

Policy

Diversità, equità e inclusione

CdA 9 settembre 2025

Versione	Data di approvazione	Sintesi delle modifiche
1.0	[05/10/2023]	Adozione della Policy
2.0	[09/09/2025]	Aggiornamento della Policy

Sommario

1.	Premessa	4
2.	Finalità	4
3.	Quadro normativo di riferimento	5
3.1.	Regolamentazione interna	6
4.	Glossario	6
4.1.	Parole chiave	6
4.2.	Motivi di discriminazione	7
5.	Ruoli e responsabilità	8
5.1.	Consiglio di Amministrazione	8
5.2.	Collegio Sindacale	9
5.3.	Comitato di Direzione	9
5.4.	Direttore Generale	9
5.5.	Ufficio Gestione Personale	10
5.6.	Funzioni di controllo	10
6.	Principi, obiettivi e impegni	10
6.1.	Principi	10
6.2.	Obiettivi e impegni	11
7.	Gestione del Personale	13
7.1.	Selezione/assunzione	13
7.2.	Formazione	13
7.3.	Sviluppo professionale	14
7.4.	Valutazione professionale	14
7.5.	Politiche retributive	15
7.6.	Conclusione del rapporto di lavoro	15
8.	Ambiente di lavoro	15
8.1.	Accessibilità al posto di lavoro e gestione delle barriere	15
8.2.	Accessibilità ai dispositivi informatici e formazione sull'utilizzo	15
9.	Comunicazione inclusiva	15
9.1.	Linguaggio	16
9.2.	Immagini	16
9.3.	Media	17

10. Strumenti di supporto all'inclusione.....	17
10.1. Welfare interno.....	17
10.2. Sportello psicologico online.....	17
10.3. Whistleblowing.....	18
10.4. Procedura per segnalazioni di comportamenti non inclusivi, lesivi della dignità o molestie.....	18
11. Assetti di governo societario	19
11.1. Consiglio di Amministrazione.....	20
11.2. Collegio Sindacale.....	21

1. Premessa

Il presente documento definisce gli impegni in termini di valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, di equità e parità che la Banca si propone di perseguire in tutte le fasi della vita aziendale di ogni persona, negli aspetti organizzativi e operativi e nella comunicazione interna ed esterna.

Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta del Direttore Generale, e pubblicato in apposita sezione dedicata della Intranet aziendale, nonché reso disponibile tramite pubblicazione sul Sito internet della Banca.

È soggetto ad aggiornamenti in ragione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli eventuali cambiamenti della strategia della Banca, ovvero del business model e/o dell'organizzazione interna. Al Consiglio di Amministrazione compete l'approvazione anche delle successive modifiche, seguendo il medesimo iter approvativo.

2. Finalità

In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, la Banca 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.

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.

In tale ottica, la presente Policy ("Policy DEI") 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 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.

3. 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 del Consiglio 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.

3.1. 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:

- Statuto Sociale;
- Regolamento del Consiglio di Amministrazione;
- Progetto di governo societario;
- Codice etico;
- MOG 231/01;
- Policy ESG;
- Politiche di remunerazione e di incentivazione;
- Policy di valutazione del personale;
- Regolamento Rendicontazione di Sostenibilità;
- Regolamento CoRCIS;
- Framework del sistema dei controlli interni.

4. Glossario

Il glossario ha l'obiettivo di creare un linguaggio comune in azienda e aiutare a interpretare correttamente i termini legati all'argomento.

4.1. Parole chiave

Inclusione: capacità di creare un ambiente dove ognuno si senta accolto, rispettato, supportato e responsabilizzato per partecipare pienamente alle attività comuni.

Accessibilità: possibilità per persone con disabilità motoria, intellettuale o sensoriale di accedere alle strutture, di entrarvi agevolmente e di fruire di spazi e attrezzature in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia.

Accessibilità web: possibilità, da parte dei sistemi informatici, di fornire servizi a persone con disabilità temporanee e non, che quindi utilizzano tecnologie ausiliarie, attraverso pratiche inclusive

di rimozione delle barriere che impediscono l'interazione o l'accesso ai siti web da parte di persone con disabilità.

Ascolto: capacità di recepire le idee, i bisogni, le necessità, i consigli e le critiche che la pluralità di pensiero delle persone ci offre.

Discriminazione: trattamenti o considerazioni non paritari attuati nei confronti di un individuo.

Fruibilità/usabilità: caratteristica dei servizi di rispondere a criteri di facilità e semplicità d'uso, di efficienza, di rispondenza alle esigenze dell'utente, di gradevolezza e di soddisfazione nell'uso del prodotto.

Molestie: comportamenti indesiderati, posti in essere anche per ragioni non connesse al sesso, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestie sessuali: comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Multiculturalità: compresenza di varie comunità dalle origini, nazionalità, abitudini e appartenenza culturale differenti all'interno di una determinata realtà sociale.

Parità di genere: superamento di credenze e atteggiamenti pregiudizievole in relazione al genere di una persona. Di conseguenza, la possibilità per tutte le persone di avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque, ma anche condividere equamente le responsabilità economiche e di assistenza familiare.

Pluralità: diversità di punti di vista con cui ciascuno di noi arricchisce gli altri, grazie alle proprie esperienze pregresse.

Pregiudizi inconsci (bias): tutti quegli atteggiamenti che, essendo profondamente radicati nelle nostre abitudini, riteniamo normali ma che in realtà hanno un'origine discriminatoria. Su queste attitudini mentali, che ci accompagnano nella vita di tutti i giorni, spesso basiamo i nostri comportamenti e formiamo le nostre percezioni, soprattutto senza rendercene conto.

Reciprocità: dal latino *rectus-procus-cum* ("ciò che va e che torna vicendevolmente, assieme"), relazione tra due o più persone dove ciò che viene ricevuto da uno dei due implica qualcosa di analogo o equivalente nell'altro o negli altri. In sua assenza, i rapporti si strutturano in termini di potere e dominanza ostacolando di fatto la comparsa dell'interdipendenza, il focus stesso dell'inclusione.

Rispetto: sentimento che porta a riconoscere i diritti, il decoro, la dignità e la personalità stessa di qualcuno, e quindi ad astenersi da ogni manifestazione che possa offendere.

Uguaglianza (o, in questo contesto, parità o equità): rappresenta la garanzia che a tutte le persone dell'azienda sia dato uguale accesso alle opportunità attraverso l'eliminazione dei pregiudizi strutturali.

Unicità: insieme delle caratteristiche di ogni singola persona che concorre a renderla insostituibile, originale e irripetibile.

4.2. Motivi di discriminazione

Sono riportati a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Aspetto: dal latino aspicere, «guardare», ciò che appare, che si mostra agli occhi, e il modo con cui si presenta. Con riferimento a persona si può intendere come sembianza, volto, apparenza. Rientrano in questo ambito l'abbigliamento, il trucco, il peso, il colore della pelle.

Convinzioni personali: insieme di valori etici e sociali di un individuo. Rientrano in questo ambito l'appartenenza politica (adesione o meno a un dato partito o movimento politico), l'affiliazione sindacale (iscrizione o meno a un'organizzazione sindacale), la religione.

Differenza generazionale: diversità anagrafica che comporta una varietà di conoscenze, pensieri, idee, valori e abitudini, la cui convivenza può generare conflitti e opportunità.

Disabilità: per persone con disabilità si intendono coloro "che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri" (art. 1 Convenzione dell'Onu sui diritti delle persone con disabilità). È la definizione più corretta in quanto: il termine "persona" è universale; il concetto di "disabilità" ribadisce che non sono le caratteristiche soggettive delle persone a creare svantaggio ed esclusione sociale, ma l'interazione con barriere comportamentali e ambientali; la particella "con" rende esplicito che la disabilità si crea solo in determinate condizioni ed è esterna al soggetto, quando, per esempio, una persona in sedia a rotelle incontra una scala o un cieco un testo stampato.

Genere: tipizzazione sociale, culturale e psicologica delle differenze tra maschi e femmine.

Identità di genere: riconoscimento di sé stessi come appartenenti al genere maschile o femminile, oppure ad entrambi o a nessuno, indipendentemente dal sesso anatomico di nascita.

Orientamento sessuale: attrazione erotica e affettiva per un sesso o per l'altro o per entrambi, per cui si parla di un ampio spettro di inclinazioni e preferenze sessuali.

Origine etnica: appartenenza a una determinata etnia.

5. Ruoli e responsabilità

Tutti gli 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.

Nella presente sezione sono indicate le attribuzioni e le responsabilità di maggior rilievo degli Organi aziendali coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI, in linea e ad integrazione di quanto già disciplinato nella Policy ESG, cui si rimanda per maggiori dettagli.

5.1. Consiglio di Amministrazione

Nell'ambito del più ampio processo di integrazione dei fattori ESG, il Consiglio di Amministrazione della Banca svolge un ruolo di indirizzo e governo nell'integrazione dei Principi DEI nella cultura, nella strategia e nell'esercizio delle attività della Banca.

In tale ambito sono attribuiti al Consiglio, 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 di Direzione, 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 di Direzione, politiche e iniziative specifiche in linea con gli obiettivi di medio e lungo termine.

5.2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sull'adeguatezza, sulla funzionalità e sull'affidabilità del processo di integrazione dei Principi DEI nelle strategie e nella gestione della Banca. A tal fine, dispone dei flussi informativi aziendali all'uopo definiti.

5.3. Comitato di Direzione

Nell'attuazione dei Principi DEI nella strategia e negli assetti organizzativi della Banca un ruolo fondamentale è svolto dal Comitato di Direzione, 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.

5.4. Direttore Generale

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.

5.5. Ufficio Gestione Personale

All'Ufficio Gestione Personale è attribuita la responsabilità di monitorare il rispetto dei Principi DEI per il personale dipendente. A tal fine, l'Ufficio:

- (i) assicura che i principi siano integrati nelle politiche, nei processi e nelle attività della Banca;
- (ii) formula proposte al Comitato di Direzione 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.

5.6. Funzioni di controllo

Le Funzioni di controllo aziendale, ciascuna per quanto di competenza, tengono conto nello svolgimento delle proprie attività e valutazioni della rispondenza dei processi aziendali ai Principi DEI. La Compliance supporta il Consiglio di Amministrazione sull'eventuale aggiornamento normativo in ordine alle novità del quadro regolamentare afferente a detti principi.

6. Principi, obiettivi e impegni

Nel rispetto della normativa rilevante e in coerenza con le *best practices* 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.

6.1. Principi

Il Codice Etico di BCP pone tra i valori fondanti l'inclusione finanziaria, l'impegno nel sociale, la sostenibilità ambientale e la valorizzazione della crescita professionale e personale dei propri dipendenti in un quadro di comportamenti eticamente corretti e privi di ogni qualsivoglia forma di discriminazione.

La valorizzazione della pluralità, dell'inclusione e dell'equità è un elemento fondamentale in un modello di sviluppo sostenibile e rappresenta un punto fermo della strategia della Banca.

La pluralità come diversità di pensiero e attitudine, l'inclusione come apertura nei confronti dell'altro e dei diversi punti di vista e l'equità nell'impegno per dare a tutti le stesse possibilità arricchiscono la Banca e ne diventano patrimonio intangibile. La somma delle unicità delle singole persone contribuisce infatti alla forza e alla reputazione aziendale.

BCP crede fermamente che la cultura del rispetto rappresenti il prerequisito per la costruzione di ogni contesto inclusivo, in modo da valorizzare la singola persona all'interno di un collettivo (*team*, organizzazione o società) e dunque il collettivo stesso. Per questo motivo, promuove l'eliminazione di tutte le discriminazioni dovute a genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale e favorisce l'integrazione, l'accessibilità e la trasparenza.

La promozione di strategie e politiche inclusive avviene principalmente attraverso una forma di ascolto attivo che permette, nella sua accezione più autentica, di comprendere il messaggio dell'interlocutore nella sua pienezza, inclusa la lettura dei segnali deboli, per essere più efficaci, migliorando la capacità di risoluzione dei problemi e sviluppando soluzioni innovative per portare benefici agli stakeholder.

Tutto ciò consente il miglioramento dell'ambiente lavorativo e del benessere dei singoli e concorre al raggiungimento di un traguardo importante per la sostenibilità da parte dell'azienda.

Valorizzare l'unicità, infatti, significa rifiutare l'idea di differenza e di categoria e liberarsi dalla visione dell'esistenza di persone da inserire e integrare, per lasciare spazio a un approccio che preveda contesti e ambienti comuni per tutti e, pertanto, strutturalmente inclusivi.

6.2. Obiettivi e impegni

La collaborazione tra persone d'identità e culture diverse fa sì che le differenze tra dipendenti diventino una risorsa preziosa per la Banca che si impegna a lavorare proattivamente affinché conoscenze, competenze, visioni, valori e aspirazioni delle risorse rappresentino uno stimolo e non si trasformino, invece, in motivi di conflitto.

In tale contesto si conferma:

- l'impegno a rispettare e divulgare attivamente i principi adottati dalle organizzazioni internazionali come la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea, la Dichiarazione dei diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, i *Principles for Responsible Banking* e l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare, come evidenziato nel Regolamento 019/2022 - Politica di sostenibilità, per quanto riguarda
 - Obiettivo 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze;
 - Obiettivo 8 - Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- l'adesione a iniziative di settore come la Carta delle Donne in Banca promossa da ABI, la

Dichiarazione in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro, il Protocollo d'Intesa tra la Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità e il Presidente dell'Associazione Bancaria Italiana per la prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e della violenza domestica.

Al fine di valorizzare le diverse caratteristiche di ogni persona e favorire l'integrazione di ogni dipendente e collaboratore, indipendentemente dalle loro diversità, la Banca ha istituito il **Diversity & Inclusion Manager** cui è assegnata la responsabilità di:

- sviluppare e implementare politiche e pratiche inclusive;
- sensibilizzare e formare il personale;
- raccogliere dati e feedback sulle politiche di inclusione adottate dall'azienda, monitorando il loro impatto e valutando l'efficacia delle misure intraprese;
- ricevere e gestire le segnalazioni da parte del personale di comportamenti non inclusivi o lesivi della dignità o molestie.

Per realizzare nel concreto gli impegni sopra citati, la Banca ha definito il **Programma Diversità, Equità, Inclusione (DEI)** che ha l'obiettivo di sviluppare e coordinare le iniziative di valorizzazione della cultura dell'inclusione e in particolare di:

- creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni (inclusi molestie, bullismo, ritorsioni, volgarità) e che stimoli comportamenti trasparenti e inclusivi;
- creare un ambiente di lavoro privo di barriere fisiche, sensoriali e tecnologiche;
- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione cultura e leadership inclusive per promuovere una gestione responsabile dei *team* di lavoro e per una crescente sensibilità e consapevolezza;
- adottare politiche di gestione delle risorse umane che garantiscano a tutti le stesse opportunità d'inserimento e di carriera indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, tenendo conto delle specifiche esigenze personali e, al fine di rappresentare tutti i generi, applicando il principio *comply or explain*, sia per la selezione in sede di assunzione che per l'attribuzione di ruoli, responsabilità, promozioni e avanzamenti di carriera;
- diffondere regole per adottare principi di rispetto, equità e fiducia reciproca;
- favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo e neutrale rispetto al genere.

La responsabilità del programma è affidata all'Ufficio Gestione del Personale al cui Responsabile è assegnato anche l'incarico di Diversity & Inclusion Manager di BCP.

Per verificare l'efficacia delle azioni intraprese è stato individuato un primo set di indicatori significativi (KPI- *Key Performance Indicator*) misurabili sia in termini qualitativi che quantitativi.

In merito agli indicatori qualitativi, gli stessi saranno valutati attraverso *stakeholder engagement interni* effettuati con survey specifiche e attività di ascolto di vario genere. Saranno orientati a recepire feedback sulle opportunità di inclusione fornite, tutela della genitorialità, rispetto dell'identità, valorizzazione dei talenti, pari opportunità, conciliazione vita lavoro.

Per quanto concerne gli indicatori quantitativi, al momento, sono stati individuati:

- indicatori sull'equilibrio di genere (flussi di entrata/uscita, percentuale per genere di nomine e promozioni a livelli di responsabilità, evidenza del numero di risorse per genere nell'accesso a progetti di sviluppo e formazione);
- indicatori sull'evoluzione generazionale (numero di persone appartenenti a età e generazioni diverse, percorsi di crescita in relazione alle competenze);
- indicatori sulla *pay gap* (differenza retributiva uomo/donna).

I KPI e il raggiungimento degli obiettivi prefissati sono rilevati periodicamente dall'Ufficio Gestione del Personale e rendicontati annualmente al Comitato di Direzione e alle Funzioni di Controllo.

7. Gestione delle risorse umane

La Banca promuove l'integrazione dei Principi DEI all'interno della propria struttura organizzativa. A tal riguardo, con specifico riferimento al personale, la Banca intende presidiare i seguenti ambiti di intervento.

7.1. Selezione/assunzione

Le attività di selezione, sia interna sia esterna, sono condotte sulla base di criteri di oggettività, competenza e professionalità e sono volte a valorizzare il talento e arricchire la diversità aziendale. I requisiti di candidatura sono specificamente formulati in modo da non discriminare il soggetto. L'iter selettivo è condotto senza pregiudizi e valutazioni legate a condizioni personali, stato di salute, etnia, genere, religione. Nel corso dell'iter selettivo non vengono rivolte domande personali su, per esempio, stato civile, origine geografica, provenienza, desiderio di genitorialità, progetti matrimoniali, situazioni familiari e condizioni di salute, né si tiene conto di tali informazioni se spontaneamente fornite dal candidato. Sono prese in carico eventuali disabilità comunicate dai candidati in modo che non vi sia alcun ostacolo per una immediata ricevibilità del candidato sia all'atto della selezione che, successivamente in caso di esito positivo, all'atto dell'inserimento in azienda.

Le liste delle candidature per le selezioni interne ed esterne devono presentare una eterogeneità di genere. In caso non si verificasse questa condizione necessaria, ne devono essere esplicitati i motivi.

7.2. Formazione

Fin dall'assunzione, la Banca si impegna a:

- strutturare per tutte le risorse un percorso di inserimento volto ad acquisire gli strumenti e le competenze necessarie a ricoprire il ruolo previsto;
- promuovere un'offerta inclusiva, accessibile e adeguata alle necessità di tutte le persone e al loro percorso;
- assicurare, anche attraverso la progettazione e implementazione di iniziative formative, la diffusione di una cultura inclusiva e orientata a considerare le pluralità un valore

- attraverso cui siano superati gli stereotipi determinati dai pregiudizi;
- garantire specifici percorsi formativi per le risorse che rientrano al lavoro dopo una lunga assenza, per maternità/paternità o altro.

La formazione diventa pertanto una leva per introdurre comportamenti che generino nuovi punti di vista e prevengano i pregiudizi che talvolta contaminano, inquinandoli, i rapporti con i colleghi.

Offrendo una formazione specifica sulle competenze soft, si forniscono strumenti che consentano di gestire sé stessi, il rapporto con gli altri e di sviluppare uno stile di leadership inclusivo e che valorizzi le diversità, sostenendo il benessere personale e la motivazione.

La formazione contribuirà, così, a diffondere sull'intera popolazione aziendale le conoscenze utili a costruire una cultura dell'inclusione.

In una logica di pari opportunità l'accesso alle attività formative è garantito a tutti, senza distinzione di alcun tipo. Le sessioni formative sono pianificate in modo da consentire la partecipazione al personale in part-time e le modalità di fruizione (fisica o digitale) sono pensate per garantire la partecipazione di persone con disabilità.

7.3. Sviluppo professionale

La Banca adotta regole di gestione delle risorse basate sul merito, sulle caratteristiche e inclinazioni individuali, nel rispetto delle esigenze personali: lo sviluppo professionale, infatti, è orientato ai principi di pari opportunità in linea con le esigenze di copertura dei ruoli, in ottica di pianificazione. L'assegnazione di ruoli e responsabilità è pertanto effettuata valorizzando le conoscenze, le competenze e le caratteristiche personali dei singoli.

Allo scopo di valorizzare e accrescere le competenze delle persone sono previste iniziative di allenamento delle competenze soft rivolte a tutti e azioni specifiche finalizzate alla creazione di piani di sviluppo individuali centrati sulla consapevolezza dei propri punti di forza, potenzialità e sulle aree di miglioramento.

7.4. Valutazione professionale

Il sistema di valutazione della prestazione ha l'obiettivo di promuovere una cultura orientata all'osservazione, al feedback e allo sviluppo delle persone. La valutazione professionale è correlata a obiettivi specifici e alle capacità espresse nello svolgimento delle attività assegnate. Sono inoltre previsti specifici momenti di autovalutazione, per consentire alle persone di esprimere il proprio punto di vista rispetto alla prestazione svolta.

Tutti i colleghi in ruoli di responsabilità sono supportati e formati al fine di valutare i collaboratori evitando ogni discriminazione e garantire equità e parità di trattamento nelle valutazioni.

7.5. Politiche retributive

Le politiche retributive attuate dall'azienda, descritte nelle Politiche di remunerazione e incentivazione, prevedono la coerenza di trattamento, in funzione della professionalità, tra tutti i dipendenti basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali, assicurando la competitività verso il mercato esterno e favorendo il superamento del *gap* salariale tra uomini e donne.

7.6. Conclusione del rapporto di lavoro

A tutti i dipendenti, in funzione degli specifici requisiti personali e normativi, deve essere garantita, se prevista, la possibilità di accesso a formule e incentivi di uscita, a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità.

8. Ambiente di lavoro

Il ciclo di vita lavorativo comprende anche la quotidianità dei dipendenti sul posto di lavoro. I principi di inclusione devono permeare questa quotidianità agevolando l'operatività dei colleghi sotto tutti i suoi aspetti.

8.1. Accessibilità al posto di lavoro e gestione delle barriere

Sono messe in atto tutte le misure necessarie a consentire ergonomia e comfort della postazione di lavoro, oltre che mettere a disposizione strumenti idonei in funzione delle caratteristiche e delle esigenze di ciascun dipendente.

In particolare, le postazioni e i locali di lavoro sono scelti in modo da assicurare ambienti accessibili, confortevoli, illuminati e ampi per agevolare il movimento nello spazio ai lavoratori con impedimenti motori e/o sensoriali nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

8.2. Accessibilità ai dispositivi informatici e formazione sull'utilizzo

È fortemente raccomandata la fornitura di strumenti hardware e software adeguati a ogni tipologia di disabilità e caratteristica del singolo. Sono previsti un addestramento e una formazione appropriati per l'utilizzo di tali ausili.

9. Comunicazione inclusiva

La comunicazione, mezzo fondamentale per la condivisione delle informazioni aziendali, viene sviluppata con un linguaggio che contribuisca a contrastare la formazione di stereotipi e pregiudizi e a eliminare le discriminazioni. Una comunicazione paritaria efficace garantisce che le persone siano

rappresentate, ascoltate e trattate allo stesso modo nei messaggi dei media aziendali, rispettando le differenze e promuovendo l'inclusione, nel rispetto delle indicazioni contenute nella Direttiva UE/54/2006 da una parte, e della Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità dell'Onu, sottoscritta anche dall'Italia, dall'altra.

La Banca si impegna inoltre:

- a seguire le linee guida contenute nel documento "La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo" (2008), dove si afferma: "Un linguaggio neutro sotto il profilo del genere indica, in termini generali, l'uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere";
- a chiamare le persone correttamente: è opportuno evitare espressioni considerate stigmatizzanti e prestare attenzione all'utilizzo di definizioni che possono essere semplicistiche ed esclusive. Si raccomanda ai colleghi di prestare attenzione e dare valore alle persone nella loro interezza, aggiungendo, se necessario, l'attributo che si desidera considerare e che caratterizza solo parte della loro vita, come ad esempio "disabile", "portatore di handicap", "invalido", "diversamente abile"; i termini corretti sono invece "persona con disabilità" oppure "lavoratrice" o "lavoratore con invalidità";
- ad utilizzare materiali comunicativi il più possibile accessibili in termini visivi e uditivi; ad affidarsi a un linguaggio snello ed evitare la sintassi indiretta, scandendo il lessico con voce limpida e chiara.

Nell'ambito della comunicazione aziendale, la Banca promuove le seguenti indicazioni.

9.1. Linguaggio

È sempre escluso l'uso di termini che possano avere una connotazione di discriminazione o violazione dei diritti. È opportuno che le comunicazioni siano caratterizzate da un linguaggio adeguato al destinatario e, ove possibile, inclusive e accessibili.

Si raccomanda l'utilizzo di un linguaggio inclusivo a proposito delle disabilità, delle vulnerabilità, delle condizioni di difficoltà e, nel suo complesso, volto a superare modalità obsolete e veicolanti immagini stigmatizzanti e distorte.

9.2. Immagini

Le immagini devono considerare le differenze di genere insieme a quelle sociali, etniche e culturali.

È necessario prestare attenzione alle immagini selezionate e utilizzate, evitando ad esempio l'uso di rappresentazioni iconiche e figurative che associno ruoli sociali e professionali a persone di un determinato genere, origine, aspetto, orientamento sessuale, al fine di non veicolare messaggi fraintendibili.

9.3. Media

Gli spazi di comunicazione aziendale interni ed esterni, le newsletter, le survey e tutti gli ambienti di comunicazione collegati alla Banca devono veicolare comunicazioni chiare e accessibili a tutti, massimamente inclusive e con un deciso contrasto a pregiudizi e ogni tipo di discriminazione.

Internamente, è fondamentale incoraggiare ogni dipendente a esprimersi liberamente per poter realizzare il proprio potenziale ed essere motivato a dare il meglio di sé.

Esternamente e internamente, le comunicazioni e il sito aziendali devono essere accessibili a tutti e dunque pensati e progettati tenendo conto di destinatari e utenti con disabilità.

L'inclusione è una risorsa per il brand e per questa ragione deve essere valorizzata attraverso la comunicazione esterna in maniera sincera e con tutti i mezzi a disposizione sia per contribuire ad abbattere le discriminazioni che, contestualmente, per mostrare l'aspetto più etico dell'azienda, i valori che essa incarna e l'impegno sociale.

10. Strumenti di supporto all'inclusione

La Banca ha strutturato strumenti e iniziative per il benessere, l'ascolto e il coinvolgimento dei propri dipendenti, destinate a tutti in una logica di pari opportunità e di inclusione.

10.1. Welfare interno

La Banca si impegna a realizzare politiche di welfare, che generino valore per le persone e contribuiscano al miglioramento del clima aziendale. Tali politiche sono anche elemento centrale della contrattazione di secondo livello e dunque oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali aziendali. Il welfare interno si integra nel tempo con beni e servizi che rispondono all'evoluzione dei bisogni dei dipendenti e dei loro nuclei familiari.

L'offerta di servizi è riconducibile agli ambiti della conciliazione vita - lavoro, del sostegno al reddito, della salute, della previdenza complementare, dell'istruzione e del tempo libero.

La Banca adotta politiche di sostegno della genitorialità nelle diverse forme e che facilitino e supportino la presenza di donne con figli e figlie in età prescolare. Particolare attenzione è prestata al rientro dopo la maternità/paternità attraverso percorsi di reinserimento specifici, la concessione del part-time su richiesta temporaneo e reversibile, lo smart working se compatibile e i servizi del welfare aziendale.

10.2. Sportello psicologico online

Lo Sportello psicologico online è un servizio riservato al personale di BCP e ai familiari. È uno spazio, liberamente accessibile e sempre disponibile, che offre un sostegno professionale indipendente, per

comunicare, in totale anonimato, situazioni di malessere rispetto alle condizioni lavorative, ai bisogni e alle aspettative di ognuno.

Alle richieste rispondono psicologi che potranno ascoltare e, se del caso, indirizzare i lavoratori verso soluzioni e misure che possono mitigare il loro stato di disagio. L'obiettivo è promuovere il benessere nei contesti lavorativi, tutelare la salute, prevenire e gestire lo stress e ritrovare la motivazione professionale.

10.3. Whistleblowing

La Banca ha adottato un modello organizzativo e uno strumento specifico per la gestione delle segnalazioni effettuate dal personale, come descritto nella Policy del 13.09.2023 - Sistemi interni di segnalazione delle violazioni (whistleblowing). In tale contesto anche con riferimento alle violazioni del Codice Etico il personale può segnalare circostanze e condotte negligenti, illecite, irregolari o non corrette riguardanti l'attività lavorativa, delle quali ha il ragionevole sospetto o è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni.

10.4. Procedura per segnalazioni di comportamenti non inclusivi, lesivi della dignità o molestie

In caso di comportamenti non inclusivi, lesivi della dignità o molestie sul posto di lavoro, oltre ad usare i canali di segnalazione di cui al precedente paragrafo 7.3, è anche possibile rivolgersi in via riservata al Diversity & Inclusion Manager di BCP, Responsabile della Gestione del Personale, ai recapiti indicati nella Intranet aziendale.

Possono rivolgersi al Diversity & Inclusion Manager sia i soggetti direttamente coinvolti (la persona offesa e il presunto autore) sia chi abbia assistito a tali comportamenti (testimoni) o chi ne sia venuto a conoscenza avendo la responsabilità dell'unità organizzativa.

Il Diversity & Inclusion Manager a fronte di una richiesta o segnalazione procede a:

- ascoltare il segnalante e l'interessata/o in uno o più colloqui, dedicandole/gli l'attenzione necessaria ad inquadrare adeguatamente il problema e fornire una consulenza rendendo edotta la persona sui percorsi da intraprendere;
- acquisire eventuali testimonianze ed accedere a documenti o atti amministrativi relativi al caso in esame;
- invitare e sentire a colloquio la persona che si ritiene sia responsabile dei comportamenti lesivi o discriminatori;
- proporre incontri di mediazione tra chi si ritiene persona offesa e chi viene indicato come l'autore delle lamentate molestie o discriminazioni;
- svolgere un'effettiva mediazione tra le parti, eventualmente proponendo alle stesse e/o ai responsabili dell'unità organizzativa di appartenenza soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.

Durante le fasi di approfondimento il Diversity & Inclusion Manager può valutare possibili iniziative cautelari a tutela della persona offesa in attesa della conclusione dell'iter, oppure attivare consulenze specialistiche (es. legali o psicologiche) interne all'azienda o presso specialisti privati, eventualmente necessarie per la soluzione del caso, o suggerire l'invio a centri antiviolenza o a centri per il supporto psicologico o percorsi di mediazione strutturati.

Nel corso di tutte le fasi è assicurata l'assoluta riservatezza di tutti i soggetti coinvolti.

Al termine delle attività di analisi, il Diversity & Inclusion Manager valuta le iniziative da intraprendere, siano esse interne (procedimenti disciplinari, modifica prassi o procedura rivelatasi non inclusiva, ecc.) o esterne (denuncia alle Autorità Giudiziarie). Nell'assunzione di tali iniziative il Diversity & Inclusion Manager può farsi assistere da consulenti esterni alla Banca.

11. 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. 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.

La diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli Organi Sociali consente 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.

11.1. 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.

Il Comitato endoconsiliare Rischi, Controlli Interni e Sostenibilità (CoRCIS) ha, tra l'altro, 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.

Le scelte e le modalità di nomina degli Amministratori, conformi alle normative pro tempore vigenti, devono assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla diversity negli Organi Sociali.

A tal fine, la Banca si uniforma ai principi seguenti:

- **Età e anzianità di carica**

Nell'ottica di favorire un giusto equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione, la Banca:

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

- (ii) garantisce un corretto ricambio dei membri del CdA assicurando una adeguata diversificazione dell'età dei suoi componenti.

- **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 Consiglio risultante dall'esito del voto sia rispettato l'equilibrio tra i generi almeno nella misura richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti;
- (ii) in occasione della sostituzione di un componente, garantisce il rispetto della quota minima di componenti l'Organo da assegnare al genere meno rappresentato;
- iii) 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.

- **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, dal Decreto MEF n. 169/2020;
- (ii) stabilisce che almeno un terzo degli amministratori debba essere scelto tra persone che siano 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.

- **Indipendenza**

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

11.2. 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, come già sopra specificati per i membri del Consiglio di Amministrazione, cui si rimanda:

- Età e anzianità di carica;
- Genere;
- Competenze, profilo formativo e professionale;
- Indipendenza: La Banca stabilisce che tutti i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti dall'articolo 14 del Decreto MEF n. 169/2020.