABILITÀ

La presente Policy, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale è stata redatta dall'Ufficio Personale con il supporto del Referente ESG della Banca.

La Policy DEI è:

- rivolta agli esponenti aziendali e a tutti i dipendenti e collaboratori della Banca, direttamente o indirettamente coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI;
- pubblicata in apposita sezione dedicata della *intranet* aziendale ed è resa disponibile tramite pubblicazione sul sito *internet* della Banca;
- soggetta ad aggiornamenti in ragione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli eventuali cambiamenti della strategia DEI della Banca, ovvero del *business model* e/o dell'organizzazione interna;
- oggetto di revisione periodica, almeno biennale, da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.

## 2 - CONTESTO DI RIFERIMENTO

### 2.1 – FRAMEWORK REGOLAMENTARE

La Policy tiene conto del quadro normativo di riferimento delineato a livello europeo e nazionale e dei seguenti *standard* emanati dalle organizzazioni internazionali:

- *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite;
- Principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- *Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e le molestie;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso dell'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD);

- Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (CRR);
- Orientamenti EBA sulla *governance* interna (EBA/GL/2021/05);
- Orientamenti congiunti EBA/ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2021/06);
- Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario o TUB);
- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169 recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti;
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia – e successivi aggiornamenti - contenente le Disposizioni di Vigilanza per le Banche;
- “Orientamenti sulla composizione e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle LSI” della Banca d'Italia del 29 novembre 2022.

La presente Policy è stata adottata tenendo altresì conto per completezza dei seguenti documenti:

- Carta per la parità, la diversità e l'inclusione sottoscritta tra le Banche Centrali Nazionali e le Autorità Nazionali Competenti nell'ambito del Sistema Europeo di Banche Centrali (SEBC) e del Meccanismo di Vigilanza Unico (MVU);
- Linee Guida emanate dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria in materia di “*Corporate governance principles for banks*”, luglio 2015 e i “*Core principles for effective banking supervision*”, settembre 2012;
- *Thematic review on corporate governance less significant*, BCE, 18 maggio 2022;
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della BCE;
- Consultation Paper EBA sul “*benchmarking of diversity practices including diversity policies and gender gap under Directive 2013/36/EU and under Directive (EU) 2019/2034*” del 24 aprile 2023 (EBACP/2023/08);
- Report EBA sul “*benchmarking of diversity practices and the gender pay gap at the level of the management body at European level under Directive 2013/36/EU (2021 data)*” (EBA/REP/2023/07) del 7 marzo 2023;
- Report EBA sul “*benchmarking of diversity practices at European Union level*” del 2020 (EBA/REP/2020/05);
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- “*Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano*” della Banca d'Italia, luglio 2015;
- Analisi d'Impatto della Regolamentazione (AIR) della Banca d'Italia sull' “*introduzione*”

*delle quote di genere nelle disposizioni sul governo societario delle banche e dei gruppi bancari*" allegata al Documento di Consultazione sulle modifiche alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario del 24 dicembre 2020, successivamente emanate con il 35° aggiornamento del 2 luglio 2021;

- Dichiarazione Congiunta ABI-Organizzazioni Sindacali in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.
- CCNL – testo concordato il 23/11/2023 (al momento di delibera della presente Policy non è ancora disponibile l'articolato definitivo).

## **2.2 REGOLAMENTAZIONE INTERNA**

La presente Policy integra il già citato Codice Etico, ed è interconnessa alla regolamentazione interna della Banca in materia di ESG, con specifico riferimento alle Policy di Governance e di Sostenibilità, laddove esistenti.

In particolare, i Principi DEI contenuti nella Policy sono attuati e declinati anche all'interno dei seguenti documenti:

- a. Codice Etico;
- b. Codice Disciplinare
- c. Regolamento Selezione Risorse Umane
- d. Regolamento in materia di Whistleblowing
- e. Policy ESG;
- f. Policy in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- g. Policy di gestione del personale e delle risorse umane;
- h. "Testo Unico dei Regolamenti sul Governo Societario di Banca Cassa di Risparmio di Savigliano S.p.A), in cui sono recepiti gli Orientamenti di Vigilanza sulla diversità affinché il Consiglio di Amministrazione identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e ne verifichi la rispondenza con quella effettiva per garantire nel continuo l'adeguatezza dei profili e delle competenze dei propri esponenti, collettivamente considerati;

Laddove necessario Banca si impegna ad aggiornare i documenti di cui sopra per allinearne i contenuti alla presente Policy entro e non oltre 12 mesi dalla sua pubblicazione (per quanto ovvio, ciò ad eccezione dei documenti di cui *sub* punto J che per loro natura sono già aggiornati almeno annualmente).

## 3 - PRINCIPI, OBIETTIVI E IMPEGNI

Nel rispetto della normativa rilevante e in coerenza con le *best practice* e con i contenuti del proprio Codice Etico<sup>1</sup>, la Banca riconosce i seguenti Principi definendo gli obiettivi e gli impegni per promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione sia all'interno della propria *governance* e della propria struttura organizzativa interna, sia all'esterno con l'obiettivo di favorire la crescita di una società più inclusiva.

Al fine di rendere concreto il proprio impegno, la Banca considera ed attua i Principi contenuti nella presente Policy come criteri che concorrono alla definizione delle decisioni strategiche, di *business* e di organizzazione interna.

### 3.1 PRINCIPI

#### 3.1.1 Equità

Tutte le persone godono di pari diritti e dignità. Ogni individuo è unico per età, ascendenza, convinzioni, paese di origine, cultura, formazione, etnia, identità di genere, stato civile, appartenenza a una minoranza, abilità mentale o fisica, nazionalità, genitorialità, personalità, opinioni politiche, stato di gravidanza, religione, orientamento e identità sessuale, colore della pelle, contesto socioeconomico e qualsiasi altra caratteristica o condizione.

Il bagaglio di esperienze e le opinioni personali di ciascuno rappresentano una risorsa unica e preziosa sul lavoro e per la società in generale.

#### 3.1.2 Diversità

La diversità è un valore che alimenta l'innovazione, la produttività e la generazione di idee migliorando il clima lavorativo e favorendo un ambiente culturale eterogeneo. Una composizione diversificata degli Organi sociali e delle diverse funzioni aziendali consente alla Banca di sviluppare soluzioni innovative non facendo prevalere un pensiero unico.

La diversità è tutelata in tutte le sue forme, tra cui:

- **Genere:** la Banca favorisce la parità di genere a tutti i livelli, impegnandosi ad azioni volte ad eliminare il *gender gap* e a rafforzare la presenza femminile, sia in seno agli Organi sociali sia nella propria struttura organizzativa.
- **Età:** la Banca riconosce come prioritaria l'integrazione lavorativa in un contesto multigenerazionale in cui lo sviluppo di ciascun lavoratore avvenga attraverso il dialogo e lo scambio di conoscenze fra persone di età diversa.
- **Abilità:** la Banca promuove spazi lavorativi privi di qualsiasi barriera, che possano garantire un'adeguata accessibilità a tutte le persone diversamente abili agevolandone l'ingresso ai luoghi fisici, agli strumenti di lavoro e alle attività

---

<sup>1</sup> Codice Etico, Principio Fondamentale di Dignità ed Eguaglianza: "I Destinatari del Codice Etico si impegnano ad evitare, prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose, opinioni politiche."

formative, garantendo condizioni affinché tutti possano contribuire al meglio alla crescita e allo sviluppo dei processi aziendali.

- **Cultura:** la Banca sostiene l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente.
- **Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale:** la Banca favorisce la creazione di un ambiente lavorativo dove ciascuno si senta rispettato ed apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere e/o dal proprio orientamento affettivo-sessuale.
- **Altre diversità:** la Banca rispetta la diversità in ogni sua forma (ad es. lingua, etnia, religione, condizione economica...), non tollerando alcuna forma di discriminazione.

### 3.1.3 Inclusionione

È prioritario realizzare e preservare un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e improntato alla massima collaborazione dove si riconosca l'unicità e la diversità come valori aggiunti e punti di forza per lo sviluppo, la crescita e il rafforzamento delle attività della Banca.

## 3.2 - OBIETTIVI

La Banca si prefigge in generale di:

- strutturare – anche di concerto con le OO.SS. - iniziative di sensibilizzazione e percorsi di formazione orientati a sostenere la crescita professionale e ad incoraggiare una riflessione riguardo a tutti i temi inerenti i Principi DEI e alla presa di coscienza dei BIAS cognitivi e relazionali che incidono potenzialmente su di essi
- utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto della diversità e dell'inclusione, promuovendo un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti;
- promuovere sinergie con i suoi stakeholder affinché tutti si impegnino a garantire l'attuazione dei Principi DEI, al fine di esercitare un impatto positivo sulla società;
- verificare tramite assessment almeno annuali il proprio posizionamento rispetto agli obiettivi;
- considerare gli obiettivi misurabili riferiti ad alcuni principi DEI alla stregua di Indicatori di Performance (KPI):
  - per monitorare i progressi in ambito DEI;
  - per rendicontare regolarmente i risultati pubblicando report periodici sulla performance DEI, garantendo trasparenza nei confronti degli stakeholder;
  - laddove previsto all'interno delle apposite politiche, per l'ingaggio e la remunerazione del personale dipendente.
- effettuare revisioni periodiche della Policy DEI per garantire il miglioramento continuo e l'adeguamento alle migliori pratiche nel campo della DEI, anche in riferimento all'eventuale implementazione della lista dei KPI già individuati;
- sanzionare adeguatamente secondo quanto dal proprio Codice Disciplinare chi fra il personale in servizio non rispetti una qualsiasi delle prescrizioni della presente Policy.

Oltre a ciò la Banca si prefigge in dettaglio di:

### **3.2.1 Promuovere la Diversità**

Le Azioni individuate a supporto di tale obiettivo sono:

- valorizzare la diversità dei singoli per migliorare l'ambiente di lavoro e rafforzare le strategie di *business*;
- nel processo di acquisizione delle risorse, compatibilmente con il disegno e l'efficienza dei processi e con il proprio modello di business, garantire che la propria valutazione sia neutra rispetto a genere, età, etnia, orientamento sessuale, disabilità e background culturale, a tutti i livelli dell'organizzazione;
- privilegiare la collaborazione con partner e fornitori che condividono l'impegno per la diversità;

### **3.2.2 Assicurare l'Equità**

Le Azioni individuate a supporto di tale obiettivo sono:

- offrire pari opportunità di carriera e sviluppo professionale a tutti i dipendenti nel loro percorso lavorativo garantendo equilibrio nei processi di selezione, valutazione e formazione attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi;
- monitorare e laddove possibile, nel medio/lungo periodo, rimuovere eventuali disparità salariali e di trattamento tra i dipendenti.

### **3.2.3 Favorire l'Inclusione**

Le Azioni individuate a supporto di tale obiettivo sono:

- promuovere un contesto lavorativo inclusivo, sicuro e libero da pregiudizi dove ciascuno possa esprimere appieno se stesso e il proprio potenziale;
- garantire il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di discriminazione, intimidazione, molestia e qualsiasi forma di vessazione fisica o psicologica;
- sviluppare iniziative che favoriscano l'inserimento e l'inclusione delle persone diversamente abili garantendo loro un ruolo idoneo alle loro competenze ed esigenze e assicurando un ambiente con adeguate caratteristiche fisiche;
- sostenere iniziative che favoriscano il benessere e l'equilibrio tra vita lavorativa e privata (ad es. favorire la conciliazione vita privata/lavoro e offrire servizi a supporto delle fragilità individuali).

## 4 - ASSETTI DI GOVERNO SOCIETARIO

La composizione degli Organi Sociali della Banca è ispirata anche ai Principi DEI ed assicura il pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa e dalla regolamentazione vigente.

La Banca è consapevole che assetti di governo adeguati in termini di composizione e funzionalità degli Organi sociali sono fondamentali per assicurare condizioni di sana e prudente gestione, migliorando le capacità della Banca di individuare, gestire e monitorare i rischi e favorendo l'adozione di adeguate scelte strategiche.

In particolare, come previsto dal Decreto MEF, la composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca è adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di definizione ed elaborazione delle strategie, gestione delle attività aziendali e dei relativi rischi.

Per il perseguimento di tali fini la Banca, come previsto nei propri regolamenti di *governance*, promuove la presenza negli Organi Sociali di esponenti:

- diversificati in termini di età, genere e durata di permanenza dell'incarico;
- le cui competenze, collettivamente considerate, siano adeguatamente diversificate, idonee ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Banca, nonché calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca e al contesto territoriale di riferimento;
- adeguati, nel numero, ad assicurare la funzionalità degli Organi sociali.

In tale contesto la Banca garantisce la presenza nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale di esponenti con profili differenti che contribuiscano ad assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario della Banca. A tal fine vengono promosse iniziative di *induction* e formazione rivolte al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale volte ad assicurare la compresenza di competenze tecniche diversificate necessarie per lo svolgimento dell'incarico.

Inoltre la Banca, in materia di diversità di genere nella composizione degli Organi Sociali, si adegua gradualmente e tempo per tempo alle soglie minime indicate dalle Disposizioni di Vigilanza.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Al momento della delibera della presente Policy la Banca si è adeguata alla soglia minima di presenza del genere meno rappresentato pari al 20%.

La Banca è consapevole che sono da considerarsi buone prassi:

- che le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale e Direttore Generale della Banca non siano ricoperte da esponenti dello stesso genere;
- nei Comitati almeno un componente appartenga al genere meno rappresentato.<sup>3</sup>

## 5 - ASSETTI ORGANIZZATIVI INTERNI

Allo scopo di perseguire il miglior risultato possibile nell'integrazione dei Principi DEI all'interno della propria struttura organizzativa la Banca, con specifico riferimento al proprio personale, intende presidiare i seguenti ambiti di intervento:

### 5.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

Nel processo di *recruiting* la Banca adotta criteri di valutazione finalizzati a ridurre discriminazioni legate al genere dei candidati in tutte le fasi del processo di selezione.

La selezione si basa su criteri di oggettività, competenza e professionalità, garantendo pari opportunità di accesso senza alcuna discriminazione legata all'identità di genere, età, diversa abilità, stato di salute, provenienza geografica, etnia, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche.

Le pratiche di assunzione sono trasparenti e imparziali, garantendo che tutte le posizioni aperte siano accessibili a un pool diversificato di candidati.

La Banca Adotta un apposito Regolamento per la gestione del *recruiting* che garantisce l'applicazione dei Principi DEI.

### 5.2 FORMAZIONE, VALUTAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE

La formazione rappresenta per la Banca uno degli strumenti essenziali per la crescita professionale e personale dei propri dipendenti. La Banca è quindi consapevole dell'importanza della formazione nella promozione del cambiamento culturale riguardo alle conoscenze, alla sensibilizzazione e all'integrazione dei Principi DEI.

Nella redazione annuale del piano di formazione funzionale alle esigenze formative emerse in fase di pianificazione la Banca integra tra queste, al pari delle altre, quelle in materia di ESG e di DEI.

Il percorso di ciascun dipendente della Banca viene promosso e valutato attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo. La Banca si impegna a sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o *manageriali*.

---

<sup>3</sup> Al momento della delibera della presente Policy tutti i Comitati (Comitato Esecutivo e Comitato Amministratori Indipendenti) rispettano tale buona prassi

La Banca adotta un sistema di valutazione annuale basato su schede personali assicurando che tale sistema adotti pratiche e garanzie DEI.

### **5.3 POLITICHE RETRIBUTIVE**

La Banca ha adottato politiche di remunerazione e incentivazione e trattamenti retributivi neutrali rispetto al genere e basati sull'equità e sulla valorizzazione del merito. La Banca monitora la neutralità di tali politiche rispetto al genere e il *gender pay gap*, al fine di intraprendere eventuali azioni correttive necessarie.

### **5.4 CONCILIAZIONE VITA PRIVATA – LAVORO**

La Banca valuta iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative. A tal fine la Banca valuta iniziative quali:

- modalità di lavoro flessibili, che tengano conto delle diverse esigenze dei dipendenti, promuovendo l'equilibrio tra vita lavorativa e privata;
- misure e strumenti a favore della genitorialità.

### **5.5 COMUNICAZIONE**

La Banca, nelle proprie comunicazioni interne, esterne ed istituzionali, utilizza contenuti rispettosi della diversità.

La Banca stabilisce meccanismi chiari per segnalare e affrontare episodi di discriminazione, molestie e comportamenti non inclusivi.

### **5.6 PARTNERSHIP**

La Banca, allo scopo di massimizzare la diffusione e l'applicazione dei Principi DEI anche verso la propria catena del valore, privilegia il perseguimento di partnership e sinergie con gli stakeholder esterni ad essa e facenti parte della comunità di riferimento.

### **5.7 KPI**

La Banca si propone di verificare annualmente il proprio posizionamento rispetto agli obiettivi e di considerare quelli misurabili alla stregua di KPI (indicatori di Performance).

L'applicazione di uno o più indicatori tra quelli riportati in allegato A<sup>4</sup> semplifica e oggettiva:

- il monitoraggio del posizionamento rispetto agli obiettivi;
- la fissazione di nuovi obiettivi;
- la rendicontazione dei risultati raggiunti;
- l'attuazione di politiche di remunerazione collegate agli obiettivi DEI.

---

<sup>4</sup> In allegato A sono riportati gli indicatori di performance individuati al momento della delibera della presente Policy. Tale elenco, per quanto ovvio, potrà essere suscettibile di variazioni.

## 6 - RUOLI E RESPONSABILITÀ

Il **Consiglio di Amministrazione della Banca** svolge un ruolo di indirizzo e governo nella integrazione dei Principi DEI nella cultura, nella strategia e nell'esercizio delle attività della Banca.

In tale ambito sono attribuiti al Consiglio di Amministrazione, in particolare, i seguenti compiti:

- approva la Policy DEI e i successivi aggiornamenti e/o revisioni;
- valuta, definisce e approva, con il supporto del Comitato ESG, la strategia della Banca con riferimento ai temi della diversità, l'equità e inclusione affinché sia in linea con gli obiettivi di medio e lungo termine;
- valuta, definisce e approva, con il supporto del Comitato ESG, politiche e iniziative specifiche in linea con gli obiettivi di medio e lungo termine.

### Il Direttore Generale:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione la proposta di aggiornamento e/o revisione della Policy DEI;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella valutazione e definizione della strategia e nelle iniziative in materia di diversità, equità e inclusione;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di iniziative e progetti inerenti all'integrazione dei Principi DEI all'interno dell'organizzazione della Banca;
- presidia le attività inerenti all'integrazione dei Principi DEI nel business e negli assetti organizzativi della Banca;
- sottopone all'Organo deliberante competente l'approvazione di iniziative e progetti di partnership con soggetti esterni alla Banca inerenti alla diffusione e all'applicazione dei Principi DEI;
- è informato periodicamente dalle funzioni competenti sullo stato di avanzamento delle attività relative alla diversità, l'equità e l'inclusione;
- è membro permanente del Comitato ESG.

Nell'attuazione dei Principi DEI nella strategia e negli assetti organizzativi della Banca un ruolo fondamentale è svolto dal **Comitato ESG** il quale:

- promuove la strategia di diversità, equità e inclusione in coerenza con il piano strategico e il piano di iniziative ESG della Banca;
- esamina l'evoluzione della normativa in materia DEI, gli standard e le prassi europee, nazionali ed internazionali;
- promuove gli aggiornamenti della regolamentazione interna, degli assetti organizzativi e dei processi operativi in materia DEI;
- promuove e coordina le attività di interfaccia con gli stakeholder coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI nell'attività della Banca;
- relaziona periodicamente al Consiglio di Amministrazione e assume per lo stesso un ruolo consultivo e di approfondimento strategico su temi DEI.

**All'Ufficio Personale** è attribuita la responsabilità di monitorare il rispetto dei Principi DEI riferiti al personale dipendente. A tal fine l'Ufficio Personale, con il supporto del Referente ESG:

- assicura che i Principi siano integrati nelle politiche, nei processi e nelle attività della Banca;
- formula proposte al Direttore Generale relative a iniziative, attività e progetti in ambito DEI;
- coordina e monitora lo stato di avanzamento delle attività informando periodicamente il Direttore Generale;
- è responsabile della conoscenza e diffusione della Policy DEI e, più in generale, dei piani di formazione del personale dipendente; nella redazione annuale di un piano di formazione funzionale alle esigenze formative della Banca, l'Ufficio Personale integra tra queste, al pari delle altre, quelle in materia di ESG e di DEI;
- è membro permanente del Comitato ESG.

**Il Referente ESG:**

- coordina e presidia lo svolgimento dei lavori del Comitato ESG;
- supporta l'Ufficio Personale e il Direttore Generale nell'identificazione e nella gestione delle tematiche DEI all'interno del più vasto perimetro ESG e dell'operatività bancaria quotidiana;
- interfaccia soggetti terzi – interni alla Banca o esterni ad essa - diversi da quelli indicati al punto precedente allo scopo di perseguire strategie di diffusione e applicazione dei Principi DEI.

Infine, tutti – esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori della Banca – sono responsabili dell'equità, dell'inclusione e della non discriminazione attraverso la coerenza dei propri comportamenti ai Principi DEI.

In tal contesto, tutti concorrono a sviluppare e preservare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e pregiudizi, che valorizzi la diversità e renda la cultura del lavoro maggiormente inclusiva, anche al fine di esercitare un impatto positivo sulla società.

## Allegato A – KPI DEI

### Normativa interna

- KPI 1: aggiornamento della normativa DEI e collegata (totale 10 documenti - paragrafo 2.2): tutti i documenti non devono riportare un aggiornamento precedente a 24 mesi. Dato in percentuale.

### Parità di genere

- KPI 2: presenza femminile: percentuale donne assunte su totale;
- KPI 3: dal punto di vista salariale: monitoraggio del salario medio di istituto
- KPI 4: dal punto di vista salariale: monitoraggio del salario medio per livello di inquadramento
- KPI 5: dal punto di vista dei percorsi di carriera: diversità di genere distribuita per livello di inquadramento
- KPI 6: dal punto di vista dei percorsi di carriera: diversità di genere riferita ai ruoli di responsabile servizio/ufficio/area
- KPI 7: dal punto di vista dei percorsi di carriera: diversità di genere riferita alla presenza femminile nei comitati interni
- KPI 8: dal punto di vista delle valutazioni annuali: confronto tra voto medio ottenuto dal personale di sesso maschile rispetto a quello femminile

### Formazione

- KPI 9: Ore formazione dedicate ai principi DEI / totale ore formazione
- KPI 10: Ore formazione dedicate a maschi/femmine su totale ore formazione

### Conciliazione vita privata-lavoro

- KPI 11: Ore smartworking usufruite su totale dipendenti
- KPI 12: Ore permesso usufruite su totale dipendenti
- KPI 13: Ore straordinario realizzati su totale dipendenti
- KPI 14: numero part-time concessi su totale richiesti
- KPI 15: numero part time concessi su totale dipendenti

### Survey annuale presso i dipendenti

- KPI 16: percentuale di redemption sul questionario
- KPI 17: score medio nei questionari compilati da dipendenti di sesso maschile
- KPI 18: score medio nei questionari compilati da dipendenti di sesso femminile
- KPI 19: score medio domanda 5 nei questionari compilati da dipendenti di sesso maschile
- KPI 20: score medio domanda 5 nei questionari compilati da dipendenti di sesso femminile