

Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione

(Diversity and Inclusion Policy - DEI)

Versione	Data di approvazione	Sintesi delle modifiche
1.0	[05 10 2023]	Adozione della Policy

Sommario

GLOSSARIO E DEFINIZIONI.....	3
1. Premessa e finalità.....	4
2. Quadro normativo di riferimento.....	5
2.1. Regolamentazione interna.....	7
3. Principi, obiettivi e impegni.....	7
3.1. Principi.....	7
3.2. Obiettivi e impegni.....	9
4. Assetti di governo societario.....	10
4.1. Consiglio di Amministrazione.....	11
4.1.1. Età e anzianità di carica.....	12
4.1.2. Genere.....	13
4.1.3. Competenze, profilo formativo e professionale.....	13
4.1.4. Indipendenza.....	14
4.2. Collegio Sindacale.....	14
4.2.1. Età e anzianità di carica.....	14
4.2.2. Genere.....	15
4.2.3. Competenze, profilo formativo e professionale.....	15
4.2.4. Indipendenza.....	15
5. Assetti organizzativi interni.....	16
6. Ruoli e responsabilità.....	17

GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Acronimo/Termine	Spiegazione/Definizione
Banca di Credito Popolare o Banca o BCP	Si intende Banca di Credito Popolare ScpA
CdA o Consiglio	Si intende il Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare ScpA
Consiglieri/Amministratori	Si intendono i componenti del Consiglio di Amministrazione di Banca di Credito Popolare ScpA
CS o Collegio	Si intende il Collegio Sindacale di Banca di Credito Popolare ScpA
D&I	Si intende "Diversità" e "Inclusione". Per Banca di Credito Popolare "diversità" significa comprendere, riconoscere e valorizzare le differenze, siano esse visibili (ad esempio genere, età) o non visibili (valori, preferenze, formazione, etc.); "inclusione" significa l'impegno ad attrarre e sviluppare il talento, a prescindere da ogni elemento di diversità, incoraggiando chiunque faccia parte del Gruppo a raggiungere il massimo potenziale
ESG	Environmental, Social and Governance ovvero fattori <i>ambientali, sociali e di governance</i>
Gruppo Bancario	Il Gruppo Bancario Banca di Credito Popolare
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Banca di Credito Popolare ScpA
Policy	La presente Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione (Diversity & Inclusion Policy - DEI)
Principi DEI	Indica i principi di cui al paragrafo 3.1 della Policy
Sindaci	I componenti del Collegio Sindacale di Banca di Credito Popolare ScpA

1. Premessa e finalità

In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n. 5 (parità di genere) e n. 10 (ridurre le disuguaglianze), la Banca di Credito Popolare riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione ("DEI") quali valori fondamentali della propria identità e mission aziendale e come principi ispiratori per la crescita, la valorizzazione e la sostenibilità del proprio modello di business e della propria organizzazione interna ed è impegnata nel sostegno di tali valori attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "*diversity*" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono l'inclusione.

La Banca opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

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

Con l'adozione della Policy, pertanto, la Banca riconosce una serie di Principi condivisi per:

- (i) valorizzare la diversità con riguardo alla composizione collettiva degli Organi sociali e agli assetti organizzativi interni;
- (ii) assicurare un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, nel quale ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale quale elemento distintivo e funzionale alla crescita della Banca senza alcuna discriminazione.

La Banca nella redazione della presente Policy ha preso in considerazione sia quanto emerso nel cantiere di lavoro promosso a livello consortile dalla Luigi Luzzatti S.c.p.A., sia il contributo dell'Associazione Nazionale fra le Banche Popolari.

La Policy è adottata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, ed è stata redatta dalla Compliance e dall'Ufficio Legale e Affari Societari – con la condivisione delle diverse funzioni coinvolte (tra gli altri, Area Operations/Ufficio del Personale, componenti Comitato gestionale ESG) - nel rispetto delle fonti normative e regolamentari, opportunamente calibrate alla luce delle caratteristiche, delle

dimensioni e del ridotto grado di complessità operativa della Banca e tenendo altresì conto del percorso di integrazione dei fattori ESG nei meccanismi di governance e negli assetti organizzativi.

La Policy DEI è rivolta:

- (i) agli esponenti aziendali e a tutti i dipendenti e collaboratori della Banca, direttamente o indirettamente coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI;
- (ii) a tutti i soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei componenti degli Organi Sociali della Banca e, in particolare:
 - ai Soci che, ai sensi dello Statuto, intendano presentare liste di candidati per la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
 - all'Assemblea dei Soci chiamata a nominare tali Organi Sociali;
 - al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale per la formulazione dell'orientamento espresso ai Soci sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale, tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione;
 - al Consiglio di Amministrazione, oltre che all'Assemblea dei Soci, nel caso in cui si renda necessario provvedere alla sostituzione in corso di mandato di Amministratori ai sensi dell'art. 2386 del Codice civile.

La Policy DEI è:

- (i) pubblicata in apposita sezione dedicata della intranet aziendale ed è resa disponibile tramite pubblicazione sul sito internet della Banca;
- (ii) soggetta ad aggiornamenti in ragione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli eventuali cambiamenti della strategia DEI della Banca, ovvero del business model e/o dell'organizzazione interna;
- (iii) oggetto di revisione periodica da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale ogniqualvolta intervengano gli aggiornamenti di cui al precedente alinea.

2. Quadro normativo di riferimento

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

- *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite;
- Principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- *Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e le molestie;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso dell'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD);
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (CRR);

- Orientamenti EBA sulla *governance* interna (EBA/GL/2021/05);
- Orientamenti congiunti EBA/ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2021/06);
- Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario o TUB);
- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169 recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti;
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia contenente le Disposizioni di Vigilanza per le Banche;
- *"Orientamenti sulla composizione e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle LSI"* della Banca d'Italia del 29 novembre 2022.

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

- Carta per la parità, la diversità e l'inclusione sottoscritta tra le Banche Centrali Nazionali e le Autorità Nazionali Competenti nell'ambito del Sistema Europeo di Banche Centrali (SEBC) e del Meccanismo di Vigilanza Unico (MVU);
- Linee Guida emanate dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria in materia di *"Corporate governance principles for banks"*, luglio 2015 e i *"Core principles for effective banking supervision"*, settembre 2012;
- *Thematic review on corporate governance less significant*, BCE, 18 maggio 2022;
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della BCE;
- Report EBA sul *"benchmarking of diversity practices and the gender pay gap at the level of the management body at European level under Directive 2013/36/EU (2021 data)"* (EBA/REP/2023/07) del 7 marzo 2023;
- Report EBA sul *"benchmarking of diversity practices at European Union level"* del 2020 (EBA/REP/2020/05);
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- *"Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano"* della Banca d'Italia, luglio 2015;
- Analisi d'Impatto della Regolamentazione (AIR) della Banca d'Italia sull' *"introduzione delle quote di genere nelle disposizioni sul governo societario delle banche e dei gruppi bancari"* allegata al Documento di Consultazione sulle modifiche alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario del 24 dicembre 2020, successivamente emanate con il 35° aggiornamento del 2 luglio 2021;
- Documento ABI *"Carta Donne in banca: valorizzare la diversità di genere"* di cui la Banca è aderente;
- Dichiarazione Congiunta ABI-Organizzazioni Sindacali in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.

2.1. Regolamentazione interna

La presente Policy integra la regolamentazione interna della Banca con riferimento alle policy di governance, ai regolamenti e ai processi di seguito indicati.

In particolare, i Principi DEI contenuti nella Policy sono attuati e declinati all'interno delle seguenti policy, regolamenti interni e processi:

- Statuto Sociale;
- Codice Etico;
- Progetto di governo societario;
- Politica sui requisiti e criteri di idoneità dei componenti del Consiglio di Amministrazione del Collegio Sindacale e del Direttore Generale;
- Policy ESG;
- Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/101 e relativi allegati;
- Policy in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- Policy di valutazione del personale;
- Regolamento sull'autovalutazione del Consiglio di Amministrazione, in cui sono recepiti gli Orientamenti di Vigilanza sulla diversità affinché il Consiglio di Amministrazione, in virtù delle Disposizioni di Vigilanza, identifichi preventivamente la propria composizione qualitativa ottimale e ne verifichi la rispondenza con quella effettiva per garantire nel continuo l'adeguatezza dei profili e delle competenze dei propri esponenti, collettivamente considerati;
- Regolamento sul sistema dei controlli interni;
- Dichiarazione Non Finanziaria.

3. Principi, obiettivi e impegni

Nel rispetto della normativa rilevante e in coerenza con le *best practice* e con i contenuti del proprio Codice Etico, la Banca riconosce i seguenti Principi definendo gli obiettivi e gli impegni per promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione.

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

3.1. Principi

Equità

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

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

Diversità

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

La diversità è tutelata in tutte le sue forme, tra cui: il genere, l'età, la cultura, l'identità di genere, l'orientamento affettivo-sessuale.

➤ Genere

La Banca favorisce la parità di genere a tutti i livelli, impegnandosi ad azioni volte ad eliminare il gender gap e a rafforzare la presenza femminile, sia in seno agli Organi sociali sia nella propria struttura organizzativa.

La valorizzazione delle persone, delle loro diversità e le politiche di inclusione costituiscono elementi chiave della strategia della Banca in termini di responsabilità sociale d'impresa, per questo BCP è impegnata da anni nella promozione del talento femminile e dell'inclusione come componenti essenziali per la crescita aziendale.

➤ Età

La Banca riconosce come prioritaria l'integrazione lavorativa in un contesto multigenerazionale in cui lo sviluppo di ciascun lavoratore avvenga attraverso il dialogo e lo scambio di conoscenze fra persone di età diversa.

➤ Abilità

La Banca promuove spazi lavorativi privi di qualsiasi barriera, che possano garantire un'adeguata accessibilità a tutte le persone diversamente abili agevolandone l'ingresso ai luoghi fisici, agli strumenti di lavoro e alle attività formative, garantendo condizioni affinché tutti possano contribuire al meglio alla crescita e allo sviluppo dei processi aziendali.

➤ Cultura

La Banca sostiene l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente.

➤ Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale

La Banca favorisce la creazione di un ambiente lavorativo dove ciascuno si senta rispettato ed apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere e/o dal proprio orientamento affettivo-sessuale.

➤ Altre diversità

La Banca rispetta la diversità in ogni sua forma (ad es. lingua, etnia, religione, condizione economica...), non tollerando alcuna forma di discriminazione.

La Banca sostiene e organizza iniziative che abbiano come obiettivo l'alfabetizzazione finanziaria rivolta essenzialmente ai soggetti indigenti e fasce deboli. Diffonde, attraverso iniziative sociali l'educazione finanziaria e digitale con l'obiettivo di contrastare la violenza economica e promuovere azioni di inclusione sociale.

Inclusione

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

3.2. Obiettivi e impegni

In tale contesto la Banca si prefigge di:

- valorizzare la diversità dei singoli per migliorare l'ambiente di lavoro e rafforzare le strategie di business;
- garantire lo sviluppo e la presenza di conoscenze, esperienze e competenze eterogenee e complementari tra loro, sia all'interno della propria struttura organizzativa sia in seno agli Organi sociali;
- promuovere un contesto lavorativo inclusivo, sicuro e libero da pregiudizi dove ciascuno possa esprimere appieno sé stesso e il proprio potenziale;
- garantire il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di discriminazione, intimidazione, molestia e qualsiasi forma di vessazione fisica o psicologica;
- assicurare parità di opportunità e trattamento nel percorso lavorativo e professionale di ciascuno, garantendo equilibrio nei processi di selezione, valutazione e promozione attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi;
- garantire che tutti i lavoratori contribuiscano a realizzare condizioni per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e assicurare che tutti comprendano la propria responsabilità e la necessità di un impegno individuale nell'integrazione dei Principi DEI;
- strutturare percorsi di formazione e iniziative di sensibilizzazione orientati a sostenere la crescita professionale e di competenze nonché a incoraggiare una riflessione riguardo ai temi inerenti ai Principi DEI;
- sviluppare iniziative che favoriscano l'inserimento e l'inclusione delle persone diversamente abili garantendo loro un ruolo idoneo alle loro competenze ed esigenze e assicurando un ambiente con adeguate caratteristiche fisiche;
- attivare iniziative concrete a sostegno della diversità, identificando periodicamente le aree di inclusione nelle sue diverse accezioni e sviluppando iniziative volte a rimuovere le barriere (ad es. favorire la conciliazione vita privata/lavoro; offrire servizi a supporto delle fragilità individuali);
- utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto della diversità e dell'inclusione, promuovendo un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti;
- conseguire sinergie con altre banche, operatori del mercato e associazioni del territorio affinché tutti garantiscano l'attuazione dei Principi al fine di esercitare un impatto positivo sulla società.

4. Assetti di governo societario

La composizione degli Organi sociali della Banca è ispirata ai Principi DEI sopra delineati in modo proporzionale e coerente con le proprie caratteristiche, la propria dimensione ed organizzazione ed assicura il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

La Banca è consapevole che la compresenza negli Organi Sociali di esponenti con profili differenti (cd. *diversity*) è un aspetto essenziale per assicurare condizioni di sana e prudente gestione, migliorando le capacità della Banca di individuare, gestire e monitorare i rischi e favorendo l'adozione di adeguate scelte strategiche.

La *diversity* permette, infatti, che nelle discussioni siano riportati differenti punti di vista, così da promuovere l'adozione di decisioni più partecipative, consapevoli e ponderate, incoraggiare il monitoraggio da parte degli Organi Sociali sul management e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

La diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli Organi Sociali favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività della Banca.

Consente, inoltre, ai componenti degli Organi Sociali di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni del management e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così l'omologazione delle opinioni dei componenti, fenomeno conosciuto come "*group-thinking*".

Il quadro normativo, regolamentare e di vigilanza applicabile alla Banca, attribuisce particolare rilievo al tema della diversità.

L'art. 11 del Decreto n. 169/2020 del MEF dispone che la composizione degli organi di amministrazione e controllo deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione.

Parimenti, le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia di cui alla Circolare n. 285/2013, dispongono che un adeguato grado di diversificazione, anche in termini di età, genere ed esperienze, favorisce tra l'altro la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla banca.

La diversificazione può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun componente su materie o decisioni più affini alle proprie caratteristiche.

La Banca riconosce e accoglie i benefici della diversità a livello dei propri Organi Sociali - sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale - come risorsa in grado di alimentare il confronto costruttivo.

Per il perseguimento di tali fini la Banca promuove la presenza negli Organi sociali di esponenti:

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

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

4.1. Consiglio di Amministrazione

In conformità alle vigenti disposizioni regolamentari e di vigilanza, il CdA effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione, nonché su quelli dei propri comitati, ove costituiti. Nel condurre tale autovalutazione, il CdA verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

Inoltre, il CdA uscente, prima della presentazione della Lista dei candidati sia da parte del CdA che eventualmente da parte di soci a ciò legittimati e della conseguente nomina degli Amministratori da parte dell'Assemblea, identifica — anche ai sensi dell'art. 12 del Decreto MEF n. 169/2020 — la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, tenuto conto tra l'altro degli esiti dell'autovalutazione annuale, ed esprime un parere d'orientamento ai soci.

Ciò premesso in linea con la normativa applicabile, i soci dovrebbero tenere conto di tale parere al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati.

La valorizzazione delle persone e delle loro diversità e le politiche di inclusione costituiscono un ingrediente essenziale della *people strategy* e della strategia ESG. Anche con il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione nell'adempimento delle sue responsabilità con riferimento ai fattori ambientali, sociali e di governance - considerati fondamentali per la strategia di business e la

sostenibilità della Banca - il CdA ha istituito il Comitato endoconsiliare Rischi, Controlli Interni e Sostenibilità (CoRCIS) che svolge, tra gli altri, i seguenti compiti:

- formula pareri e supporta il CdA al fine di garantire l'allineamento delle Policy aziendali agli obiettivi e ai principi ESG della Banca;
- propone al Consiglio eventuali aggiornamenti della Policy ESG pro tempore vigente e di ogni altro documento di normativa interna accessorio e/o connesso a quest'ultima;
- formula sempre a beneficio del CdA pareri su modifiche alla normativa interna (policy e altri documenti ESG) proposte dal comitato gestionale ESG;
- supporta il Consiglio nell'approvazione del Codice Etico e della Dichiarazione di Carattere Non Finanziario, approfondendo, in particolare, i contenuti della matrice di materialità;
- svolge funzioni di natura istruttoria, propositiva, consultiva su iniziative, partnership e formazione su tematiche ESG.

Il Comitato svolge inoltre funzioni di supervisione in merito all'evoluzione dei fattori ESG e della sostenibilità, anche alla luce degli indirizzi e dei principi internazionali, nonché degli sviluppi del mercato, monitorando il posizionamento della Banca rispetto alle *best practice* nazionali e internazionali in ambito ESG.

Le scelte e le modalità di nomina degli Amministratori, conformi alle normative pro tempore vigenti, fanno particolare riferimento ai criteri di competenza professionale e integrità personale, oltre che di indipendenza di giudizio, favorendo all'interno del Consiglio di Amministrazione il mantenimento di un clima coeso, collaborativo, dialettico e sinergico, tale da consentire a ciascun Amministratore di esprimere al meglio le proprie professionalità e di metterle a fattor comune.

Al fine di assicurarne un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla Diversity negli Organi Sociali, la Banca si uniforma ai principi riassunti nei punti seguenti.

4.1.1. Età e anzianità di carica

La Banca riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno del Consiglio, in modo tale che sia favorita la creazione di un giusto equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione. In tale ottica la Banca:

- (i) stabilisce il limite di età per la candidatura alla carica di Consigliere;
- (ii) garantisce un corretto ricambio dei componenti del CdA assicurando una adeguata diversificazione dell'età dei componenti il Consiglio, quale elemento che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un ragionevole equilibrio di esperienze;
- (iii) raccomanda ai soci di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età, ritenendo che l'età dei componenti il Consiglio costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un ragionevole equilibrio di esperienze;

(iv) raccomanda ai soci di considerare la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del CdA e dei Comitati endo-consiliari, ove nominati.

4.1.2. Genere

La Banca dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

In tale ottica la Banca:

(i) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al CdA. Sia la lista di candidati presentata dal Consiglio che quelle eventualmente presentate da soci a ciò legittimati devono essere composte in modo da assicurare che nella composizione del Consiglio risultante dall'esito del voto siano rispettato l'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti;

(ii) in occasione della sostituzione di un componente per cooptazione, garantisce il rispetto della quota minima di componenti l'Organo da assegnare al genere meno rappresentato;

(iii) ha pianificato, entro i termini di scadenza previsti dalla vigente normativa, l'adeguamento alla soglia minima del 33% del genere meno rappresentato prevista dalle Disposizioni di Vigilanza tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;

iv) in linea con le buone prassi previste dalle Disposizioni di Vigilanza, si adopera affinché le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale, Direttore Generale della Banca siano ricoperte preferibilmente da esponenti di diverso genere, assicurando comunque i requisiti di idoneità previsti per le suddette cariche.

4.1.3. Competenze, profilo formativo e professionale

La diversità di competenze ed esperienze contribuisce al miglioramento delle performance di lavoro favorendo anche lo sviluppo di idee innovative. La compresenza di competenze ed esperienze diversificate e tra loro complementari favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio. In tale ottica la Banca:

(i) stabilisce che gli Amministratori posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e, in particolare, rispettivamente dall'art. 7 e dall'art. 10 del Decreto MEF n. 169/2020;

(ii) stabilisce che gli Amministratori soddisfino altresì gli eventuali ulteriori criteri di competenza indicati dal Consiglio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo volta per volta predisposto.

(iii) stabilisce che almeno un terzo degli amministratori deve essere scelto tra soci e non soci espressione delle attività economiche prevalenti nel territorio in cui la Società opera. Pur considerata tale disposizione statutaria, è comunque auspicabile la presenza di Consiglieri con esperienze formative e professionali maturate in contesti territoriali variegati, funzionale all'innalzamento della qualità della dialettica consiliare;

(iv) stabilisce che il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve essere in possesso di autorevolezza tale da assicurare un corretto e trasparente funzionamento del Consiglio medesimo, disponendo inoltre di adeguate conoscenze in materia di governo societario.

4.1.4. Indipendenza

La Banca stabilisce che almeno due Amministratori posseggano i requisiti d'indipendenza dall'articolo 13 del Decreto MEF n. 169/2020.

4.2. Collegio Sindacale

Anche il Collegio Sindacale, in vista di ogni rinnovo, è chiamato — ai sensi dell'articolo 12 del Decreto MEF n. 169/2020 — a identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale, prevedendo che la composizione dell'organo di controllo sia adeguatamente diversificata.

Ciò premesso, i soci dovrebbero tenere conto delle predette indicazioni al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza e di genere dei candidati alla carica di componente del Collegio.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla Diversity, la Banca si uniforma ai principi riportati ai punti seguenti.

4.2.1. Età e anzianità di carica

La Banca riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno del Collegio, in modo tale che sia favorita la creazione di un giusto equilibrio tra esperienza, continuità, innovazione e propensione al rischio. In tale ottica la Banca:

(i) stabilisce il limite di età per la candidatura alla carica di Sindaco;

(ii) raccomanda ai soci di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età, ritenendo che l'età dei componenti il Collegio costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un ragionevole equilibrio di esperienze;

(iii) raccomanda ai soci di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio.

4.2.2. Genere

La Banca dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio. In tale ottica la Banca:

(i) garantisce che nella composizione del Collegio Sindacale sia assicurato l'equilibrio tra i generi almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare e di vigilanza, pro tempore vigente e applicabile;

(ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al Collegio. A tal fine, le liste presentate dai soci a ciò legittimati devono essere composte in modo da assicurare l'equilibrio tra i generi nella composizione del Collegio risultante dall'esito del voto;

(iii) in caso di cessazione per morte, rinuncia o decadenza di un sindaco, i supplenti subentrano nell'ordine atto a garantire il rispetto della quota minima di componenti da attribuite al genere meno rappresentato. A tal fine un sindaco supplente deve appartenere al genere meno rappresentato.

4.2.3. Competenze, profilo formativo e professionale

La diversità di competenze ed esperienze contribuisce al miglioramento delle performance di lavoro favorendo anche lo sviluppo di idee innovative. La compresenza di competenze ed esperienze diversificate e tra loro complementari favorisce la dialettica e l'efficiente funzionamento del Collegio. In tale ottica la Banca:

(i) stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e, in particolare, rispettivamente dall'articolo 9 e dall'articolo 10 del Decreto MEF n. 169/2020;

(ii) stabilisce che i Sindaci soddisfino altresì gli ulteriori criteri di competenza eventualmente indicati dal Collegio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo volta per volta predisposto.

4.2.4. Indipendenza

La Banca stabilisce che tutti i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dall'articolo 14 del Decreto MEF n. 169/2020.

5. Assetti organizzativi interni

La Banca promuove l'integrazione dei Principi DEI all'interno della propria struttura organizzativa.

A tale riguardo, con specifico riferimento al personale, la Banca intende presidiare i seguenti ambiti di intervento.

➤ Selezione del personale

Nel processo di recruiting la Banca adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, garantendo pari opportunità di accesso senza alcuna discriminazione legata all'identità di genere, età, diversa abilità, stato di salute, provenienza geografica, etnia, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche

➤ Formazione

La formazione rappresenta per la Banca uno degli strumenti essenziali per la crescita professionale e personale dei propri dipendenti e costituisce un elemento per promuovere un cambiamento culturale riguardo all'integrazione dei Principi DEI.

A tal fine, la Banca promuove attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

➤ Sviluppo professionale

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

➤ Politiche retributive

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

➤ Conciliazione vita privata – lavoro

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

A tal fine la Banca favorisce iniziative quali:

- ◆ modalità di lavoro flessibili;
- ◆ misure e strumenti volti ad assicurare l'assistenza dei dipendenti ai familiari diversamente abili;
- ◆ misure e strumenti a favore della genitorialità;
- ◆ un'adeguata comprensione della scelta e del percorso di transizione di genere al fine di garantire un accompagnamento nel contesto aziendale alle persone coinvolte in tale momento di affermazione individuale.

➤ Comunicazione

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

6. Ruoli e responsabilità

Il **Consiglio di Amministrazione** della Banca svolge un ruolo di indirizzo e governo nella integrazione dei Principi DEI nella cultura, nella strategia e nell'esercizio delle attività della Banca e definisce in via esclusiva la diffusione e integrazione dei principi DEI all'interno degli Organi Sociali con riferimento alla composizione e funzionamento degli stessi

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

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

Il **Direttore Generale** supporta il Consiglio di Amministrazione nella valutazione e definizione della strategia e nelle iniziative in materia di diversità, equità e inclusione riferite al personale dipendente e viene informato periodicamente dalle funzioni competenti sullo stato di avanzamento delle attività collegate a tali temi.

Il Direttore Generale:

- (i) sottopone al Consiglio di Amministrazione la proposta di aggiornamento e/o revisione della Policy DEI per quanto riguarda il personale dipendente;
- (ii) sottopone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di iniziative e progetti inerenti all'integrazione dei Principi DEI all'interno dell'organizzazione della Banca;
- (iii) presidia le attività inerenti all'integrazione dei Principi DEI nel *business* e negli assetti organizzativi della Banca;
- (iv) è informato periodicamente dalle funzioni competenti sullo stato di avanzamento delle attività relative alla diversità, l'equità e l'inclusione.

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

- (i) promuove la strategia di diversità, equità e inclusione in coerenza con il piano strategico e il piano di iniziative ESG della Banca;
- (ii) esamina l'evoluzione della normativa in materia DEI, gli standard e le prassi europee, nazionali ed internazionali;
- (iii) promuove gli aggiornamenti della regolamentazione interna, degli assetti organizzativi e dei processi operativi in materia DEI;
- (iv) promuove e coordina le attività di interfaccia con gli *stakeholder* coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI nell'attività della Banca;

- (v) relaziona periodicamente al Consiglio di Amministrazione e assume per lo stesso un ruolo consultivo e di approfondimento strategico su temi DEI.

All'Area Operations e, nello specifico all'**Ufficio del Personale** (di seguito "Personale") è attribuita la responsabilità di monitorare il rispetto dei Principi DEI per il personale dipendente.

A tal fine il Personale:

- i. assicura - con il supporto della Funzione Compliance - che i Principi siano integrati nelle politiche, nei processi e nelle attività della Banca;
- ii. formula - con il supporto del Comitato gestionale ESG - proposte al Direttore Generale relative a iniziative, attività e progetti in ambito DEI;
- iii. coordina lo stato di avanzamento delle attività informando periodicamente il Direttore Generale;
- iv. è responsabile della conoscenza e diffusione della Policy DEI.

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

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

La **Compliance** supporta il Consiglio di Amministrazione sull'eventuale aggiornamento normativo in ordine alle novità del quadro regolamentare afferente ai Principi DEI applicati agli Organi Sociali.