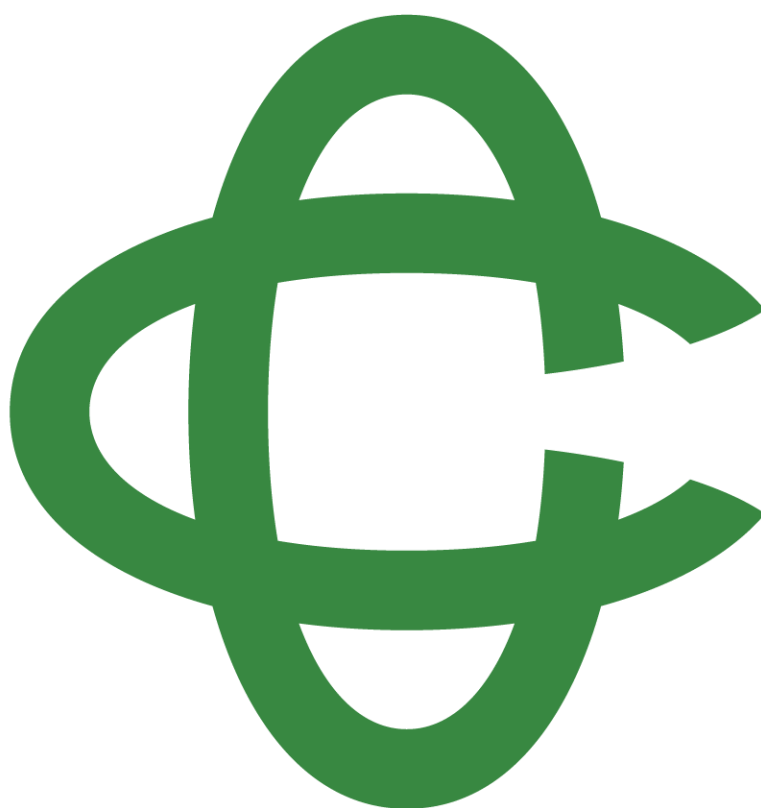


# Gruppo BCC Iccrea

Il maggior gruppo bancario  
cooperativo italiano



# Politica di Gruppo in materia di Diversità Equità e Inclusione





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.

## **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.

## 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.

## 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.

## 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.

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

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.

## 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:

### 1. Employer branding, recruiting, selezione e onboarding

Il Gruppo rispetta i principi di equità e parità nella formulazione della value proposition e nelle attività di comunicazione interna ed esterna. Inoltre, 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.

### 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. 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.

### 3. Formazione

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

### 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.

Garantisce un trattamento equo nella sostituzione e nelle nomine, anche tramite piani di sviluppo/assessment e 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.

### 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 e 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.

### 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, rende disponibili anche alle persone assenti le informazioni di carattere e di interesse aziendale. 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.

## 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; è attento al principio di *work-life integration* di ogni persona, considerando le diverse modalità e i diversi tempi di lavoro individuali.

## 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.

Il Gruppo 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

## 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.

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



Gli indicatori di monitoraggio 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.