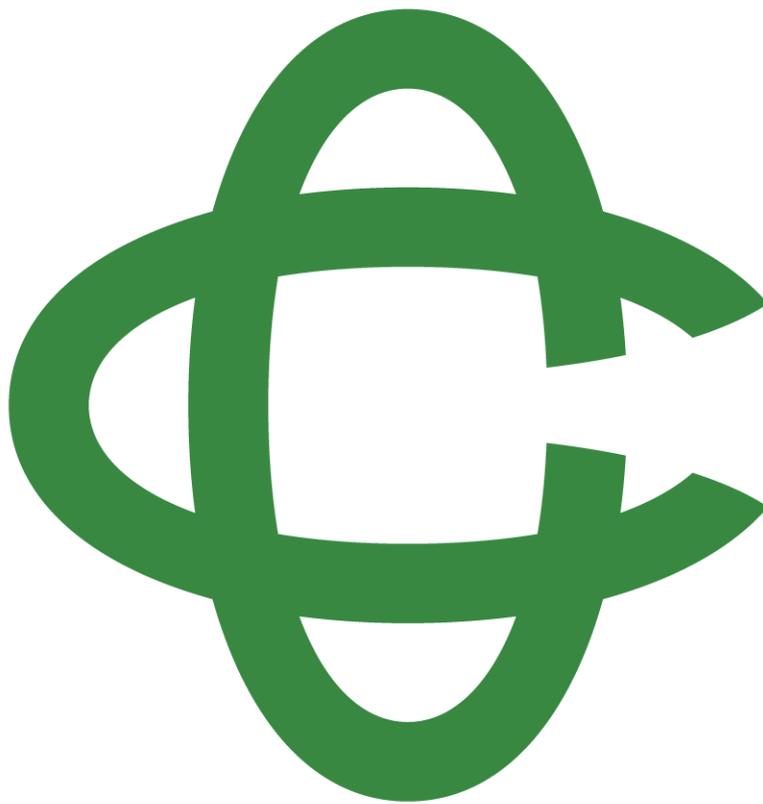


POLITICA DI GRUPPO IN MATERIA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE



Tipo Documento	Politica di Gruppo
-----------------------	--------------------

Codifica	GBCI-POL-S1-06-R01
-----------------	--------------------

Approvato da	Consiglio di Amministrazione di Iccrea Banca
---------------------	--



Direttiva di riferimento:	ICR-OUT-000167-2022-DIR-I&C
---------------------------	-----------------------------



Indice

1. Modalità di gestione del documento.....	4
1.1. Cronologia delle revisioni.....	4
1.2. Emanazione e norme abrogate in Iccrea Banca	4
1.3. Ambito di applicabilità	5
2. Oggetto.....	6
3. Approvazione ed aggiornamento	6
4. Principali definizioni	7
5. Principali riferimenti normativi	8
5.1. Principali riferimenti normativi esterni.....	9
5.2. Principali riferimenti normativi interni	9
6. Ruoli principali	10
7. Principi e disposizioni di carattere generale	11
8. Principi di riferimento	12
8.1. Governance.....	13
8.2. Leadership inclusiva	13
8.3. Processi aziendali.....	14
8.3.1. Employer branding, recruiting, selezione e onboarding	14
8.3.2. Valutazione della performance	14
8.3.3. Formazione	15
8.3.4. Sviluppo Professionale.....	15
8.3.5. Trattamenti retributivi e sistema incentivante.....	16
8.3.6. Assenze prolungate	16
8.3.7. Flessibilità e conciliazione vita-lavoro.....	17
8.4. Comportamenti inclusivi.....	17
8.4.1. Stili di comunicazione inclusivi	17
8.4.2. Relazioni inclusive.....	17
8.4.3. Stile di leadership.....	18
8.4.4. Ascolto e Comunicazione	18
8.5. Monitoraggio.....	18
9. Modalità di recepimento del documento.....	20

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.



1. Modalità di gestione del documento

Società emittente:	ICCREA Banca
Titolo:	Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione
Identificazione del documento:	GBCI-POL-S1-06-R01
Tipologia documento:	Politica di Gruppo
Classificazione:	Privato di Gruppo
Owner di riferimento:	U.O. Relazioni Industriali, Compensation e Pianificazione Organico
Redattore:	U.O. Relazioni Industriali, Compensation e Pianificazione Organico
Validatore:	Area Chief Operating Officer
Verificatore:	Area Chief Compliance Officer Comitato Remunerazioni Consigliere Delegato alla Sostenibilità e/o Comitato ESG
Approvatore:	Consiglio di Amministrazione della Capogruppo
Direttiva di riferimento:	

1.1. Cronologia delle revisioni

Numero versione	Data approvazione	Principali interventi
1.0	CdA 28/01/2022	Prima versione del documento per il Gruppo Bancario Cooperativo

1.2. Emanazione e norme abrogate in Iccrea Banca

Emanato con:	OD 24/2022
Norme abrogate:	-

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.



1.3. Ambito di applicabilità

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

Perimetro Gruppo	Tipo intermed.	Denominazione sociale	Applic.	Perimetro Gruppo	Tipo intermed.	Denominazione sociale	Applic.
Banca Capogruppo	Banca	Iccrea Banca SpA	✓	Perimetro Indiretto	Società strumentale	Coopersystem Sc	
Banche Affiliate		Tutte le Banche Affiliate	✓			Sigest Srl	
Perimetro Diretto		Iccrea Bancalmpresa SpA	✓			BED Brianza Elaborazione Dati Scrl	
		Banca Sviluppo SpA	✓			In.Cra. Soc. Cons.	
		Banca Mediocredito del Friuli Venezia Giulia SpA	✓			Immobiliare Banca d'Alba Srl	
	Finanziaria	BCC CreditoConsumo SpA	✓				
		BCC Factoring SpA	✓				
		BCC Pay SpA	✓				
		BCC Lease SpA	✓				
		BCC Risparmio & Previdenza SGR	✓				
Società strumentale	BCC Beni Immobili Srl	✓					
	BCC Gestione Crediti SpA	✓					
	BCC Solutions SpA	✓					
	BCC Sistemi Informatici SpA	✓					
	BCC Servizi Assicurativi Srl	✓					
	Sinergia S.p.A.	✓					
	Sirius Project Srl	✓					
		BIT SPA Servizi per l'investimento sul territorio	✓				

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.



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 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 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 Bancario Cooperativo Iccrea 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 valorizzare 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. Approvazione ed aggiornamento

La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Consigliere Delegato alla Sostenibilità e/o Comitato ESG e 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.



Remunerazioni, ed è adottata dalle singole Società e dalle Banche Affiliate previa approvazione da parte del proprio Consiglio di Amministrazione.

Le modifiche all'Allegato A "Indicatori di monitoraggio" – ove ciò non pregiudichi i principi e i contenuti di cui alla presente Politica - possono essere proposte dal Chief Operating Officer e approvate dal Direttore Generale. Eventuali modifiche saranno valutate in coerenza con il processo di aggiornamento del Piano ESG, nonché in caso di variazioni normative che richiedano adeguamento/integrazione degli indicatori mandatory; di ogni modifica viene informato il Consiglio di Amministrazione nell'ambito del rendiconto annuale.

Diversamente le modifiche seguono il medesimo iter approvativo della Politica.

4. 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 anche GBCI o il Gruppo) indica il gruppo bancario cooperativo composto da:
 - Iccrea Banca in qualità di Capogruppo;
 - Banche Affiliate;
 - società autorizzate all'esercizio dell'attività bancaria ai sensi dell'art. 14 del TUB controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo, diverse dalle Banche Affiliate;
 - organismi societari controllati direttamente o indirettamente dalla Capogruppo con oggetto sociale limitato al compimento di determinate operazioni di natura finanziaria, la cui attività sia svolta essenzialmente nell'interesse del Gruppo (rientrano in tale ambito a titolo esemplificativo le SIM, le SGR, le SICAV, le SICAF, gli IMEL, gli intermediari finanziari iscritti all'albo ex art. 106 TUB e le società cessionarie per la cartolarizzazione dei crediti ex Legge n.130 del 1999) (di seguito anche le "Società Finanziarie");
 - società controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo che esercitano, in via esclusiva o prevalente, attività che hanno carattere ausiliario dell'attività delle società del Gruppo, comprese quelle consistenti nella proprietà e nell'amministrazione di immobili e nella gestione di servizi anche informatici (di seguito anche le "Società Strumentali").
- **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).

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.



- **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.

5. Principali riferimenti normativi

Nel definire i principi di riferimento e gli ambiti di intervento in tema di Diversità 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.

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.



5.1. 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*".

5.2. 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).

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.



6. Ruoli principali

- **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:**
 - Definisce e approva la presente Politica in materia di Diversità 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 e Inclusione in modo da generare impatto su processi e comportamenti;
 - garantisce l'effettiva attuazione della Politica in materia di Diversità e Inclusione.

- **Consiglio di Amministrazione delle Società del Perimetro Diretto/Banche Affiliate:**
 - Recepisce ed approva la Politica in materia di Diversità 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 l'effettiva attuazione della Politica in materia di Diversità e Inclusione.

- **Comitato Remunerazioni della Capogruppo:**
 - Analizza, a beneficio del Consiglio di Amministrazione, la Politica in materia di Diversità e Inclusione per gli aspetti attinenti alle tematiche retributive;
 - 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.

- **Consigliere Delegato alla Sostenibilità e/o Comitato ESG della Capogruppo:**
 - Analizza, a beneficio del Consiglio di Amministrazione, la Politica in materia di Diversità e Inclusione.

- **Funzione Sostenibilità della Capogruppo:**
 - Esamina, anche coadiuvando il Consigliere Delegato alla Sostenibilità/Comitato endoconsiliare ESG, la Politica in materia di Diversità e Inclusione, al fine di valutarne la coerenza con le linee strategiche del Gruppo in materia.
 - si raccorda con il Chief Operating Officer nell'attuazione della Politica in materia di Diversità e Inclusione, con riferimento agli obiettivi ESG del Gruppo Bancario Cooperativo.

- **Direttore/Direttrice Generale della Capogruppo:**

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.



- Valuta, su proposta del Chief Operating Officer, la Politica in materia di Diversità 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 e Inclusione.
- **Direttore/Direttrice Generale delle Società del Perimetro Diretto/Banche Affiliate:**
 - Assicura l'effettiva attuazione della Politica in materia di Diversità e Inclusione;
 - cura e assicura l'effettiva attuazione della Politica in materia di Diversità e Inclusione.
- **Chief Operating Officer:**
 - Definisce, con il supporto delle altre funzioni competenti, la Politica in materia di Diversità e Inclusione e ne cura l'aggiornamento, anche con riferimento al Piano Strategico e agli obiettivi ESG del Gruppo Bancario Cooperativo;
 - 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.
- **Funzione Risorse Umane di Capogruppo:**
 - Coadiuvava il Chief Operating Officer nella definizione, nell'aggiornamento e nell'attuazione della Politica in materia di Diversità e Inclusione, anche con riferimento al Piano Strategico e agli obiettivi ESG del Gruppo Bancario Cooperativo;
 - coadiuvava 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;
 - verifica periodicamente l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo;
 - cura per la Capogruppo il processo di misurazione periodico degli indicatori definiti nell'Allegato A;
 - predisporre una reportistica di sintesi consolidata degli indicatori con valenza di Gruppo.
- **Funzione Risorse Umane delle Società del Perimetro Diretto/Banche Affiliate:**
 - verifica periodicamente il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo;
 - cura il processo di misurazione periodico degli indicatori definiti nell'Allegato A.

7. Principi e disposizioni di carattere generale

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea riconosce che il rispetto delle diversità, l'inclusione e la tutela dell'equilibrio fra vita privata e vita professionale siano principi fondamentali di creazione

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.



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

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea 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 Bancario Cooperativo Iccrea 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 Bancario Cooperativo Iccrea 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 e Inclusione.

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea 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 Bancario Cooperativo Iccrea 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 Bancario Cooperativo Iccrea 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 e Inclusione, con attenzione anche alle esigenze delle comunità locali.

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, consapevole che la promozione di una cultura orientata alla Diversità 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.

8. Principi di riferimento

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

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.



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 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 Bancario Cooperativo Iccrea 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.

8.1. Governance

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea promuove la valorizzazione della Diversità 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 Bancario Cooperativo Iccrea ritiene che i principi di Diversità 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 Bancario Cooperativo Iccrea incoraggia l'adozione di procedure e strumenti che favoriscano un maggiore grado di diversità 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.

8.2. Leadership inclusiva

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, 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 sicuro nel quale tutte le persone possano esprimersi e la corretta restituzione di *feedback* che rappresentino stimoli e non censure (cultura dell'errore);
- promuove la collegialità, la collaborazione, la cooperazione.

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.



E' 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 e l'inclusione come priorità aziendali e articolare in modo chiaro e autentico il loro valore;
- fare rispettare i concetti di Diversità 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.

8.3. Processi aziendali

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

8.3.1. Employer branding, recruiting, selezione e onboarding

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea si impegna a valorizzare le diversità e 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 ed Inclusione adottati dal Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

8.3.2. Valutazione della performance

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea 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:

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.



- 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 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.

8.3.3. Formazione

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea promuove la diversità 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 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 e Inclusione obbligatori 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.

8.3.4. Sviluppo Professionale

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea promuove lo sviluppo professionale e la valorizzazione del talento individuale tramite percorsi di crescita delle persone nel rispetto della diversità 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;
- garantisce un trattamento equo nella sostituzione e nelle nomine, anche tramite piani di sviluppo/assessment;

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.



- disegna percorsi di sviluppo/evoluzione professionale volti a promuovere una *leadership* inclusiva ed a riqualificare le professionalità delle persone per rimuovere possibili cause di esclusione.

8.3.5. Trattamenti retributivi e sistema incentivante

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea 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 particolare¹: *“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.”*

8.3.6. Assenze prolungate

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea 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:

¹ 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”

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.



- 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.

8.3.7. Flessibilità e conciliazione vita-lavoro

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea 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.

8.4. Comportamenti inclusivi

Per fornire concreti elementi di riferimento per azioni quotidiane virtuose, Il Gruppo Bancario Cooperativo 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.

8.4.1. Stili di comunicazione inclusivi

Il Gruppo Bancario Cooperativo 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...);
- 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.

8.4.2. Relazioni inclusive

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea sostiene i seguenti comportamenti:

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.



- 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;
- 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 per favorire un'adeguata rappresentazione dei diversi punti di vista e una contaminazione cross-aziendale proficua e di valore.

8.4.3. Stile di leadership

Il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea 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.

8.4.4. 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 e Inclusione;
- comunicare in modo trasparente, internamente e ai propri stakeholder, le strategie, le iniziative assunte ed i risultati raggiunti in tema di Diversità e Inclusione.

8.5. Monitoraggio

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

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.



- 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 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. Tali indicatori possono essere classificati come:

- indicatori “*mandatory*”: tipologia di indicatori la cui rilevazione è obbligatoria a fini regolamentari e consente di monitorare a livello individuale e/o di Gruppo la realizzazione dei principi espressi nella presente Politica, indagandone le dinamiche sottostanti;
- indicatori di “buona prassi”: tipologia di indicatori la cui rilevazione rappresenta una buona prassi per le singole Società e consente di monitorare la realizzazione dei principi espressi nella presente Politica, indagandone le dinamiche sottostanti. La Capogruppo si riserva la facoltà di richiedere alle Società del Gruppo la rilevazione di alcuni indicatori all'interno di questa categoria con frequenza annuale, al fine di monitorare fenomeni di carattere gestionale sia a livello individuale sia di Gruppo nell'interesse del Gruppo stesso.

La Funzione Risorse Umane di ciascuna Società conduce a livello individuale, e con cadenza annuale, il processo di misurazione degli indicatori definiti nell'Allegato A (suddivisi in “*mandatory*” e “buona prassi”) e, in funzione delle risultanze, definisce le opportune azioni di mitigazione finalizzate a migliorare i *trend* sul rispetto dei principi di Diversità 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 Società.

La Funzione Risorse Umane di Capogruppo conduce, a livello di Gruppo, e con cadenza annuale, il processo di misurazione di alcuni degli indicatori definiti nell'Allegato A che sono a valere sul Gruppo, al fine di predisporre una reportistica di sintesi consolidata da sottoporre per informativa al Consiglio di Amministrazione ed anche a supporto e in conformità alle richieste regolamentari. Il processo di misurazione può essere 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, oltre a curare il monitoraggio a livello di Gruppo bancario cooperativo, si rende disponibile a offrire supporto nelle attività di misurazione e nelle azioni di intervento, laddove richiesto dalle singole realtà.



9. Modalità di recepimento del documento

Società emittente:	ICCREA Banca
Titolo:	Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione
Identificazione del documento:	GBCI-POL-S1-06-R01
Tipologia documento:	Politica di Gruppo
Società del Gruppo	BCC di Montepaone
Approvato da:	CdA del 23.03.2022
Emanato con:	Comunicazione
Norme abrogate o sostituite:	-

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.