
POLICY DIVERSITY & INCLUSION

DI BFF BANKING GROUP

Data adozione CdA: 22 dicembre 2022

INDICE

DEFINIZIONI.....	1
CAPITOLO I: PREMESSA	4
CAPITOLO II: RUOLI E RESPONSABILITÀ	7
1. Consiglio di Amministrazione.....	7
2. Amministratore Delegato	7
3. Funzione <i>Human Resources and Organizational Development</i>	7
4. <i>Unità Organizzativa Group ESG & Financial Reporting Officer Support</i>	8
5. <i>Top Management</i>	8
6. <i>Inclusion Board</i>	8
CAPITOLO III: PRINCIPI DI RIFERIMENTO, TEMATICHE E IMPEGNI	10
1. Promozione e valorizzazione delle Persone BFF.....	10
2. Pari opportunità.....	11
3. Parità di trattamento e non discriminazione	14
4. <i>Work life balance</i>	14
CAPITOLO IV: ATTUAZIONE, MONITORAGGIO E <i>REPORTING</i>	16

DEFINIZIONI

Amministratore Delegato:	l'“organo con funzione di gestione” della Capogruppo. L'amministratore al quale, ai sensi del codice civile, sono delegati dal Consiglio di Amministrazione compiti di gestione corrente, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati dal Consiglio stesso nell'esercizio della funzione di supervisione strategica.
Banca o BFF o Capogruppo:	BFF Bank S.p.A..
Codice di Autodisciplina o Codice:	il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate, approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> istituito dalle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria), da Borsa Italiana S.p.A., e dall'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) a gennaio 2020.
Codice Etico:	il codice etico adottato dalla Banca, cui sono tenuti a uniformarsi i componenti degli Organi Aziendali e i dipendenti. Tale codice definisce i principi di condotta (ad es., norme deontologiche e regole da osservare nei rapporti con i clienti) a cui deve essere improntata l'attività aziendale.
Collegio sindacale:	l'“organo con funzione di controllo” della Capogruppo che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca, anche a livello di Gruppo.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio:	l'“organo con funzione di supervisione strategica” della Capogruppo, al quale sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione della Banca, mediante, tra l'altro, l'esame e la delibera dei piani industriali o finanziari ovvero delle operazioni strategiche, perseguendo il proprio Successo Sostenibile.
Consiglio di Amministrazione della Controllata o Consiglio della Controllata o CdA della Controllata:	l'organo sociale delle società del Gruppo che adottano il modello di <i>governance</i> tradizionale (o modelli a questo assimilabili), al quale sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione, mediante, tra l'altro, l'esame e la delibera dei piani industriali o finanziari e delle operazioni strategiche.
Controllata/e	le società appartenenti al Gruppo e sottoposte, direttamente o indirettamente, all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo.
D. Lgs. n. 254/2016:	il D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016, di attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre

	2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, al ricorrere dei parametri ivi individuati, salvo adesione volontaria.
Destinatari:	le Persone BFF (come <i>infra</i> definite) e tutte le persone che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse di BFF e del Gruppo (come <i>infra</i> definito), o che con questi intrattengono relazioni di affari o collaborazioni di altra natura (es. fornitori, consulenti, collaboratori, mediatori)
DNF:	la dichiarazione consolidata sulle informazioni di carattere non finanziario di cui al D.lgs. n. 254/2016, adottata di volta in volta dalla Banca.
Funzioni Aziendali:	l'insieme dei compiti e delle responsabilità assegnate per l'espletamento di una determinata fase dell'attività aziendale.
Gruppo o Gruppo BFF:	il gruppo bancario BFF <i>banking group</i> .
Management Board:	l'Organo Aziendale delle società del Gruppo che adottano il modello di <i>governance</i> duale (o modelli a questo assimilabili), al quale sono attribuiti compiti di gestione, in attuazione degli indirizzi deliberati dai competenti Organi Aziendali.
Organi Aziendali:	collettivamente, per le società che adottano il modello di <i>governance</i> : i) tradizionale (o modelli a questo assimilabili), il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato; ii) duale (o modelli a questo assimilabili) il <i>Management Board</i> .
Persone BFF:	tutti i dipendenti della Banca e delle società del Gruppo.
Piano Industriale o Business Plan della Capogruppo	il documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che illustra, in termini qualitativi e quantitativi, gli obiettivi strategici del Gruppo, le azioni che individuate per il loro conseguimento e la stima dei risultati economico-patrimoniali attesi.
Piano Operativo:	il documento contenente le azioni e degli interventi necessari per il conseguimento degli obiettivi della Politica, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca.
Policy o Politica:	la presente " <i>Policy Diversity & Inclusion Gruppo BFF Bank</i> " approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2022.
Policy di diversità del CdA:	la " <i>Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di BFF Bank S.p.A.</i> " adottata dalla Banca.

<i>Policy di diversità del Collegio sindacale:</i>	la “ <i>Politica in materia di diversità del Collegio sindacale di BFF Bank S.p.A.</i> ” adottata dalla Banca.
<i>Policy di Remunerazione:</i>	la “ <i>Policy di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del personale del gruppo bancario BFF banking group</i> ”, di volta in volta vigente.
<i>Successo Sostenibile:</i>	l’obiettivo che guida l’azione del Consiglio e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri <i>stakeholder</i> rilevanti per il Gruppo.
<i>Top Management:</i>	gli alti dirigenti che non sono membri del Consiglio di Amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Banca, anche a livello di Gruppo.
<i>TUF:</i>	il D. Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58 – “ <i>Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria</i> ”, come successivamente modificato.

CAPITOLO I: PREMESSA

La Banca, a livello di Gruppo, riconosce nei valori della diversità e dell'inclusione risorse chiave volte all'innovazione, alla crescita della produttività e della sostenibilità della Banca e delle sue Controllate.

La Politica definisce i principi ispiratori per promuovere costantemente e progressivamente la diversità e inclusione sia all'interno del Gruppo, favorendo così un ambiente di lavoro inclusivo per le Persone BFF, sostenendo l'impegno a favore della diversità e dell'inclusione, ritenendo questo un fattore che esplica effetti positivi nei confronti di tutti gli *stakeholder* della Banca.

Alla base della presente Politica vi è l'idea che l'obiettivo finale da perseguire per supportare la diversità sia assicurarsi che ogni singola persona abbia accesso alle medesime opportunità e ai medesimi equi trattamenti. Dunque, da ultimo, che ognuno abbia l'opportunità di essere valutato in base ai propri valori, capacità e meriti, indipendentemente dalla propria razza, etnia, età, sesso, disabilità o altre caratteristiche (quali, a esempio, stato civile e/o parentale) che potrebbero rappresentare un fattore discriminante, consentendo alla Banca, a livello di Gruppo, di accogliere e far crescere i migliori talenti, da assumere sulla base di criteri oggettivi, non discriminatori e, naturalmente, meritocratici.

Il Gruppo opera nell'ambito di un contesto multinazionale in cui le persone esprimono un significativo patrimonio di diversità, la cui valorizzazione costituisce al contempo un vantaggio competitivo e opportunità di crescita e arricchimento per il Gruppo stesso, nella convinzione che le idee più innovative e le migliori soluzioni derivino da un ambiente di lavoro in cui le persone possano esprimere la loro unicità.

La presente Politica, tuttavia, non riguarda la composizione degli organi sociali della Banca (la quale è disciplinata, tra l'altro, dalla Policy di Diversità del CdA e dalla Policy di Diversità del Collegio sindacale, ai quali si fa espresso rinvio), ma, più in generale, è rivolta alle Persone BFF, le quali rappresentano una chiave fondamentale del successo della Banca.

La diversità di competenze, di esperienze, di idee e di punti di vista, infatti, favorisce una migliore comprensione delle esigenze dei clienti e una maggiore competitività sul mercato. La Banca è consapevole che la pluralità e la diversità contribuiscono a migliorare le *performance* aziendali, oltre a soddisfare le aspettative degli *stakeholder* sulle tematiche *ESG* (*Environmental, Social, Governance*).

Il Gruppo crede che l'accrescimento del Successo Sostenibile nel lungo periodo non possa prescindere dalla valorizzazione della diversità e dal riconoscimento dell'importanza dell'inclusione, ritenendoli un pilastro portante di indirizzo dell'operato della Banca, nell'interesse di tutti gli *stakeholder* del Gruppo.

Pertanto, sostenere la diversità e l'inclusione, nonché le stesse opportunità a tutti i livelli e in ogni contesto di attività del Gruppo, costituisce uno degli assunti della strategia della Banca, che implica la creazione di un ambiente di lavoro sereno, sicuro e prospero, che promuova il benessere e la creatività, ove tutti possano sentirsi valorizzati nelle proprie peculiarità, nel rispetto della parità di trattamento, del principio di non discriminazione e, ovviamente, della promozione dei diritti umani.

Tenuto conto che il raggiungimento degli obiettivi di cui alla Politica nonché la sua concreta attuazione dipendono, da ultimo, dai comportamenti delle Persone BFF, il Gruppo si impegna a progettare ed erogare percorsi formativi affinché queste siano consapevoli del contenuto della presente Politica e comprendano la sua rilevanza nella creazione di un ambiente di lavoro prospero, base fondamentale per la loro crescita non solo professionale ma anche personale.

In ragione, per altro, delle finalità che la Politica mira a raggiungere, comportamenti in contrasto con i principi di cui alla presente Politica non vengono tollerati, e possono essere oggetto di specifici provvedimenti sanzionatori, anche di natura disciplinare.

La presente Politica rappresenta solo una parte degli strumenti adottati dalla Banca volti a promuovere il benessere aziendale e delle Persone BFF in quanto presupposto del Successo Sostenibile della Banca stessa. Pertanto, i principi qui declinati si traducono in normativa aziendale operativa ad essi ispirati, oltre che in una serie di azioni – incluse nel Piano Operativo, a dimostrazione dell'attenzione e dell'impegno del Gruppo nel dare corretta attuazione ai temi della diversità e dell'inclusione, in conformità anche al proprio Codice Etico.

All'interno del processo di redazione/aggiornamento del Piano Industriale del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della Banca stabilisce, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentita la Funzione *Human Resources and Organizational Development*, in coordinamento con l'Unità Organizzativa *Group ESG & Financial Reporting Officer Support*, il Piano Operativo per la definizione delle azioni e degli interventi necessari per il conseguimento degli obiettivi di cui alla Politica. Annualmente l'Amministratore Delegato della Banca presenta al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento sull'esecuzione del Piano Operativo in termini di (i) monitoraggio periodico dei risultati ottenuti sia in termini qualitativi che quantitativi; (ii) predisposizione di

eventuali azioni correttive, con indicazioni delle relative Funzioni Aziendali competenti. La rendicontazione delle attività intraprese e degli obiettivi raggiunti sono riportati nella DNF.

La presente Politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione, in ossequio, tra l'altro, alle previsioni normative, anche regolamentari applicabili, alle disposizioni di matrice europea e internazionale in materia di sostenibilità e di tutela dei diritti umani, nonché alle raccomandazioni in tema di diversità contenute nel Codice di Autodisciplina.

Nel definire le linee guida e gli ambiti di intervento in tema di *diversity & inclusion*, la Banca, a livello di Gruppo, si ispira, oltre ai principi e alle norme fissate dalla normativa nazionale, quali a esempio, la Costituzione della Repubblica Italiana, la L. 300/1970 (il c.d. "Statuto dei Lavoratori")¹, e Circolare 285/13 in materia di politiche e sistemi di remunerazione e alle Linee Guida EBA con riferimento alla verifica il divario retributivo, ai principi internazionali, quali, a esempio, i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, e quelli inclusi nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e nelle otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani² e nelle successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali, nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs), nel Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, nelle 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, e nella Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

¹ Ci si riferisce, in particolare, all'art. 14, che recita "Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro", e all'art. 15, ai sensi del quale "È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte [omissis]".

² Con particolare riferimento all'art. 32, ai sensi del quale "Il lavoro minorile è vietato. L'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo, fatte salve le norme più favorevoli ai giovani ed eccettuate deroghe limitate. I giovani ammessi al lavoro devono beneficiare di condizioni di lavoro appropriate alla loro età ed essere protetti contro lo sfruttamento economico o contro ogni lavoro che possa minarne la sicurezza, la salute, lo sviluppo fisico, psichico, morale o sociale o che possa mettere a rischio la loro istruzione".

CAPITOLO II: RUOLI E RESPONSABILITÀ

1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è promotore e garante della diffusione, all'interno del Gruppo, della diversità, dell'equità e dell'inclusione. In particolare, a tal fine:

- approva la Politica;
- approva il Piano Operativo;
- con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, valuta la neutralità della Policy di Remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo (“*Gender Pay Gap*”) e di carriera e la sua evoluzione nel tempo.

2. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato propone al Consiglio di Amministrazione le linee di indirizzo per la promozione della cultura inclusiva quale priorità della Banca e delle sue Controllate.

È responsabile, con il supporto della Funzione *Human Resources and Organizational Development* e della Unità Organizzativa *Group ESG & Financial Reporting Officer Support*, nell'ambito della predisposizione del Piano Operativo, di:

- assicurare la corretta adozione della Politica;
- definire strumenti e politiche che incoraggino un ambiente di lavoro inclusivo;
- selezionare e sviluppare i *leader* dell'organizzazione che possano guidare la costruzione di un ambiente in cui le persone possono avere le stesse opportunità di crescere e realizzarsi.

3. Organi Aziendali delle Controllate

Gli Organi Aziendali delle Controllate adottano la Politica e, sulla base delle indicazioni circa strumenti e obiettivi assegnati dall'Amministratore Delegato:

- assicurano la corretta adozione della Politica nella società Controllata;
- attuano gli strumenti e politiche che incoraggiano un ambiente di lavoro inclusivo.

4. Funzione *Human Resources and Organizational Development*

In coordinamento e sotto la supervisione dell'Amministratore Delegato, la Funzione *Human Resources and Organizational Development*, anche attraverso le omologhe strutture delle Controllate, è responsabile dell'indirizzo e la supervisione generale di tutti i programmi inerenti alla *Diversity*.

Tramite la collaborazione con le Funzioni Aziendali interessate, e, in particolare, in coordinamento con l'Unità Organizzativa *Group ESG & Financial Reporting Officer Support*, la Funzione *Human Resources and Organizational Development* predispose – nell'ambito del Piano Operativo – piani formativi, e ne cura l'attuazione, e organizza *workshop* e attività, coerenti con la Policy, che siano in grado di costituire un percorso organico e costruttivo, avente come fine ultimo l'interiorizzazione dell'inclusione e della diversità.

Inoltre, la Funzione *Human Resources and Organizational Development* è: (i) parte attiva nella promozione e nel monitoraggio, dei comportamenti tenuti all'interno dell'organizzazione; (ii) garante del rispetto della Politica per le aree di propria competenza; nonché (iii) responsabile dell'implementazione della Policy e delle linee di indirizzo di Gruppo in materia di diversità e inclusione.

5. Unità Organizzativa *Group ESG & Financial Reporting Officer Support*

L'Unità Organizzativa *Group ESG & Financial Reporting Officer Support* affianca la Funzione *Human Resources and Organizational Development* nell'organizzazione delle attività di competenza di quest'ultima ed è costantemente aggiornata sugli sviluppi normativi e sulle iniziative di diversità ed inclusione, nazionali ed internazionali.

6. Top Management

I principi di diversità ed inclusione sono condivisi con il Top Management, i quali possono proporre e/o determinare le relative attività e sono responsabili della loro corretta applicazione nei rispettivi *team*.

7. Inclusion Board

L'*inclusion board* (l'**"Inclusion Board"**) è un comitato di cui la Banca può dotarsi; il comitato è composto da un numero compreso tra 7 e 11 dipendenti, espressione delle varie *legal entity* della Banca, e selezionati, sulla base di autocandidature, dalla Funzione *Human Resources and Organizational Development*, di concerto con l'Amministratore Delegato e con l'Unità Organizzativa *Group ESG Reporting & Financial Reporting Officer Support*, con lo scopo, a esempio, di:

- raccogliere e rappresentare i temi di inclusione nell'ambito del Gruppo;
- avviare le interlocuzioni con il *leadership team* e definire le priorità di azione;
- promuovere, mediante un approccio chiaro e trasparente, le iniziative e le azioni poste in essere a livello di Gruppo, sul tema dell'inclusione e della partecipazione alla vita aziendale;

- proporre misure volte a evitare pregiudizi legati alle *Diversity*, tanto nei processi di reclutamento, quanto nella successiva fase di crescita professionale e di promozione,
- promuovere l'inclusione trasversalmente ai Paesi e alle culture nazionali in cui la Banca, a livello di Gruppo, è presente,

la cui composizione e disciplina sono declinati in un apposito regolamento

L'*Inclusion Board* è responsabile della promozione della cultura della diversità e inclusione attraverso una funzione di ascolto e *feedback* verso le Persone BFF, la funzione *Human Resources and Organizational Development* e il *Top Management*.

CAPITOLO III: PRINCIPI DI RIFERIMENTO, TEMATICHE E IMPEGNI

1. Promozione e valorizzazione delle Persone BFF

Il Gruppo assicura alle Persone BFF, in conformità a quanto previsto nel Codice Etico, un ambiente di lavoro scevro da razzismo e da qualsivoglia forma di discriminazione. Pertanto, non è ammessa alcuna forma di discriminazione basata sulla razza, colore, sesso, età, religione, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza, origine etnica o altro né qualsiasi comportamento contrario a canoni di tutela dei diritti umani. Nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sono parimenti ammesse molestie o situazioni che rendano l'ambiente di lavoro intimidatorio od ostile. Non viene tollerata, altresì, alcuna forma di ritorsione nei confronti di dipendenti e *stakeholder* che abbiano lamentato episodi di discriminazione o di *harassment*, o che li abbiano segnalati ai propri referenti aziendali e/o ricorrendo a strumenti quali la piattaforma *whistleblowing* interna del Gruppo.

Pertanto, il Gruppo incoraggia ogni Persona BFF a segnalare eventuali episodi di discriminazione di cui siano stati vittima o testimoni al fine non solo di, eventualmente, sanzionare il responsabile ma anche di consentire alla Banca stessa di valutare l'effettività delle misure antidiscriminatorie e di inclusione adottate e, se ritenuto necessario od opportuno, integrarle e/o adottare misure correttive o preventive, da individuare anche in base agli specifici episodi segnalati.

Il Gruppo, inoltre, riconosce l'importanza di accogliere il patrimonio di storia, di esperienze e di punti di vista provenienti dalle diverse realtà, anche internazionali, in cui opera, sviluppando un'identità condivisa e attenta alle esigenze delle varie comunità di cui si compone.

Tenuto conto che la cultura della diversità e dell'inclusione si articola su diverse dimensioni, ciascuna delle quali è fondamentale per identificare – e conseguentemente valorizzare – le peculiarità proprie di ogni Persona BFF, nella predisposizione della Policy, la Banca si è focalizzata sulle seguenti tematiche:

- genere;
- cultura ed etnia;
- età e diversità generazionale;
- orientamento religioso;
- disabilità;
- identità di genere e orientamento sessuale;
- *background* professionale,

ritenendole tutte meritevoli di essere tutelate e valorizzate a livello di Gruppo (le “*Diversity*”).

Pertanto, tutte le iniziative che la Banca ha intrapreso (o che intende intraprendere), ai fini della corretta attuazione della presente Politica, sono orientate all’integrazione trasversale di tutte le dimensioni sopra elencate, senza, tuttavia, trascurare altre eventuali componenti della diversità che potrebbero generare altre discriminazioni di qualsivoglia natura.

Sotto il profilo organizzativo ed operativo, i principi di promozione e di valorizzazione si riflettono su una pluralità di processi aziendali che riguardano le Persone BFF, quali:

- le attività di reclutamento e selezione;
- le attività di formazione;
- i percorsi di sviluppo e di valorizzazione dei talenti;
- i sistemi di remunerazione;
- la conciliazione tra lavoro e vita privata,

come *infra* meglio precisato.

2. Pari opportunità

La Banca, a livello di Gruppo, valorizza le *Diversity* a tutti i livelli dell’organizzazione aziendale. Con la presente Politica, viene formalizzato ulteriormente l’impegno ad adottare un approccio proattivo nel favorire le pari opportunità a tutti i livelli, a partire dalla fase di selezione e assunzione delle Persone BFF, che è basata su soli criteri oggettivi e meritocratici sino alla valorizzazione, sempre su base meritocratica, delle propensioni e dei talenti di ciascuno.

A esempio, le fasi di *recruitment* vengono condotte in modo da evitare il più possibile i c.d. *unconscious bias* (attraverso strumenti quali: interviste c.d. *competency based*, percorsi di selezione che coinvolgono più soggetti appartenenti a diverse Unità Organizzative, testistica, etc.), e le attitudini individuali vengono valorizzate mediante percorsi di crescita professionale strutturati, ispirati al Principio di Neutralità di cui *infra*.

La Banca, a livello di Gruppo, non richiede e non effettua trattamenti di dati personali, né durante la fase di selezione del personale né durante l’intero rapporto di lavoro, relativi a cultura e etnia, orientamento religioso, identità di genere e orientamento sessuale.

Il Gruppo si impegna, altresì, a diffondere una cultura aziendale aperta, tollerante e improntata al continuo miglioramento, anche attraverso la valorizzazione delle *Diversity* e di un clima di inclusione, che permetta a tutte le Persone BFF di esprimere liberamente e a pieno il proprio potenziale.

La Banca, anche in ottemperanza alle previsioni normative e del Codice di Autodisciplina in tema di equilibrio tra i generi nella composizione degli organi sociali (che, come anticipato, è disciplinata, tra l'altro, nella Policy di Diversità del CdA e nella Policy di Diversità del Collegio sindacale) intende garantire la diversità e l'inclusione nelle posizioni manageriali e di direzione aziendale e, più in generale, si impegna a garantirle a tutti i livelli di organizzazione del Gruppo a prescindere dal ruolo aziendale ricoperto.

In attuazione di tali principi, la Banca imposta, il proprio sistema di remunerazione, includendo obiettivi di *diversity* connessi agli "MBO" individuali del personale dipendente di competenza del Consiglio³, che sono sottoposti alla preventiva valutazione del Comitato per le Remunerazioni.

Tale impostazione è riflessa anche nella Policy di Remunerazione, in cui viene esplicitata, a tal fine, la valorizzazione della *diversity* nei comportamenti organizzativi (sia di genere che di nazionalità), nelle selezioni di posizioni manageriali. A esempio, per aumentare la presenza di donne o di soggetti di diversa estrazione geografica nelle posizioni chiave del Gruppo, la Banca richiede che nelle *short list* delle selezioni aperte nell'anno devono essere inclusi per almeno il 50% donne o persone di nazionalità diversa rispetto al Paese per il quale è in corso la selezione.

Inoltre, la Banca:

- sostiene e supporta il valore aggiunto che l'integrazione di culture ed esperienze diverse esprime, sia sotto il profilo della condivisione delle competenze, sia nella prospettiva di favorire lo sviluppo di una visione interculturale e aperta al confronto, senza pregiudizi e in un'ottica inclusiva; e
- si impegna a porre in essere iniziative di sensibilizzazione mirate al superamento dei pregiudizi legati alle *Diversity*, e a favorire lo sviluppo di processi che garantiscano l'effettiva inclusione di tutti gli individui, mediante una trasparente e ampia linea di comunicazione e di formazione.

A livello di Gruppo, attraverso la Funzione Aziendale *Human Resources and Organizational Development* (nonché attraverso le omologhe strutture nelle società del Gruppo), vengono applicati

³ Il personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione, obiettivi annuali e la relativa valutazione sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, vale a dire: (i) l'Amministratore Delegato; (ii) gli Amministratori investiti di particolari cariche; (iii) i "Senior Executive" del Gruppo; (iv) gli "Executive" che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato; (v) i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

criteri di valutazione della *performance* tali da garantire equità in ogni fase del processo di selezione e formazione del personale e nelle progressioni di carriera, nonché un trattamento retributivo parametrato alle competenze e alle professionalità di ognuno, impostato in modo da evitare disparità connesse alle *Diversity*. Tali processi trovano applicazione, tra l'altro, nel *corpus* normativo e operativo delle singole società del Gruppo.

Nell'ottica dell'attuazione di tali principi, la Banca ha sancito, mediante la Policy di Remunerazione, la propria neutralità rispetto al genere delle Persona BFF, nonché l'uguaglianza – a parità di ruolo, funzione e localizzazione geografica – assicurando, a parità di attività svolta, in relazione al contenuto delle responsabilità, alle attività e al tempo necessario per il loro svolgimento, che esse abbiano un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento (il “**Principio di Neutralità**”).

Inoltre, la Banca, a livello di Gruppo, si impegna a:

- stabilire le modalità con le quali individuare e gestire eventuali *bias* nel *talent management*;
- realizzare attività formative, dedicate a tutta la popolazione aziendale – incluso il Top Management – in ottica di *inclusion*, su temi legati alle *Diversity*, nonché sulle stereotipizzazioni delle persone e sui c.d. “*unconscious bias*”;
- misurare la *workforce diversification* nell'ambito del *succession bench*, sulla base delle *Diversity*, fissando preventivamente i *target* di riferimento;
- analizzare il *gender pay gap* delle Persone BFF, dando evidenza dei risultati raggiunti, tra l'altro, nella DNF, al fine di strutturare un percorso trasparente volto alla definizione e alla *disclosure* di obiettivi chiari e raggiungibili.

Il Gruppo si impegna a promuovere i diritti delle persone affette da disabilità e favorire il loro potenziale garantendo un ruolo idoneo alle loro competenze ed esigenze, e favorendo condizioni di benessere e supporto.

In particolare, la Banca:

- assicura l'integrazione delle persone affette da disabilità nel contesto lavorativo;
- promuove la creazione di un ambiente rispettoso delle disabilità e consapevole delle attenzioni richieste per una loro adeguata gestione;
- contribuisce all'abbattimento delle barriere culturali e fisiche;

- favorisce la formazione di gruppi di lavoro misti, quale occasione per promuovere la crescita personale e professionale di tutti i soggetti coinvolti, a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale; e
- stimola l'integrazione e le pari opportunità dei lavoratori diversamente abili nel contesto aziendale, sia nella fase dell'inserimento che nella progressione di carriera e nei trattamenti retributivi.

Inoltre, il Gruppo si impegna a porre in essere e sviluppare iniziative che favoriscano l'inserimento e l'inclusione delle proprie Persone BFF affette da disabilità, quali, a titolo esemplificativo, programmi di *induction* specifici e punti di ascolto correttamente formati idonei alle esigenze dell'individuo, mediante, tra l'altro, ove costituito, il coinvolgimento dell'*Inclusion Board*.

3. Parità di trattamento e non discriminazione

Il Gruppo pone in essere tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di discriminazione, a tutti i livelli aziendali e con riferimento a qualsiasi attività del Gruppo, connessi alle *Diversity*.

Come indicato anche nel Codice Etico, il Gruppo ritiene prioritaria la creazione di un ambiente di lavoro positivo orientato alla massima collaborazione reciproca ed al lavoro di squadra, alla condivisione degli obiettivi, nel quale ciascuno possa esprimere a pieno le proprie potenzialità, libero da ogni condizionamento o da qualsiasi forma di intimidazione.

Il Gruppo riconosce, inoltre, l'esigenza e l'importanza di cogliere la diversità delle esperienze provenienti da ogni realtà locale in cui opera al fine di sviluppare una comune identità e una cultura aziendale condivisa.

Il Gruppo non tollera, quindi, nelle relazioni tanto interne quanto esterne, comportamenti discriminatori od ostili, né alcuna forma di ritorsione motivata da ragioni discriminatorie nei confronti delle Persone BFF o degli *stakeholder* del Gruppo, così come di coloro che abbiamo segnalato discriminazioni.

Nella definizione delle politiche volte alla parità di trattamento (e, quindi ad evitare discriminazioni) la Banca prevede, nella Policy di Remunerazione, l'applicazione del già citato Principio di Neutralità.

4. Work life balance

La Banca, a livello di Gruppo, si impegna al miglioramento della conciliazione vita-lavoro tramite specifiche iniziative di *welfare*, rivolte alla popolazione aziendale, concentrandosi su strumenti di

flessibilità lavorativa e soluzioni su misura, per migliorare la capacità di bilanciare i carichi personali e professionali.

Il Gruppo in ottica di promozione del successo sostenibile dell'organizzazione può valutare di volta in volta strumenti nell'ambito dell'equilibrio vita-lavoro, quali, a titolo esemplificativo:

- *smartworking agreement*;
- flessibilità oraria;
- misure di supporto verso Persone BFF che presentano fragilità.

Inoltre, il Gruppo si impegna a promuovere iniziative di *induction* e di formazione rivolte ai propri dipendenti per il rientro al lavoro a seguito del c.d. "*parental leave*".

CAPITOLO IV: ATTUAZIONE, MONITORAGGIO E *REPORTING*

La presente Politica è comunicata a tutti i Destinatari e specificatamente per il Personale BFF ne è favorita la conoscenza anche attraverso apposite e specifiche iniziative di sensibilizzazione e formazione, proporzionate e calibrate sui ruoli, le responsabilità e le funzioni di ciascuna area di operatività.

La Politica è divulgata mediante pubblicazione sui siti *internet* e *intranet* delle società del Gruppo, ed è portata a conoscenza dei soggetti di nuova assunzione mediante la consegna del “*welcome kit*”, per favorire una solida consapevolezza sulla sua impostazione, nonché ai fini di trasparenza nei confronti del mercato, circa i principi e valori che sono parte integrante del patrimonio culturale della Banca e del Gruppo.

I principi e gli impegni sanciti nella Politica si applicano a tutte le persone legate da rapporti di lavoro o collaborazione con ciascuna delle entità del Gruppo e, in generale, a tutte le Persone BFF, a prescindere dalla natura dei loro rapporti con il Gruppo.

La presente Politica è sottoposta a revisione con cadenza almeno biennale, al fine di garantirne l’attualità rispetto alle esigenze del Gruppo e alle eventuali modifiche alla normativa applicabile che nel frattempo dovessero intervenire, anche a livello internazionale, nonché alle esigenze del mercato e dall’evoluzione delle *best practice*.

Il monitoraggio sui risultati derivanti dall’applicazione della Politica e il suo aggiornamento sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. La descrizione di tali risultati, ai sensi dell’art. 123-*bis* del TUF, è riportata, tra l’altro, nella DNF.