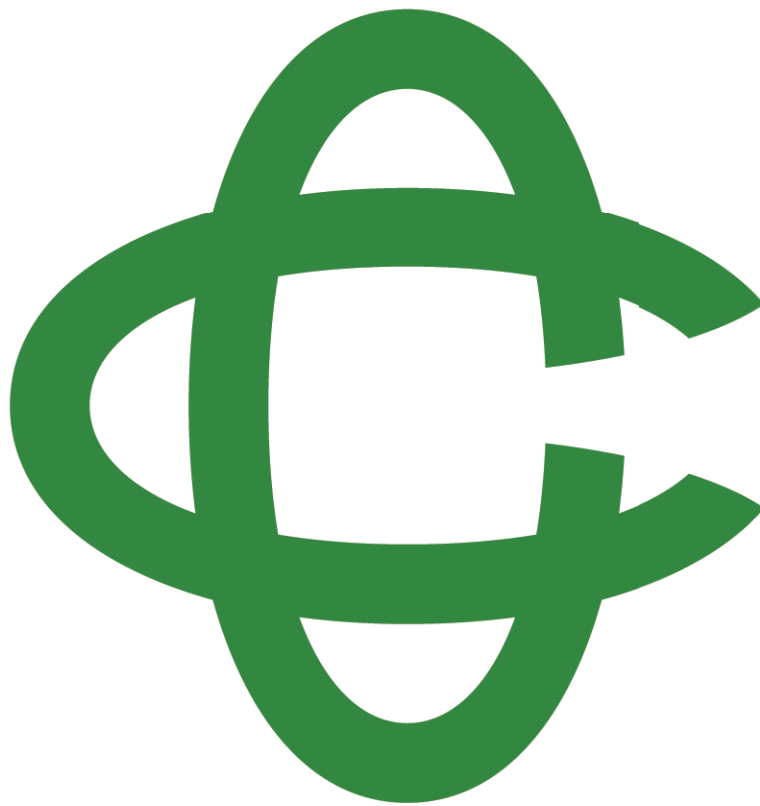


POLITICA DI GRUPPO IN MATERIA DI DIVERSITÀ EQUITÀ E INCLUSIONE



Tipo Documento Politica di Gruppo

Codifica GBCI-POL-S1-06-R02

Classificazione Privato



Direttiva di riferimento:

ICR-OUT-00023-2024-DIR-I&C

1. Ambito di applicabilità ed approvazione

La presente Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Comitato ESG ed è adottata dalle singole Società indicate qui di seguito, previa approvazione da parte del proprio Consiglio di Amministrazione.

Ogni modifica alla stessa segue il medesimo iter approvativo.

Le modifiche all'Allegato A "Indicatori di monitoraggio" seguono il medesimo iter approvativo della Politica

La presente Politica si applica alle Società di seguito elencate (alla data di approvazione del presente documento):

Perimetro Gruppo	Tipo soggetto	Denominazione sociale	App.	Perimetro Gruppo	Tipo soggetto	Denominazione sociale	App.
Banca Capogruppo	Banca	Iccrea Banca SpA	✓	Perimetro Indiretto	Società strumentale	Sigest Srl	
Banche Affiliate		Tutte le Banche Affiliate	✓			BED Brianza Elaborazione Dati Scrl	
Perimetro Diretto		BCC Leasing SpA	✓			Immobiliare Banca d'Alba Srl	
		Banca Sviluppo SpA	✓				
		BCC Financing	✓				
	Finanziaria	BCC Credito Consumo SpA	✓				
		BCC Factoring SpA	✓				
		BCC Rent&Lease SpA	✓				
		BCC Risparmio & Previdenza SGR	✓				
	Società strumentale	BCC POS SpA	✓				
		BCC Beni Immobili Srl	✓				
		BCC Gestione Crediti SpA	✓				
		BCC Sinergia SpA	✓				
BCC Sistemi Informatici SpA		✓					
BCC Servizi Assicurativi Srl		✓					
BIT SPA Servizi per l'investimento sul territorio		✓					

2. Oggetto

Lo scopo del presente documento è quello di definire gli indirizzi, i principi di riferimento e gli impegni relativi ai temi di Diversità Equità e Inclusione per il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea dove, quali elementi di diversità, il Gruppo considera genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali e ogni altra diversità alla quale intende riferirsi la presente Politica ogni qualvolta si fa riferimento ad “elementi di diversità”.

La promozione e la realizzazione di una cultura e di pratiche di Diversità Equità ed Inclusione sono considerate essenziali per guidare e gestire il cambiamento e l’innovazione responsabilmente, in linea con i principi affermati dalla “Carta dei valori del Credito cooperativo”, dal Codice Etico della Capogruppo e dalla Carta degli Impegni di Gruppo in materia di Diritti Umani creando un contesto che:

- afferma lo spirito di cooperazione e di accoglienza che caratterizza la cultura e le relazioni del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea per il quale reciprocità e rispetto favoriscono la rimozione delle barriere a favore della fluidità di relazioni tra i vari stakeholders;
- valorizza l’unicità delle persone, con effetti positivi sulla motivazione, sulla performance individuale, sul senso di appartenenza, per assicurare il benessere individuale e organizzativo che garantiscono una maggiore produttività aziendale;
- favorisce il riconoscimento del Gruppo come soggetto di riferimento nel mercato del lavoro e dei capitali;
- contribuisce al raggiungimento degli obiettivi declinati all’interno del piano di sostenibilità;
- favorisce la crescita e lo sviluppo del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità;
- riconosce e valorizza le competenze dei propri dipendenti;
- garantisce la tutela dell’integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale;
- garantisce la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

Forma parte integrante della presente politica il seguente allegato:

- Allegato A: Indicatori di monitoraggio.

3. Principali definizioni

- **Capogruppo:** Iccrea Banca S.p.A. – Istituto Centrale del Credito Cooperativo.
- **Direzione Generale:** Direttore/Direttrice Generale, Vicarie e Vicari e chi esercita funzioni equivalenti.

- **Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, di seguito “Gruppo”:** si rimanda alla definizione del Regolamento di Gruppo tempo per tempo vigente.
- **Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento:** le società controllate dalla Capogruppo ai sensi dell’art. 2359 del codice civile e dell’art. 23 del TUB, sulle quali la Capogruppo esercita le proprie attività di direzione, coordinamento e controllo (i.e. Società del Perimetro Diretto, Banche Affiliate e Società del Perimetro Indiretto).
- **Società del Perimetro Diretto:** le società controllate dalla Capogruppo, anche indirettamente, in virtù di un rapporto partecipativo, ai sensi dei punti 1 e 2 dell’art. 2359 del codice civile.
- **Onboarding:** processo di integrazione del nuovo personale all’interno della realtà aziendale.
- **Employer branding:** processo di creazione dei valori e delle caratteristiche che insieme definiscono l’identità aziendale e la proposta di valore dell’organizzazione come luogo di lavoro per il proprio personale, per potenziali candidati/e e per la clientela.
- **Recruiting:** processo aziendale di ricerca e selezione del personale. Si può trattare di un processo interno, che si pone l’obiettivo, tramite mobilità interna, di identificare risorse già presenti in azienda per valorizzarne le competenze in ruoli o livelli diversi oppure è una ricerca di profili all’esterno dell’organizzazione. E’ un processo che ha lo scopo di reperire risorse in grado di rispondere alle esigenze di business e agli obiettivi aziendali e, al tempo stesso, di migliorare la motivazione e la soddisfazione dei dipendenti.
- **Value Proposition:** è una proposta di valore, ciò che rende unico il proprio prodotto o servizio, i vantaggi tangibili e intangibili per la clientela e che le aziende comunicano (es. esperienza d’uso, innovazione, economicità, etc). Riferita ai dipendenti (Employees Value Proposition - EVP) è la somma di quanto il personale vive e riceve a fronte del contributo che porta all’organizzazione, è l’insieme degli elementi che ne condiziona l’esperienza lavorativa (es. ambiente di lavoro, rapporto con i colleghi, leadership aziendale, mansioni, retribuzione, etc.).
- **Best Practice:** insieme delle attività, delle procedure, dei comportamenti, delle abitudini che, organizzate in modo sistematico, possono essere prese come riferimento, riprodotte e migliorate per favorire il raggiungimento dei risultati in termini di efficienza ed efficacia.
- **Role Model:** è una persona il cui comportamento è un “modello di ruolo”, un esempio di successo che è di ispirazione per altre persone.
- **Stakeholder:** soggetti direttamente o indirettamente coinvolti in un progetto o nell’attività di un’azienda.
- **Work-Life Integration:** approccio che crea sinergie in tutte le area della vita della persona: lavoro, famiglia, comunità, benessere, salute, etc.
- **Diversità Equità e Inclusione:** approccio strategico che promuove la valorizzazione delle pluralità individuali, garantisce l’equità nelle opportunità e crea un ambiente inclusivo.

- **Diversità:** ricchezza e varietà delle caratteristiche individuali, esperienze, prospettive, e identità presenti all'interno del contesto organizzativo.
 - **Equità:** modo equo ed imparziale di trattare ogni individuo, considerando i fattori storici e sociopolitici che influenzano le opportunità di ciascuna persona e assicurando che tutti abbiano accesso alle stesse opportunità, risorse e benefici senza che una persona o un gruppo abbia un vantaggio ingiusto rispetto ad un altro.
 - **Inclusione:** coesistenza e interazione armoniosa di molteplici voci, prospettive e identità all'interno del contesto organizzativo, riconoscendo il valore intrinseco di ciascuna persona e favorendo in ognuno/a la percezione di un clima inclusivo.
 - **Rispetto:** principio fondamentale che riflette l'atteggiamento di riconoscimento e considerazione ricevuti e dati agli altri.
 - **Pari opportunità:** accesso equo a risorse, sviluppo professionale e opportunità di carriera.
 - **Genere:** insieme degli aspetti sociali, culturali e comportamentali associati alle categorie di "maschio" e "femmina," che vanno anche oltre le distinzioni biologiche, comprendendo le aspettative, i ruoli, le norme e le costruzioni sociali che influenzano le esperienze individuali e collettive.
 - **Disabilità:** condizione, visibile ed invisibile, che può condizionare le attività quotidiane di un individuo, includendo disabilità fisiche, cognitive, sensoriali o neurologiche.
 - **Comportamento inclusivo:** approccio relazionale caratterizzato dal rispetto, dall'accettazione e dalla valorizzazione delle diversità.
 - **Generazioni:** gruppi di individui nati in periodi di tempo simili, spesso definiti da eventi storici, cambiamenti culturali e sviluppi sociali condivisi. Le generazioni sono caratterizzate da esperienze di vita, valori, attitudini e aspettative comuni che emergono durante il loro processo di crescita e sviluppo, che le distinguono una dall'altra.
 - **Linguaggio inclusivo:** approccio comunicativo che mira a riconoscere la diversità e a evitare qualunque tipologia di esclusione. Implica l'uso di termini ed espressioni che rispettano e riflettono la varietà di identità, generi e background.
- Leadership inclusiva:** comportamento caratterizzato dalla consapevolezza del valore delle diversità, dalla promozione dell'equità e dell'empowerment di ogni persona.

4. Ruoli principali

4.1. Ruoli e Responsabilità della Capogruppo

- **Consiglio di Amministrazione:**
 - Definisce e approva la presente Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione;
 - nell'ambito del processo di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione analizza la neutralità delle politiche stesse rispetto al genere e

- sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
 - garantisce che le principali politiche di gruppo recepiscano i principi indicati nella Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione in modo da generare impatto su processi e comportamenti;
 - garantisce l'effettiva attuazione della Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione.
- **Comitato Remunerazioni della Capogruppo:**
 - Supporta il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nelle attività di analisi circa la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.
- **Comitato ESG:**
 - Esamina e formula pareri al Consiglio di Amministrazione sulla Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione, al fine di garantire la coerenza dei principi espressi nella Politica con il Piano Strategico e gli obiettivi ESG del Gruppo.
 -
- **Direttore/Direttrice Generale:**
 - Valuta, su proposta del Chief Operating Officer, la Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione e ne contribuisce alla definizione;
 - Valuta ed approva, su proposta del Chief Operating Officer, gli indicatori utili al monitoraggio dei processi Risorse Umane ed all'analisi dell'andamento, nel corso del tempo, dei risultati raggiunti;
 - Cura e assicura l'effettiva attuazione della Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione.
- **Chief Operating Officer (nel ruolo di Chief Human Resources Officer):**
 - Definisce, con il supporto delle altre funzioni competenti, la Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione e ne cura l'aggiornamento, anche con riferimento al Piano Strategico e agli obiettivi ESG del Gruppo ;
 - definisce, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane di Capogruppo, gli indicatori utili al monitoraggio dei processi Risorse Umane ed all'analisi dell'andamento, nel corso del tempo, dei risultati raggiunti;
 - verifica periodicamente l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.
- **Funzione Risorse Umane:**
 - Coadiuvata il Chief Operating Officer nella definizione, nell'aggiornamento e nell'attuazione della Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione, anche con riferimento al Piano Strategico e agli obiettivi ESG del Gruppo ;

- coadiuva il Chief Operating Officer nella definizione degli indicatori utili al monitoraggio dei processi Risorse Umane (cfr. Allegato A) ed all'analisi dell'andamento, nel corso del tempo, dei risultati raggiunti;
 - cura per la Capogruppo il processo di misurazione periodico degli indicatori definiti nell'Allegato A;
 - predispone una reportistica di sintesi consolidata degli indicatori con valenza di Gruppo.
- **Comitato Guida di Capogruppo e Società del Perimetro Diretto¹**
 - Fornisce alla Funzione Risorse Umane suggerimenti in merito all'aggiornamento dell'Allegato A "Indicatori di monitoraggio" alla Politica di Gruppo in materia di Diversità Equità e Inclusione.

4.2. Ruoli e Responsabilità delle Società del Perimetro di Direzione e Coordinamento

- **Consiglio di Amministrazione:**
 - Recepisce ed approva la Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione;
 - garantisce l'effettiva attuazione della Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione;
 - analizza, nell'ambito del processo di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, la neutralità delle politiche stesse rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.
- **Direttore/Direttrice Generale:**
 - Cura e assicura l'effettiva attuazione della Politica in materia di Diversità Equità e Inclusione.
- **Funzione Risorse Umane:**
 - Cura il processo di misurazione periodico degli indicatori definiti nell'Allegato A;
 - verifica periodicamente l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

¹ Il Comitato Guida si intende unico per la Capogruppo e le Società del Perimetro Diretto che adottano il Sistema di Gestione per la parità di genere.

5. Principi e disposizioni di carattere generale

Il Gruppo riconosce che il rispetto delle diversità, l'inclusione e la tutela dell'equilibrio fra vita privata e vita professionale siano principi fondamentali di creazione di valore per il Gruppo. L'applicazione coerente di questo principio deve essere pertanto promossa e realizzata nei progetti, programmi interni ed esterni, nonché nei comportamenti individuali di ciascuna persona.

Il Gruppo sostiene fermamente l'importanza di una cultura aziendale priva di ogni forma di discriminazione. Promuove la valorizzazione delle diversità e del rispetto e monitora il rischio che si generi e alimenti un ambiente di lavoro intimidatorio od ostile.

Il Gruppo considera quali elementi di diversità genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali e ogni altra diversità alla quale intende riferirsi la presente Politica ogni qualvolta si fa riferimento ad "elementi di diversità".

Il Gruppo riconosce e promuove l'importanza della cooperazione a tutti i livelli e in qualunque Funzione aziendale, affinché la cultura dell'inclusione possa essere pienamente sostenuta, condivisa e realizzata. Determinante, al riguardo, è il pieno coinvolgimento delle Banche Affiliate quali principali agenti di cambiamento nei territori.

Il Gruppo riconosce, altresì, che i vertici aziendali e il management debbano per primi impegnarsi a favorire il cambiamento culturale promosso da questa Politica, rendendosi testimoni e *role model* anche sui temi della Diversità Equità e Inclusione.

Il Gruppo ritiene importante incoraggiare, da un lato, l'adozione di comportamenti inclusivi da parte di ogni persona indipendentemente da ruolo e livello organizzativo e, dall'altra, incorporare una prospettiva di inclusione nelle proprie decisioni organizzative, nella strategia e nella cultura aziendale.

Il Gruppo riconosce l'importanza dell'identità comune e del comune patrimonio culturale e valoriale condiviso e incentrato sul primato della persona. Per tali ragioni, Il Gruppo promuove azioni e attività in sinergia e collaborazione con le stesse Banche Affiliate, favorendo occasioni di confronto per una crescita comune, anche sui temi Diversità Equità e Inclusione, con attenzione anche alle esigenze delle comunità locali.

Il Gruppo, consapevole che la promozione di una cultura orientata alla Diversità Equità e all'Inclusione è un processo graduale che richiede un impegno continuativo e una presa di coscienza collettiva, si propone di sviluppare percorsi e strumenti utili, in primo luogo in termini di formazione, perché, in maniera capillare e costante, si attuino comportamenti pienamente inclusivi, a livello individuale e di Gruppo.

6. Principi di riferimento

Il Gruppo si impegna a garantire che la realizzazione dei principi, delle finalità e dei comportamenti indicati nella Politica di Gruppo in materia di Diversità Equità e Inclusione sia una responsabilità e un impegno di tutte le persone all'interno dell'organizzazione, indipendentemente dal ruolo.

I principi, e la loro applicazione, come definiti nella presente Politica devono essere declinati e concretizzati a livello delle singole entità attraverso azioni adeguate al contesto di riferimento societario/normativo, sociale ed economico e sviluppati in coerenza con le linee strategiche del Gruppo in tale ambito, anche sulla base delle principali evidenze risultanti dal *trend* degli indicatori di monitoraggio.

Per supportare il processo di cambiamento verso l'adozione di una cultura orientata alla Diversità Equità e Inclusione ogni Società si impegna affinché la *governance*, i piani di *business* e i processi aziendali riflettano i contenuti della presente Politica, affinché ciascun Responsabile ne adotti i principi di riferimento e le iniziative e ne agisca i comportamenti definiti.

Il Gruppo assicura pari opportunità in tutti i processi inerenti alla *governance*, alla gestione, alla formazione e allo sviluppo del personale e nell'applicazione di politiche e metriche di valutazione delle *performance*, al fine di garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, allo sviluppo di percorsi di carriera e ai piani di successione, ai parametri retributivi.

6.1. Governance

Il Gruppo promuove la valorizzazione della Diversità Equità ed Inclusione nella composizione degli Organi di governo aziendali, nella convinzione che la pluralità favorisca la qualità della *governance* e il raggiungimento di migliori *performance*.

Il Gruppo BCC Iccrea ritiene che i principi di Diversità Equità e Inclusione debbano trovare piena attuazione nell'intera Organizzazione sotto la spinta del suo vertice che esercita la sua funzione di guida e indirizzo anche in relazione a questi valori, ben oltre i vincoli normativi e per tutte le strutture e le persone dell'organizzazione.

Al fine di collaborare al raggiungimento dei *target* definiti dalla normativa e delle *best practices* in essa previste, il Gruppo incoraggia l'adozione di procedure e strumenti che favoriscano un maggiore grado di diversità, in termini di genere e generazioni, negli Organi di supervisione e di controllo, con riferimento anche a quanto previsto dalle Politiche di Governo Societario e dalla Politica di idoneità degli esponenti in termini di rappresentanza di genere.

6.2. Leadership inclusiva

Il Gruppo, consapevole che inclusione significa opportunità, promuove come competenza manageriale uno stile di *leadership* improntato a valorizzare le differenze per cogliere maggiori opportunità di *business* e per sviluppare benessere organizzativo. L'applicazione di una *leadership* inclusiva consente di:

- valutare positivamente l'attenzione e l'apertura al cambiamento;
- promuovere la cura delle *performance*, insieme alla motivazione delle persone;
- incoraggiare il protagonismo delle persone, stimolando il loro contributo;

- favorire la creazione di un ambiente rispettoso e sicuro nel quale tutte le persone possano esprimere le proprie idee senza paura di giudizio negativo;
- favorire la corretta restituzione di feedback che rappresentino stimoli e non censure, creando un ambiente in cui l'errore non è stigmatizzato ma rappresenta un'opportunità di apprendimento e crescita.
- promuove la collegialità, la collaborazione, la cooperazione.

È pertanto responsabilità di ogni *manager* assicurare che l'inclusione sia conosciuta, riconosciuta e praticata con impegno a livello individuale ed organizzativo al fine di:

- trattare la Diversità Equità e l'Inclusione come priorità aziendali e articolare in modo chiaro e autentico il loro valore;
- fare rispettare i concetti di Diversità Equità e Inclusione e il loro legame con la strategia aziendale;
- imparare a riconoscere i pregiudizi per prendere decisioni eque e basate su merito e contributo;
- cogliere l'opportunità di sperimentare ambienti culturalmente diversi quali fonte di crescita personale, professionale e aziendale;
- collaborare per creare un ambiente rispettoso e psicologicamente sicuro, dove le persone si sentano a proprio agio e possano esprimere il loro talento, le loro idee e punti di vista.

Questi aspetti contribuiscono ad innescare un processo virtuoso in base al quale il valore dell'inclusione diventa anche una priorità di *business*, capace di incidere quindi su politiche, processi aziendali e risultati.

6.3. Processi aziendali

Il Gruppo si impegna a favorire l'adozione dei principi di riferimento della Politica di Gruppo in materia di Diversità Equità e Inclusione nei seguenti processi aziendali.

6.3.1. Employer branding, recruiting, selezione e onboarding

Il Gruppo si impegna a valorizzare le diversità ed a favorirne l'inclusione attraverso i processi di *employer branding*, *recruiting*, selezione ed *onboarding* delle persone nell'organizzazione, in particolare:

- rispetta i principi di equità e parità nella formulazione della value proposition e nelle attività di comunicazione interna ed esterna;
- utilizza metodologie di ricerca e selezione imparziali e trasparenti, che tengano in considerazione elementi oggettivi quali esperienze, comportamenti, competenze e potenziale in relazione al ruolo da ricoprire e siano indipendenti da valutazioni relative ad elementi di diversità o condizionamenti derivanti da stereotipi;
- sceglie, in caso di attività di recruitment e selezione affidate a terzi, partner esterni che operano nel rispetto dei principi di Diversità Equità ed Inclusione adottati dal Gruppo.

6.3.2. Valutazione della performance

Il Gruppo promuove una cultura di valutazione della *performance* per la crescita delle proprie persone orientata alla trasparenza e all'equità, per favorire lo sviluppo di un ambiente meritocratico, e pertanto:

- adotta tutti gli strumenti gestionali per diffondere una cultura basata sul merito e sulla dignità delle persone, sul rispetto, sul feedback, senza alcuna discriminazione riferita ad elementi di diversità o stereotipi;
- conduce un processo di valutazione della performance basato su criteri chiari e condivisi con il personale che li utilizza e/o ne è destinatario;
- integra nel modello delle competenze aziendali comportamenti riconducibili alla valorizzazione delle Diversità Equità e dell'Inclusione, affinché diventino oggetto di autovalutazione, di feedback e di confronto;
- diffonde una cultura aziendale, basata sui principi della fiducia, che valorizza il raggiungimento di obiettivi, anziché la verifica delle modalità e dei tempi di lavoro.

6.3.3. Formazione

Il Gruppo promuove la Diversità l'Equità e l'Inclusione nel progettare ed erogare l'offerta formativa tecnica, manageriale e di *leadership*:

- offre a tutto il personale percorsi di formazione professionale, senza alcuna discriminazione riferita ad elementi di diversità o stereotipi;
- diffonde consapevolezza sul tema della Diversità Equità e dell'Inclusione tramite iniziative di comunicazione interna (es. condivisione di *best practices* e di casi virtuosi/di successo, presentazione di *role model*) ed eventualmente prevedendo corsi e/o percorsi di formazione a tema Diversità Equità e Inclusione per i manager dell'azienda e per coloro che occupano posizioni di vertice all'interno della stessa;
- diffonde i principi della presente Politica anche nei programmi di inserimento per persone neoassunte (*onboarding*);
- prevede la diffusione costante di materiale informativo (articoli, pubblicazioni, ricerche di approfondimento) in modo da consolidare la consapevolezza di una cultura attenta alle diversità e di comportamenti inclusivi, anche tramite un confronto con realtà esterne alla propria.

6.3.4. Sviluppo Professionale

Il Gruppo promuove lo sviluppo professionale e la valorizzazione del talento individuale tramite percorsi di crescita delle persone nel rispetto della Diversità Equità e dell'Inclusione e:

- rende accessibili a tutte le persone i percorsi di crescita professionale e le posizioni di responsabilità, secondo logiche meritocratiche, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità, degli esiti dei processi di valutazione della prestazione, del potenziale e delle attitudini delle persone, in coerenza con le esigenze aziendali;
- adotta nella definizione dei piani di successione per ogni ruolo e livello organizzativo i criteri delle pari opportunità e del merito, non condizionati da valutazioni riferite ad elementi di diversità, valorizzando anche lo scambio generazionale;

- garantisce un trattamento equo nella sostituzione e nelle nomine, anche tramite piani di sviluppo/assessment;
- disegna percorsi di sviluppo/di evoluzione professionale volti a promuovere una *leadership* inclusiva ed a riqualificare le professionalità delle persone per rimuovere possibili cause di esclusione.

6.3.5. Trattamenti retributivi e sistema incentivante

Il Gruppo riconosce che il sistema retributivo è determinato in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e ai risultati e alla qualità complessiva del contributo apportato alla *performance* aziendale, pertanto:

- assicura la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto a elementi di diversità;
- garantisce a ogni dipendente equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi.

Nel rispetto di quanto disciplinato dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche, con particolare riguardo alle prassi di remunerazione ed incentivazione, nell'ambito del documento annuale di Politiche di Remunerazione ciascuna Società/Banca Affiliata formalizza i principi e le misure adottate per assicurare la neutralità di genere.

In particolare²: *“Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione. I principi e le misure che le banche adottano per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione sono opportunamente motivati e formalizzati nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci (...omissis...). L'organo con funzione di supervisione strategica, con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, le banche identificano il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti. Ove emergano differenze rilevanti, le banche documentano i motivi del divario retributivo di genere e adottano le opportune azioni correttive, salvo che possano dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.”*

6.3.6. Assenze prolungate

Il Gruppo riconosce l'importanza di agevolare il rientro delle persone che si sono assentate dal lavoro per periodi significativi e per qualsivoglia causa (es. maternità/paternità, malattia, cure familiari e assistenza, studio, etc.), pertanto:

² Cfr. Circolare n. 285 Banca d'Italia – 37° aggiornamento – Parte Prima – Titolo IV – Capitolo 2 – Sezione 1 – Paragrafo 5.1 “Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere”

- rende disponibili anche alle persone assenti le informazioni di carattere e di interesse aziendale, condivise con dipendenti in servizio;
- rende accessibili alle persone che rientrano da un'assenza prolungata informazioni e documentazione relative ai principali cambiamenti avvenuti all'interno dell'organizzazione;
- supporta i/le Responsabili nella creazione di un contesto inclusivo che assicuri un efficace rientro delle persone a lungo assenti dal punto di vista sia operativo sia relazionale.

6.3.7. Flessibilità e conciliazione vita-lavoro

Il Gruppo ritiene che la valorizzazione delle diversità e la creazione di un contesto Inclusivo siano favorite dal riconoscimento di forme flessibili di organizzazione del lavoro, tenendo conto delle esigenze organizzative e delle mansioni svolte, pertanto:

- adotta strumenti che consentano alle persone di conciliare vita lavorativa e impegni personali, attraverso modalità e tempi di lavoro flessibili;
- definisce regole chiare ed imparziali per l'accesso e l'efficiente ed efficace utilizzo di questi strumenti;
- è attento al principio di *work-life integration* di ogni persona, considerando le diverse modalità e i diversi tempi di lavoro individuali.

6.4. Comportamenti inclusivi

Per fornire concreti elementi di riferimento per azioni quotidiane virtuose, Il Gruppo BCC Iccrea richiama l'attenzione su alcuni comportamenti specifici che rappresentano esempi concreti e una guida per realizzare l'inclusione da parte di ogni persona nell'organizzazione. I comportamenti illustrati di seguito sono da intendersi come meramente esemplificativi - e non esaustivi - e pertanto da considerare mero punto di riferimento per la declinazione dell'inclusività nei processi decisionali e nell'operatività quotidiana per ogni persona, ruolo e ad ogni livello organizzativo.

6.4.1. Stili di comunicazione inclusivi

Il Gruppo BCC Iccrea sostiene i seguenti comportamenti:

- adottare un linguaggio inclusivo in tutte le forme di comunicazione (verbale e non verbale, formale e informale) e in tutti i mezzi (e-mail, chat...);
- rendere pienamente accessibile ogni canale di comunicazione, con particolare attenzione alle persone con disabilità;
- adottare un linguaggio non discriminante in ogni contesto e adattare l'interezza dei documenti e delle comunicazioni ad un linguaggio, sia verbale sia scritto, neutro e privo di pregiudizi e stereotipi connessi ad elementi di diversità;
- approfondire il tema degli stili di comunicazione inclusivi e del linguaggio non discriminante in percorsi e occasioni formative dedicate.

6.4.2. Relazioni inclusive

Il Gruppo sostiene i seguenti comportamenti:

- promuovere, all'interno di riunioni/gruppi di lavoro, il coinvolgimento di tutte le persone, assicurando il contributo di tutti ed escludendo possibili condizionamenti correlati a modalità e tempi di lavoro individuali, nonché barriere fisiche e/o digitali;
- considerare rispetto e dignità quali elementi imprescindibili e alla base del rapporto tra le persone, indipendentemente da ogni elemento di diversità;
- favorire un approccio relazionale informale per agevolare lo scambio aperto di idee ed esperienze;
- rimuovere gli elementi che ostacolano l'implementazione di una cultura inclusiva e partecipata e gli elementi che escludono le persone dalla vita aziendale in relazione a caratteristiche/situazioni/bisogni individuali;
- ricercare attivamente il coinvolgimento anche di persone esterne al team con diverse esperienze, prospettive e background, anche generazionali, per favorire un'adeguata rappresentazione dei diversi punti di vista e una contaminazione cross-aziendale proficua e di valore.

6.4.3. Stile di leadership

Il Gruppo sostiene i seguenti comportamenti:

- attivare l'ascolto attivo e l'empatia per la comprensione dei bisogni delle persone;
- supportare un'organizzazione flessibile del lavoro per persone con bisogni, abilità o impegni diversi;
- garantire la condivisione delle informazioni, per aumentare il senso di appartenenza all'organizzazione e il pieno coinvolgimento delle persone in attività e progetti;
- promuovere la partecipazione attiva di tutte le persone nei gruppi di lavoro e nei progetti, assicurando che ogni persona sia messa nelle condizioni di condividere il proprio punto di vista, anche attraverso tipologie e modalità di interazione che possono facilitare l'espressione del pensiero e del contributo individuale;
- valorizzare il contributo di tutte le persone all'interno dell'organizzazione;
- osservare e monitorare le dinamiche interne al proprio *team* al fine di prevenire possibili cause di discriminazione ed esclusione, favorendo, al contempo, situazioni di dialogo e cooperazione.

6.4.4. Ascolto e Comunicazione

Nell'ottica di promuovere la diffusione di una cultura orientata all'Inclusione e di favorire l'adozione di comportamenti inclusivi, ciascuna Società del Gruppo si impegna a:

- realizzare indagini di clima periodiche, finalizzate anche a rendere sempre più esaustiva e completa la rilevazione dei percepiti in tema di Diversità Equità e Inclusione;
- comunicare in modo trasparente, internamente e ai propri stakeholder, le strategie, le iniziative assunte ed i risultati raggiunti in tema di Diversità Equità e Inclusione.

6.5. Monitoraggio

Al fine di poter monitorare nel tempo l'effettiva realizzazione dei principi espressi nella presente Politica, la Capogruppo si impegna a:

- aggiornare la presente Politica in relazione alle evoluzioni normative e alla strategia del Gruppo;
- definire specifici set di indicatori, al fine di consentire la misurazione, il monitoraggio e la comunicazione della situazione di partenza, i progressi e i risultati raggiunti, a sostegno del cambiamento culturale in tema di Diversità Equità e Inclusione.

Gli indicatori di monitoraggio sono esplicitati nell'Allegato A alla presente Politica e potranno essere aggiornati e integrati nel tempo in funzione di evoluzioni normative e regolamentari e/o di eventuali esigenze di carattere gestionale, nonché in coerenza con il processo di aggiornamento del Piano ESG. La rilevazione di tali indicatori consente di monitorare la realizzazione dei principi espressi nella presente Politica, indagandone le dinamiche sottostanti.

La Funzione Risorse Umane di ciascuna Banca Affiliata conduce a livello individuale, e con cadenza annuale, il processo di misurazione degli indicatori definiti nell'Allegato A e, in funzione delle risultanze, definisce le opportune azioni di mitigazione finalizzate a migliorare i *trend* sul rispetto dei principi di Diversità Equità e Inclusione declinati nella presente Politica. Dell'attività di monitoraggio e delle eventuali azioni di mitigazione viene fornita opportuna informativa al Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata.

La Funzione Risorse Umane di Capogruppo conduce a livello individuale di Capogruppo e Perimetro Diretto e con cadenza annuale, il processo di misurazione degli indicatori definiti nell'Allegato A, al fine di predisporre una reportistica di sintesi da sottoporre per informativa al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ed anche a supporto e in conformità ad eventuali richieste regolamentari.

La Capogruppo si riserva la facoltà di monitorare alcuni indicatori a livello consolidato; tale processo di misurazione è condotto dalla Capogruppo prendendo a riferimento dati già in suo possesso nell'ambito degli ordinari flussi informativi ovvero per il tramite di specifiche richieste.

La Funzione Risorse Umane di Capogruppo si rende disponibile a offrire supporto nelle attività di misurazione e nelle azioni di intervento, laddove richiesto dalle singole Banche Affiliate.

7. Principali riferimenti normativi

Nel definire i principi di riferimento e gli ambiti di intervento in tema di Diversità Equità e Inclusione, Iccrea si ispira e agisce in armonia con le norme della Costituzione della Repubblica italiana (art. 3, art. 37), con la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e gli Obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

7.1. Principali riferimenti normativi esterni

- Banca d'Italia – Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti, in particolare con riferimento al governo societario e alle politiche e prassi in materia di remunerazione ed incentivazione.
- Direttiva 2013/36/EU (CRD) e successive modifiche
 - Art. 74: Governance Interna
 - Art. 75: Vigilanza sulle politiche di remunerazione
 - Art. 88: Dispositivi di Governance
 - Art. 91: Requisiti di idoneità dei membri dell'organo di gestione
- Linee Guida EBA
 - LG sulla governance interna (art. 70(3) CRD) - Guidelines on internal governance under Directive 2013/36/EU", 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/05)
 - LG EBA- ESMA sull'idoneità degli esponenti aziendali (art. 91(12) CRD) - Orientamenti sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/06 e ESMA35-36-2319)
- DECRETO del Ministero dell'Economia e delle Finanze 23 novembre 2020, n. 169 ("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")
 - Art 11: Criteri di adeguata composizione collettiva degli organi
 - Art 12: Valutazione dell'adeguata composizione collettiva degli organi
- Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche, intermediari finanziari, istituti di moneta elettronica, istituti di pagamento e sistemi di garanzia dei depositanti, Provvedimento del 4 maggio 2021 di Banca d'Italia;
- Guida BCE "*fit and proper assessment*";
- Linee guida secondo la UNI PDR 125:2022, in materia di parità di genere;
- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- Legge n. 18 del 3 marzo 2009: Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;

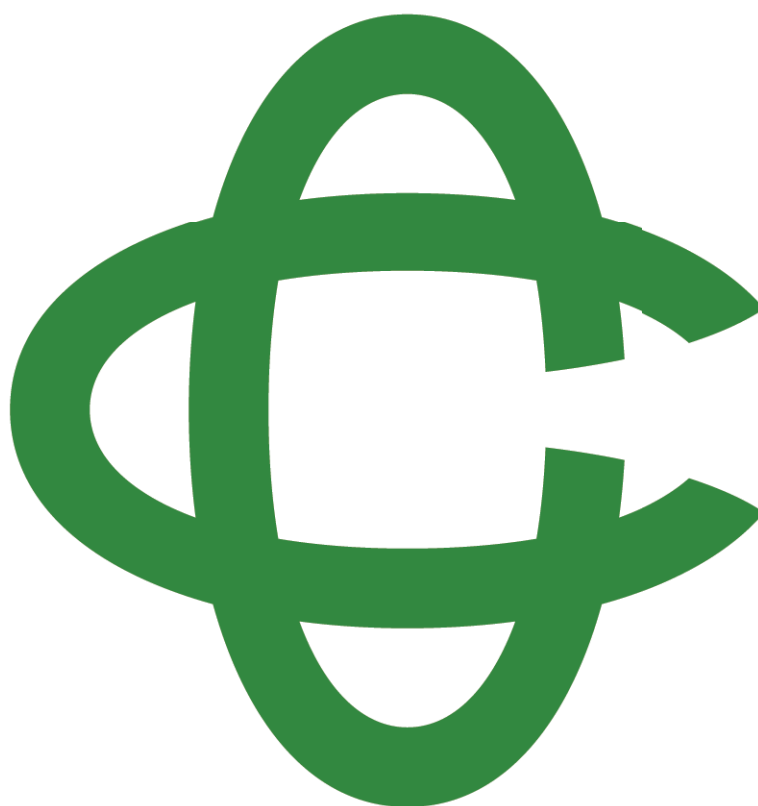
- Legge 68/99 Diritto al lavoro delle persone con disabilità e successivo Decreto Legislativo (151/2015);
- Decreto Legislativo n. 82, del 27 maggio 2022 di attuazione della direttiva (UE) 2019/882 - «Atto Europeo sull'Accessibilità».

7.2. Principali riferimenti normativi interni

- Codice Etico della Capogruppo
- Carta dei Valori del Credito Cooperativo
- Carta degli Impegni sui Diritti Umani
- Politiche di remunerazione e incentivazione;
- Politiche di Governo societario;
- Politica di Gruppo in materia di Piani di Successione (Capogruppo e Banche del Perimetro Diretto);
- Politica in materia di “Selezione e formalizzazione dell’ingresso delle nuove risorse onboarding e variazioni infragruppo (Capogruppo e Perimetro Diretto):
- Disposizione di Gruppo in materia di Sviluppo Professionale.

ALLEGATO A

Indicatori di monitoraggio



Tipo Documento	Allegato alla Politica di Gruppo
Politica di riferimento	Politica di Gruppo in materia di Diversità Equità e Inclusionione
Codifica	GBCI-POL-S1-06- AIIA-R03
Approvato da	Consiglio di Amministrazione di Iccrea Banca



Direttiva di riferimento:

ICR-OUT-000023-2024-DIR-I&C



AMBITO	ID	INDICATORE	DETTAGLIO RICHIESTA
Employer branding, recruiting, selezione	1.1	N° dipendenti assunte/i dal mercato esterno per genere (U/D)	- N° dipendenti donne assunte dal mercato esterno - N° dipendenti uomini assunti dal mercato esterno <i>N.B. Sono esclusi i movimenti infragruppo (GBCI)</i>
	1.2	N° dipendenti in uscita per genere (U/D)	- N° dipendenti donne in uscita - N° dipendenti uomini in uscita <i>N.B. Sono esclusi i movimenti infragruppo (GBCI)</i>
	1.3	N° dipendenti assunte/i dal mercato esterno per genere e per fasce di età (U/D) (Fasce di età: 18-29, 30-49, over 50)	- N° dipendenti donne assunte dal mercato esterno per fasce di età: - 18-29 - 30-49 - over 50 - N° dipendenti uomini assunti dal mercato esterno per fasce di età: - 18-29 - 30-49 - over 50 <i>N.B. Sono esclusi i movimenti infragruppo (GBCI)</i>
	1.4	N° dipendenti in uscita per genere e per fasce di età (U/D) (Fasce di età: 18-29, 30-49, over 50)	- N° dipendenti donne in uscita per fasce di età: - 18-29 - 30-49 - over 50 - N° dipendenti uomini in uscita per fasce di età: - 18-29 - 30-49 - over 50 <i>N.B. Sono esclusi i movimenti infragruppo (GBCI)</i>

Il presente documento è di proprietà di ICCREA Banca Spa ed è destinato ad esclusivo uso interno del Gruppo. Qualsiasi utilizzo di altra natura dovrà essere autorizzato dal proprietario del documento.



AMBITO	ID	INDICATORE	DETTAGLIO RICHIESTA
Employer branding, recruiting, selezione	1.5	N° dipendenti assunte/i dal mercato esterno per genere e per qualifica (U/D) (Qualifiche: Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti)	<ul style="list-style-type: none"> - N° dipendenti donne assunte dal mercato esterno per qualifica: <ul style="list-style-type: none"> - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti - N° dipendenti uomini assunti dal mercato esterno per qualifica: <ul style="list-style-type: none"> - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti <p><i>N.B. Sono esclusi i movimenti infragruppo (GBCI)</i></p>
	1.6	N° dipendenti in uscita per genere e per qualifica (U/D) (Qualifiche: Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti)	<ul style="list-style-type: none"> - N° dipendenti donne in uscita per qualifica: <ul style="list-style-type: none"> - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti - N° dipendenti uomini in uscita per qualifica: <ul style="list-style-type: none"> - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti <p><i>N.B. Sono esclusi i movimenti infragruppo (GBCI)</i></p>
	1.7	RAL media dipendenti assunte/i dal mercato esterno per genere e per qualifica (U/D) (Qualifiche: Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti)	<ul style="list-style-type: none"> - RAL media dipendenti donne assunte dal mercato esterno per qualifica: <ul style="list-style-type: none"> - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti - RAL media dipendenti uomini assunti dal mercato esterno per qualifica: <ul style="list-style-type: none"> - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti <p><i>N.B. Sono esclusi i movimenti infragruppo (GBCI)</i></p>

Il presente documento è di proprietà di ICCREA Banca Spa ed è destinato ad esclusivo uso interno del Gruppo. Qualsiasi utilizzo di altra natura dovrà essere autorizzato dal proprietario del documento.



AMBITO	ID	INDICATORE	DETTAGLIO RICHIESTA
Formazione	2.1	Numero di ore di formazione (suddivise tra formazione mandatory e restante formazione) per tutte/i le/i dipendenti per genere e per qualifica (U/D) (Qualifiche: Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti)	- N° di ore di formazione (suddivise tra formazione mandatory e restante formazione) per dipendenti donne per qualifica: - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti - N° di ore di formazione (suddivise tra formazione mandatory e restante formazione) per dipendenti uomini per qualifica: - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti
	2.2	Numero medio di ore di formazione (suddivise tra formazione mandatory e restante formazione) per tutte/i le/i dipendenti per genere e per qualifica (U/D) (Qualifiche: Aree Professionali, Quadri Direttivi, Dirigenti)	- N° medio di ore di formazione (suddivise tra formazione mandatory e restante formazione) per dipendenti donne per qualifica: - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti - N° medio di ore di formazione (suddivise tra formazione mandatory e restante formazione) per dipendenti uomini per qualifica: - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti
Sviluppo Professionale	3.1	Numero di dipendenti che hanno partecipato a Piani di Sviluppo, se attivi, per genere (U/D)	- N° dipendenti donne che hanno partecipato a Piani di Sviluppo - N° dipendenti uomini che hanno partecipato a Piani di Sviluppo
	3.2	Numero di donne in posizioni di responsabilità sul totale delle posizioni di responsabilità (la Responsabilità è da intendersi di Unità Organizzativa)	- N° dipendenti donne in posizioni di responsabilità / N° totale dipendenti in posizioni di responsabilità
	3.3	% di donne vs uomini inseriti all'interno del piano di successione del/la Direttore Generale/Direttrice Generale (ove presente il piano di successione previsto per il Direttore Generale/la Direttrice Generale)	- N° donne inserite all'interno del piano di successione del/la Direttore Generale/Direttrice Generale - N° uomini inseriti all'interno del piano di successione del/la Direttore Generale/Direttrice Generale
	3.4	% di donne vs uomini inseriti all'interno del piano di successione dei Ruoli Organizzativi Chiave (ove presente il piano di successione previsto per i ruoli organizzativi chiave)	- N° donne inserite all'interno del piano di successione dei Ruoli Organizzativi Chiave - N° uomini inseriti all'interno del piano di successione dei Ruoli Organizzativi Chiave

Il presente documento è di proprietà di ICCREA Banca Spa ed è destinato ad esclusivo uso interno del Gruppo. Qualsiasi utilizzo di altra natura dovrà essere autorizzato dal proprietario del documento.



AMBITO	ID	INDICATORE	DETTAGLIO RICHIESTA
Sviluppo Professionale	3.5	% di donne vs uomini presenti nella prima linea di riporto al vertice (N-1 vs DG)	- N° donne presenti nella prima linea di riporto al vertice / totale dei manager di prima linea di riporto al vertice (N-1 vs DG) - N° uomini presenti nella prima linea di riporto al vertice / totale dei manager di prima linea di riporto al vertice (N-1 vs DG)
Trattamenti Retributivi	4.1	Distribuzione di genere (overall, qualifica, livelli di inquadramento)	- N° dipendenti donne per Società - N° dipendenti uomini per Società
	4.2	Gender Pay Gap su Retribuzione Base media (overall, qualifica, livelli di inquadramento) (escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione)	- Retr. Base media donne / Retr. Base media uomini per Società - Retr. Base media donne / Retr. Base media uomini per qualifica: - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti <i>N.B. Per Retribuzione Base è intesa la somma dei valori di cassa annualizzati corrisposti nel periodo d'analisi relativi al cluster RML (Retribuzione Mensile Lorda). Si considerano i dipendenti in organico al 31/12 del periodo di analisi.</i>
	4.3	Gender Pay Gap su Retribuzione Totale media (overall, qualifica, livelli di inquadramento) (escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione)	- Retr. Totale media donne / Retr. Totale media uomini per Società - Retr. Totale media donne / Retr. Totale media uomini per qualifica: - Aree Professionali - Quadri Direttivi - Dirigenti <i>N.B. Per Retribuzione Totale è intesa la somma della Retribuzione Fissa e Retribuzione Variabile (dove per Retribuzione Fissa si intende la somma dei valori di cassa annualizzati corrisposti nel periodo d'analisi relativi ai cluster: RML (Retribuzione Mensile Lorda), altra retribuzione fissa (es. indennità di funzione, indennità disagio, indennità reperibilità, premio di anzianità, etc.), ticket pasto, straordinario, fringe benefit e diaria, mentre per Retribuzione Variabile si intende la somma dei valori di cassa corrisposti nel periodo d'analisi relativi ai cluster: Una Tantum, premio di risultato, MBO, premio annuale dirigenti, incentivi all'esodo, premi incentivanti (art. 50), accordi transattivi, entry bonus, patti di stabilità e patti di non concorrenza). Si considerano i dipendenti in organico al 31/12 del periodo di analisi.</i>

Il presente documento è di proprietà di ICCREA Banca Spa ed è destinato ad esclusivo uso interno del Gruppo. Qualsiasi utilizzo di altra natura dovrà essere autorizzato dal proprietario del documento.



AMBITO	ID	INDICATORE	DETTAGLIO RICHIESTA
Trattamenti Retributivi	4.4	Percentuale di dipendenti con remunerazione variabile per genere (U/D)	- N° dipendenti donne con remunerazione variabile/ N° totale dipendenti donne - N° dipendenti uomini con remunerazione variabile / N° totale dipendenti uomini <i>N.B. Per remunerazione variabile si fa riferimento alle forme di remunerazione variabile incentivante di breve termine rappresentate nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione nell'omonimo paragrafo (MBO, sistemi incentivanti ex art. 50 CCNL QQDD AAPP, sistemi premiali ex art. 18 CCNL Dirigenti, Una Tantum, lettera d). Sono pertanto escluse le cosiddette "altre forme di remunerazione variabile" ai sensi delle Politiche di Remunerazione vigenti)</i>
	4.5	Numero di avanzamenti per genere e per qualifica (U/D, qualifica)	- N° dipendenti donne promosse all'interno delle Aree Professionali / N° totale dipendenti donne Aree Professionali di partenza - N° dipendenti donne promosse all'interno dei Quadri Direttivi / N° totale dipendenti donne Quadri Direttivi di partenza - N° dipendenti donne promosse a Dirigente / N° totale dipendenti donne Dirigenti di partenza - N° dipendenti uomini promossi all'interno delle Aree Professionali / N° totale dipendenti uomini Aree Professionali di partenza - N° dipendenti uomini promossi all'interno dei Quadri Direttivi / N° totale dipendenti uomini Quadri Direttivi di partenza - N° dipendenti uomini promossi a Dirigente / N° totale dipendenti uomini Dirigenti di partenza
Assenze Prolungate	5.1	Numero di dipendenti che hanno registrato assenze di lungo periodo >= 6 mesi (congedo parentale, aspettativa retribuita e non, malattia) per genere sul totale della popolazione del genere (U/D)	- N° dipendenti donne che hanno registrato assenze di lungo periodo >= 6 mesi / N° totale dipendenti donne - N° dipendenti uomini che hanno registrato assenze di lungo periodo >= 6 mesi / N° totale dipendenti uomini
	5.2	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino	- N° beneficiari uomini effettivi / N° beneficiari uomini potenziali dei congedi di paternità
	5.3	Rapporto tra numero medio di giorni di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di numero di giorni potenziali previsti dalla legge	- N° medio di giorni fruiti di congedo di paternità obbligatorio / N° totale dei giorni potenziali previsti dalla legge (10 giorni)

Il presente documento è di proprietà di ICCREA Banca Spa ed è destinato ad esclusivo uso interno del Gruppo. Qualsiasi utilizzo di altra natura dovrà essere autorizzato dal proprietario del documento.



AMBITO	ID	INDICATORE	DETTAGLIO RICHIESTA
Flessibilità e conciliazione vita-lavoro	6.1	Numero di dipendenti che usufruiscono dello smart working/lavoro flessibile sul totale dei dipendenti per genere (U/D)	- N° dipendenti donne che usufruiscono dello smart working/lavoro flessibile / N° totale dipendenti donne - N° dipendenti uomini che usufruiscono dello smart working/lavoro flessibile / N° totale dipendenti uomini
	6.2	Numero dei dipendenti in part-time sul totale dei dipendenti per genere (U/D)	- N° dipendenti donne in part-time / N° totale dipendenti donne - N° dipendenti uomini in part-time / N° totale dipendenti uomini
Governance	7.1	Distribuzione di genere del CdA (U/D)	- N° di componenti donne del CdA - N° di componenti uomini del CdA
	7.2	Distribuzione di genere del Collegio Sindacale (U/D)	- N° di componenti donne del Collegio Sindacale - N° di componenti uomini del Collegio Sindacale
	7.3	Distribuzione di genere dei Comitati Endoconsiliari ove previsti (U/D)	- N° di componenti donne dei Comitati Endoconsiliari (per singolo Comitato) - N° di componenti uomini dei Comitati Endoconsiliari (per singolo Comitato)

Il presente documento è di proprietà di ICCREA Banca Spa ed è destinato ad esclusivo uso interno del Gruppo. Qualsiasi utilizzo di altra natura dovrà essere autorizzato dal proprietario del documento.