

# **Banca Valsabbina**

---

## **POLICY SULLA DIVERSITA', L'EQUITA' E L'INCLUSIONE (DEI)**

---

**Cronistoria aggiornamenti**

Data	Approvazione	Note
09/08/2023	Consiglio di Amministrazione	Istituzione della policy
15/01/2025	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento CSRD

**INDICE:**

1. INTRODUZIONE .....	3
1.1. PREMESSE .....	3
1.2. DEFINIZIONI .....	3
1.3. APPLICABILITA' .....	4
1.4. STORICO DEGLI AGGIORNAMENTI .....	4
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	4
2.1. REGOLAMENTAZIONE INTERNA .....	6
3. PRINCIPI OBBIETTIVI E IMPEGNI .....	6
3.1. PRINCIPI .....	6
3.2. OBIETTIVI E IMPEGNI .....	7
4. ASSETTI DI GOVERNO SOCIETARIO .....	8
4.1. DIVERSITA' DI GENERE .....	8
5. ASSETTI ORGANIZZATIVI INTERNI .....	9
6. RUOLI E RESPONSABILITA' .....	10

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1. PREMESSE

Il Gruppo Bancario Banca Valsabbina (di seguito indicato anche come solo “il Gruppo”) riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione (“DEI”) quali valori fondamentali della propria identità e della *mission* aziendale e come principi ispiratori per la crescita, la valorizzazione e la sostenibilità del proprio modello di *business* e della propria organizzazione interna.

In tale ottica, la presente policy (la “Policy DEI” o la “Policy”) definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni che il Gruppo 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 DEI, pertanto, il Gruppo riconosce una serie di Principi condivisi – come rappresentati nel par. 3.1. della Policy – 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 del Gruppo senza alcuna discriminazione.

In tale contesto, tenuto conto delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del mercato di riferimento e del territorio nel quale è radicata, il Gruppo dedica particolare attenzione agli aspetti legati alla diversità di genere e si impegna a garantire la parità di trattamento e di opportunità a tutti i livelli aziendali riconoscendo che ogni persona è unica e diversa, con una propria storia ed esperienza nonché specifiche caratteristiche, capacità, qualità e competenze.

Per tali ragioni, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n. 5 (parità di genere) e n. 10 (ridurre le disuguaglianze), il Gruppo riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione come parte integrante della propria strategia, cultura aziendale e struttura organizzativa e delle proprie attività di *business*.

Le scelte del Gruppo sono state adottate tenendo opportunamente conto del principio di proporzionalità e sono state calibrate alla luce delle caratteristiche, delle dimensioni e del ridotto grado di complessità operativa del Gruppo.

La Policy è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione della Banca su proposta della Direzione Generale nel rispetto delle fonti normative e regolamentari, tenendo altresì conto del percorso di integrazione dei fattori ESG nei meccanismi di *governance* e negli assetti organizzativi della Banca. Detta Policy viene, inoltre, parimenti sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione delle Società controllate.

### 1.2. DEFINIZIONI

<b>Gruppo Bancario</b>	indica il Gruppo Bancario Banca Valsabbina che si compone di: Banca Valsabbina S.c.p.A., Integrae Sim, Prestiamoci e Pitupay
<b>Banca</b>	indica la Banca Valsabbina
<b>Codice Etico</b>	indica il Codice Etico adottato dalla Banca reso disponibile nel sito <i>internet</i> aziendale
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	indica il Consiglio di Amministrazione della Banca

<b>Collegio Sindacale</b>	indica il Collegio Sindacale della Banca
<b>Decreto MEF</b>	Indica il 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
<b>DEI</b>	indica la diversità, l'equità e l'inclusione
<b>D.Lgs. 231/101</b>	indica il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
<b>Disposizioni di Vigilanza</b>	indicano le Disposizioni di Vigilanza per le banche contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni
<b>Organi sociali</b>	indica gli organi di amministrazione e controllo della Banca
<b>Orientamenti di Vigilanza</b>	indica gli “ <i>Orientamenti sulla composizione e il funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle LSP</i> ” pubblicati dalla Banca d'Italia il 29 novembre 2022
<b>Policy o Policy DEI</b>	indica la presente Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione
<b>Principi o Principi DEI</b>	indica i principi di cui al paragrafo 3.1 della Policy

### 1.3. APPLICABILITÀ

La presente Policy, redatta su proposta della Direzione Generale, è stata curata dalla Divisione Risorse con il supporto del Comitato ESG.

La Policy DEI è:

- (i) rivolta agli esponenti aziendali e a tutti i dipendenti e collaboratori del Gruppo, direttamente o indirettamente coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI;
- (ii) pubblicata in apposita sezione dedicata della *intranet* aziendale ed è resa disponibile tramite pubblicazione sul sito *internet* aziendale;
- (iii) soggetta ad aggiornamenti in ragione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli eventuali cambiamenti della strategia DEI del Gruppo, ovvero del *business model* e/o dell'organizzazione interna;
- (iv) oggetto di revisione periodica da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta della Direzione Generale.

### 1.4. STORICO DEGLI AGGIORNAMENTI

Si riporta di seguito lo storico degli aggiornamenti della Policy.

Versione	Data di approvazione	Ordine interno	Sintesi delle modifiche
1.0	9 agosto 2023	1/2023	Adozione della Policy
	15 gennaio 2025	2025	Aggiornamento CSRD

## 2. CONTESTO 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 LSP”* della Banca d'Italia del 29 novembre 2022.

La presente Policy sarà 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;
- Consultation Paper EBA sul *“benchmarking of diversity practices including diversity policies and gender gap under Directive 2013/36/EU and under Directive (EU) 2019/2034”* del 24 aprile 2023 (EBACP/2023/08);
- 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*”; 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 del Gruppo con riferimento alle *policy* di *governance*, ai regolamenti e ai processi di seguito indicati.

In particolare, i Principi DEI contenuti nella Policy sono richiamati anche all’interno delle seguenti *policy*, regolamenti interni e processi:

- Codice Etico;
- 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;
- Regolamento del Consiglio di Amministrazione.

## 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, il Gruppo riconosce i seguenti Principi definendo obiettivi e impegni per promuovere la diversità, l’equità e l’inclusione sia all’interno della propria *governance* e della propria struttura organizzativa interna, sia all’esterno con l’obiettivo di favorire la crescita di una società più inclusiva.

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

### 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, stato di gravidanza, 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 sia con specifico riferimento all’attività lavorativa svolta sia 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 al Gruppo 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

Il Gruppo 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 nella composizione degli Organi sociali sia nella propria struttura organizzativa.

➤ Età

Il Gruppo 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

Il Gruppo 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

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

➤ Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale

Il Gruppo 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

Il Gruppo rispetta la diversità in ogni sua forma, non tollerando alcuna forma di discriminazione.

In particolare si ribadisce l'impegno del Gruppo a rispettare la diversità in termini di razza, origine etnica, colore della pelle, sesso, disabilità, religione, opinioni politiche, ascendenza nazionale o estrazione sociale. Il Gruppo tutela altresì i propri stakeholder rispetto a qualsiasi altra forma di discriminazione contemplata dalla normativa dell'UE e dal diritto nazionale.

● **Inclusione**

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

\*\*\*

Posto quanto sopra, il Gruppo si impegna ad attivare periodicamente iniziative formative per il personale dipendente al fine di assicurare la comprensione delle possibili cause di discriminazione e garantire una maggiore efficacia delle tutele. In tal senso, posto l'impegno nel garantire un ambiente inclusivo, nell'eventualità in cui dovessero verificarsi episodi di discriminazione per i motivi di cui sopra, il Gestore Risorse Umane rappresenta la figura aziendale preposta a recepire eventuali segnalazioni in tal senso.

### 3.2. OBIETTIVI

In tale contesto il Gruppo 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 nella composizione degli 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 e operatori del mercato 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, nonché delle società controllate è ispirata ai Principi DEI sopra delineati ed assicura il pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa e dalla regolamentazione vigente.

Il Gruppo è consapevole che assetti di governo adeguati in termini di composizione e funzionalità degli Organi sociali sono fondamentali per assicurare condizioni di sana e prudente gestione, migliorando le capacità del Gruppo di individuare, gestire e monitorare i rischi e favorendo l'adozione di adeguate scelte strategiche.

In particolare, come previsto dal Decreto MEF, la composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca è adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna;
- 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 definizione e di elaborazione delle strategie, gestione delle attività aziendali e dei relativi rischi.

Per il perseguimento di tali fini il Gruppo, come previsto nei propri regolamenti di *governance*, promuove la presenza negli Organi sociali di esponenti:

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

In tale contesto il Gruppo garantisce la presenza nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale della Banca 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 finalizzate ad assicurare la compresenza di competenze tecniche diversificate necessarie per lo svolgimento dell'incarico.

#### 4.1. DIVERSITÀ DI GENERE

Il Gruppo orienta le proprie politiche di assunzione e gestione del Personale nell'ottica di un progressivo e sostenibile adeguamento alle disposizioni di Vigilanza, che prevedono la presenza in organico di una percentuale pari a circa il 30% del genere meno rappresentato.

Inoltre, sempre in linea con le Disposizioni di Vigilanza, la Banca si impegna affinché nel Consiglio di Amministrazione venga rispettata la presenza della medesima percentuale di cui sopra (30%) del genere meno rappresentato.

Parimenti, la Banca si impegna a fare in modo che all'interno dei propri Comitati venga garantita una adeguata presenza del genere meno rappresentato.

### 5. ASSETTI ORGANIZZATIVI INTERNI

Il Gruppo promuove l'integrazione dei Principi DEI all'interno della propria struttura organizzativa.

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

#### ➤ Selezione del personale

Nel processo di *recruiting* il Gruppo adotta criteri di valutazione finalizzati a ridurre discriminazioni legate al genere dei candidati in tutte le fasi del processo di selezione.

La selezione si basa su 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 il Gruppo 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, il Gruppo 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 del Gruppo 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. Il Gruppo 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

Il Gruppo ha adottato politiche di remunerazione e incentivazione e trattamenti retributivi neutrali rispetto al genere e basati sull'equità e sulla valorizzazione del merito. Il Gruppo 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

Il Gruppo 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 il Gruppo valuta iniziative quali:

- misure e strumenti volti ad assicurare l'assistenza a familiari diversamente abili da parte del personale del Gruppo;
- misure e strumenti a favore della genitorialità.

➤ Comunicazione

Il Gruppo, 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.

In tale ambito il Consiglio di Amministrazione:

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

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

La Direzione Generale:

- (i) propone al Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento e/o revisione della Policy DEI;
- (ii) propone al Consiglio di Amministrazione iniziative e progetti inerenti all'integrazione dei Principi DEI all'interno dell'organizzazione del Gruppo;
- (iii) presidia le attività inerenti all'integrazione dei Principi DEI nel *business* e negli assetti organizzativi del Gruppo;
- (iv) è informato 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 del Gruppo 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 del Gruppo;
- (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 del Gruppo;
- (v) svolge per il Consiglio di Amministrazione un ruolo consultivo e di approfondimento strategico su temi DEI.

Alla Divisione Risorse è attribuita la responsabilità di monitorare il rispetto dei Principi DEI. A tal fine la Divisione Risorse, con il supporto del Comitato ESG:

- (i) assicura che i Principi siano integrati nelle politiche, nei processi e nelle attività della Banca;
- (ii) formula proposte alla Direzione Generale relative a iniziative, attività e progetti in ambito DEI;
- (iii) coordina e monitora lo stato di avanzamento delle attività informando la Direzione Generale;
- (iv) è responsabile della conoscenza e diffusione della Policy DEI.

Ogni esponente aziendale, dipendente e collaboratore del Gruppo – è responsabile della promozione e del rispetto dell'equità, dell'inclusione e della non discriminazione attraverso la coerenza dei propri comportamenti ai Principi DEI.

In tale 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.

