



---

# **Policy per la valorizzazione delle diversità Gruppo BPER Banca**

Modena, 16/03/2021

---

## **INDICE**

<b><u>1</u></b>	<b><u>ASPETTI GENERALI</u></b>	<b>3</b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>DEFINIZIONI</u></b>	<b>4</b>
<b><u>3</u></b>	<b><u>CONTENUTI DELLA FONTE NORMATIVA</u></b>	<b>4</b>
<b><u>3.1</u></b>	<b><u>RUOLI E RESPONSABILITÀ</u></b>	<b>6</b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>ALLEGATI</u></b>	<b>7</b>
<b><u>4.1</u></b>	<b><u>STORICO DEGLI AGGIORNAMENTI</u></b>	<b>7</b>
<b><u>4.2</u></b>	<b><u>CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</u></b>	<b>7</b>

# 1 Aspetti Generali

## **Sintesi principali tematiche trattate / modifiche apportate**

La "Policy di Gruppo per la valorizzazione delle Diversità" descrive gli indirizzi che BPER Banca, in qualità di Capogruppo, ha definito per le società del Gruppo al fine di favorire la cultura e i processi interni necessari alla creazione di un ambiente inclusivo in grado di valorizzare il contributo professionale di tutti senza differenze.

La presente Policy identifica, inoltre, gli ambiti di intervento e gli impegni assunti per promuovere l'inclusione e le pari opportunità in ogni processo di gestione del personale.

### **Redattore:**

Ufficio Human Capital e Internal Communication

### **Approvatore:**

Consiglio di Amministrazione

### **Destinatari del documento:**

<b>Banche</b>		<b>Società</b>					
Allineate informaticamente		Strumentali		Finanziarie		Altre società controllate*	
x	Bper Banca	x	MO Terminal	-	Di Credito	x	Adras
x	Banco di Sardegna	x	Nadia	x	Emil-Ro Factor	x	Ivi
x	BiBanca	x	Numera	x	Sardaleasing	x	Sifà
				x	Finitalia		
		x	Bper Credit Management	-	Non di Credito		
Non allineate informaticamente				x	Estense C. Bond		
				x	Estense C.B.CPT		
Estere				x	Optima Sim		
x	Bper Lux			x	Bper Trust Company		

\*rientranti nel perimetro di consolidamento ma non facenti parte del Gruppo Bancario

### **Albero dei Processi\*:**

<b>Albero dei Processi</b>	<b>Descrizione</b>
Area	Processi di Supporto
Macroprocesso	Risorse Umane
Processo	
Sottoprocesso	

## 2 Definizioni

**Inclusione e pari opportunità:** parità di trattamento tra le persone all'interno di un ambiente in cui le diversità di tipo fisico, socioeconomico, etnico e di genere vengono valorizzate così da dare a tutti pari possibilità di crescita in un sistema equo e coeso in assenza di qualsiasi discriminazione.

**Leadership inclusiva:** stile manageriale in grado di valorizzare e promuovere le diversità e i contributi individuali, rendendoli leva per l'innovazione, il miglioramento della performance e il raggiungimento di nuovi vantaggi competitivi.

**Management:** l'insieme dei dipendenti che svolgono un ruolo di responsabilità e comando e che quindi sono chiamati a garantire il mantenimento di un clima inclusivo e favorevole alla collaborazione di tutti i dipendenti.

**Team Diversity:** ai fini del presente documento per "Team Diversity" si intende un nucleo operativo interfunzionale, composto almeno da:

- un rappresentante del Chief Human Resource Officer;
- un rappresentante dell'Area di Governo Affari;
- un rappresentante del Chief Operating Officer;
- un rappresentante dell'Ufficio Sustainability e ESG Management.

## 3 Contenuti della fonte normativa

### Premessa

Il Gruppo BPER Banca (di seguito anche "Gruppo") riconosce nel **valore della diversità** una risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita dell'organizzazione e del Paese. Per generare il cambiamento culturale necessario, anche a livello sociale, a garantire un ambiente inclusivo che non discrimini per **genere, età, diversa abilità, stato di salute, etnia, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche**, il Gruppo promuove e rispetta i valori di equità e obiettività e si impegna a tutelare la massima espressione del potenziale del singolo quale elemento di distintività.

Il Gruppo lavora con particolare attenzione agli aspetti legati alla diversità di genere e si impegna a garantire parità di opportunità e di trattamento, attraverso l'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi per la valutazione delle performance, basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali, al fine di incentivare la piena ed effettiva partecipazione delle donne a tutti i livelli dell'attività aziendale e così riconoscere e promuovere l'eccellenza.

In tale quadro, la presente Policy intende sviluppare un approccio chiaro in termini di valori e pratiche attive, al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo e aperto e con l'obiettivo di **favorire la diversità in tutte le sue dimensioni** per coglierne le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro nonché per i clienti e le comunità di presenza.

### Obiettivi

La Policy è stata redatta in conformità alla strategia aziendale e ai valori a cui il Gruppo si ispira, e rappresenta lo **strumento programmatico** con cui il Gruppo BPER favorisce **la cultura e i processi interni** necessari alla creazione di un ambiente inclusivo e in grado di valorizzare il contributo professionale di tutti e senza differenze.

Per queste ragioni e in linea con quanto dichiarato nel proprio Codice Etico, il Gruppo BPER opera per il costante perseguimento dei seguenti obiettivi.

- **Promuovere una cultura aziendale inclusiva** a partire dal Management che, identifichi nella diversità la capacità di rafforzare le competenze e il vantaggio competitivo per l'azienda;
- **Valorizzare il potenziale delle persone** a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo che supporti e tuteli l'espressione del singolo in funzione delle proprie esperienze, conoscenze e capacità;
- **Assicurare parità di opportunità e trattamento** in ogni fase della vita in azienda (ingresso, formazione, valutazione, sviluppo, crescita professionale e remunerazione);
- **Implementare modalità di lavoro** che agevolino la conciliazione vita-lavoro a riconoscimento, tutela e

rispetto delle esigenze connesse ai diversi momenti della vita dei dipendenti;

- **Strutturare percorsi di formazione e carriera** orientati a sostenere la crescita professionale e di competenze con particolare attenzione allo sviluppo della **presenza delle donne nelle posizioni manageriali** (o a rilevanza strategica).

A seguito dell'identificazione dei suddetti obiettivi per lo **sviluppo della leadership inclusiva**, il presente documento pone le basi per la definizione di percorsi di valorizzazione delle diversità, con particolare attenzione a genere, età e origine etnica, che consentano al Gruppo di rappresentare al meglio la società in cui opera.

### **Ambiti di intervento**

Sulla base degli obiettivi indicati, il Gruppo BPER, **per promuovere l'inclusione e le pari opportunità**, ha avviato specifiche azioni e intende ulteriormente rafforzarle nonché **misurare le proprie performance comunicando i risultati** raggiunti.

Gli ambiti di intervento indicati rappresentano gli **specifici impegni** assunti dal Gruppo per promuovere l'inclusione e le pari opportunità in ogni processo di gestione delle persone. Nella pratica, a ciascuno di questi impegni corrispondono **specifiche azioni** che il Gruppo intende realizzare e rafforzare per agire le **pari opportunità** e sulle quali **definisce obiettivi e monitora i risultati raggiunti**, al fine di **dare piena evidenza della propria responsabilità verso i dipendenti**.

#### a) **Recruiting e selezione**

Il Gruppo BPER garantisce che nei processi di selezione, interna ed esterna, venga **premiato il merito, senza discriminazione e distinzione alcuna**.

#### b) **Formazione**

All'interno del Gruppo, l'**offerta formativa** viene considerata tra i principali driver per la crescita personale e professionale, anche al fine di concorrere ad un cambiamento culturale, ad uno sviluppo di competenze e che contempli gli aspetti di diversità, attraverso l'**evoluzione dei comportamenti agiti**.

#### c) **Percorsi di sviluppo professionale e gestione dei talenti**

Il Gruppo è impegnato a promuovere lo sviluppo professionale delle persone e a **valutare** ogni collaboratore, **seguendo approcci basati su criteri oggettivi e inclusivi**, in base al profilo professionale, al ruolo organizzativo e al potenziale, in coerenza con gli obiettivi di business e le peculiarità personali.

In tema di genere, in particolare, l'impegno del Gruppo è volto a **rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave**, supportando l'accesso delle donne alla carriera manageriale al fine anche di costruire una pipeline verso ruoli di Top Management e garantendo piani di successione equi.

All'interno del sistema di **Performance Management**, il Gruppo si impegna ad assicurare la valutazione, in capo ai responsabili, di competenze che favoriscano l'inclusione e la valorizzazione delle diversità così da contribuire concretamente al cambiamento culturale richiamato negli obiettivi.

Il Gruppo si impegna, inoltre, ad **accrescere** ulteriormente **nei responsabili** le capacità di gestione dei team a distanza attraverso il rafforzamento delle **capacità di delega e di valutazione dei risultati in coerenza con i nuovi modelli di lavoro agile** che contribuiscono anche a migliorare la conciliazione tra impegni personali e lavorativi.

#### d) **Politiche retributive**

Il Gruppo adotta Politiche di remunerazione e incentivazione che prevedono **trattamenti retributivi basati sull'equità**, intesa come coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, e la **valorizzazione del merito**, prevedendo che non vi sia alcuna penalizzazione nel pacchetto retributivo in relazione ai fattori di diversità.

e) **Politiche di Welfare e di conciliazione vita-lavoro**

Per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, il Gruppo si impegna a sviluppare **strumenti di welfare che garantiscano un miglioramento continuo della conciliazione vita-lavoro e consentano la crescita professionale** in coerenza con il talento e le capacità dimostrate.

Più in generale, il Gruppo esamina, analizza, valuta e programma azioni positive anche attraverso specifici momenti di confronto con i rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale o gruppi riuniti in apposite commissioni.

f) **KPI e strumenti di monitoraggio**

Il Gruppo definisce un **set di indicatori chiave (KPI) quantificabili, misurabili e oggettivi** per il monitoraggio periodico delle performance rispetto agli obiettivi prefissati.

Si impegna a rendicontare i relativi progressi all'interno del Bilancio di Sostenibilità annuale di Gruppo (Dichiarazione Non Finanziaria ai sensi del D. Lgs. 254/2016 e ss. mm.).

### 3.1 Ruoli e responsabilità

**- di Capogruppo:**

Organo Aziendale / U.O.	Nome Processo	Descrizione Ruoli e Responsabilità
Consiglio di Amministrazione		E' promotore e garante della cultura necessaria alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di valorizzare il contributo professionale individuale. Valuta, (con l'ausilio del Chief Human Resource Officer) la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo (gender pay gap) e di carriera, e la sua evoluzione nel tempo, avvalendosi del supporto del Comitato per le Remunerazioni. Definisce linee guida e strategie del Gruppo relativamente alle tematiche di sostenibilità tra cui quelle in materia di Diversità e Inclusion, avvalendosi del supporto del Comitato Controllo Rischi.
Comitato per le Remunerazioni		Supporta il CdA nell'analisi del "gender pay gap".
Comitato Controllo Rischi		Supporta il CDA in materia di Diversità e Inclusion nell'ambito della propria attività di supervisione delle questioni di sostenibilità.
Comitato di Sostenibilità <sup>1</sup>		Presidia il raggiungimento degli obiettivi individuati e, in base ai risultati raggiunti, ne propone la revisione periodica al Consiglio di Amministrazione.
Chief Human Resource Officer		Definisce modelli di gestione utili a implementare gli obiettivi individuati e struttura il processo di monitoraggio periodico degli andamenti. Supporta la definizione di politiche di remunerazione "gender neutral".
Team Diversity		Monitora e rendiconta i risultati raggiunti sulla base degli obiettivi e dei relativi indicatori di performance (KPI) definiti. Propone nuovi obiettivi e KPI utili a valorizzare la diversità. In ambito change management propone strategie di comunicazione e coinvolgimento dei dipendenti, con l'obiettivo di diffondere la cultura, le politiche e le buone pratiche in tema di

<sup>1</sup> Comitato interfunzionale istituito con delibera del CDA in data 26/11/2020

	Diversità e Inclusione.
--	-------------------------

- **delle Società del Gruppo:**

Organo Aziendale / U.O.	Nome Processo	Descrizione Ruoli e Responsabilità
Consiglio di Amministrazione		Approva la policy e ne garantisce una coerente applicazione promuovendo e garantendo la creazione e il mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di valorizzare il contributo professionale individuale.
Funzione risorse umane		Supporta il Chief Human Resource Officer nella applicazione delle presenti politiche di remunerazione "gender neutral". Ove definiti, collabora al monitoraggio e alla rendicontazione dei risultati raggiunti sulla base degli obiettivi e dei relativi indicatori di performance (KPI) citati.  Collabora con il Chief Human Resource Officer la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo (gender pay gap) e di carriera e la sua evoluzione nel tempo.

## 4 Allegati

### 4.1 Storico degli aggiornamenti

Si riporta di seguito lo storico degli aggiornamenti:

Versione	Data di approvazione	Nr. Direttiva	Sintesi delle modifiche
1.0	gg/mm/aaaa	x/aaaa	Emanazione

### 4.2 Contesto normativo di riferimento

#### Normativa esterna:

- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i Sustainable Development Goals
- Principi del Global Compact delle Nazioni Unite
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Dichiarazione Congiunta ABI-Organizzazioni Sindacali in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro
- Documento ABI "Carta Donne in banca: valorizzare la diversità di genere"
- CCNL, art. 20, art. 21, art. 22

#### Normativa interna:

- **Codice Etico**
- **Codice Interno di Autodisciplina del Gruppo BPER**
- **Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs.231/01**
- **Linee Guida di Gruppo per la Gestione delle Risorse Umane**
- **Policy del Gruppo BPER in tema di Sostenibilità**