

Policy People, Diversity e Inclusion

 Banco di Desio e della Brianza S.p.A.

(29 febbraio 2024)

Indice

SUMMARY	2
1. PRINCIPI	2
2. BASE NORMATIVA	2
2.1. Esterna	2
2.2. Interna	4
3. DESTINATARI E DATA DI APPLICAZIONE	5
4. SCOPO	5
5. AMBITI DI APPLICAZIONE	5
5.1. Diversità e pari opportunità nella composizione degli organi di governo	5
5.2. Diversità e pari opportunità durante il processo di selezione del personale	5
5.3. Diversità e pari opportunità nel percorso di sviluppo professionale e delle competenze	6
5.4. Diversità e pari opportunità nelle politiche di remunerazione	6
5.5. Diversità e pari opportunità nelle iniziative di welfare aziendale e work-life balance	6
6. TUTELA DEI DIRITTI UMANI: LAVORO MINORILE, LAVORO FORZATO, LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, NON DISCRIMINAZIONE	6
7. OBIETTIVI	7
8. MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLA POLICY, DEL SUO AGGIORNAMENTO E RELATIVA COMUNICAZIONE	7
9. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	7
10. DISPOSIZIONI FINALI	8

SUMMARY

La presente Policy definisce i principi chiave legati alla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità e costituisce uno strumento di definizione di standard di condotta e comportamento nei seguenti ambiti o aree chiave:

- 1) Composizione del personale
- 2) Selezione del personale
- 3) Percorso di sviluppo professionale e delle competenze
- 4) Politiche di remunerazione
- 5) Welfare aziendale e work-life balance.

Il Gruppo Banco Desio (di seguito anche il Gruppo) richiede ai propri dipendenti di tenere comportamenti conformi ai principi delineati nella presente Policy, oltre a garantire la conformità alle leggi e regolamenti applicabili.

1. PRINCIPI

Il Gruppo Banco Desio pone da sempre attenzione alle proprie risorse umane, considerate un capitale da preservare e valorizzare, un elemento qualificante che costituisce un potenziale fattore di vantaggio competitivo nel contesto economico attuale.

Pertanto, la diversità è considerata fonte di arricchimento professionale e, più in generale, culturale. Il Gruppo crede dunque nell'importanza di una cultura inclusiva impegnandosi a prevenire ogni forma di iniquità, favoritismo, abuso o discriminazione nel processo di selezione del personale, nella definizione della remunerazione, nelle opportunità formative e di crescita professionale, fino alla conclusione dei rapporti di collaborazione.

Il Gruppo considera la diversità e le pari opportunità come un principio giuridico fondamentale che prevede l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione per ragioni connesse al genere, orientamento e identità sessuale, età, stato civile, origine etnica o nazionale, lingua, religione, diversa abilità, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni personali.

2. BASE NORMATIVA

2.1. Esterna

- Direttiva 2014/95/UE (recante modifica della Direttiva 2013/34/UE) sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità;
- Articolo 10, D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254;
- Articolo 123-bis, D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, Testo Unico in materia di intermediazione finanziaria ("TUF");
- Legge 12 luglio 2011, n. 120 ("Golfo-Mosca");
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160 ("Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020");
- Protocollo di Intesa tra Dipartimento per le Pari opportunità, Consob e Banca d'Italia del novembre 2018;

- Circolare 285/2013 Banca d'Italia - "Disposizioni di Vigilanza per le banche" e relativi aggiornamenti in materia di politiche e sistemi di remunerazione e incentivazione (24 novembre 2021);
- Codice di Autodisciplina per le società quotate;
- Orientamenti EBA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, marzo 2018 e relativi aggiornamenti (2 luglio 2021);
- "Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro" del 12 febbraio 2019 sottoscritta da ABI e dalle Rappresentanze sindacali nazionali del settore del Credito;
- Verbale di Accordo dell'8 marzo 2017 denominato "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", sottoscritto da ABI e dalle Rappresentanze sindacali nazionali del settore del Credito;
- Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004, sottoscritto da ABI e le Organizzazioni Sindacali nazionali del settore del Credito;
- Carta sulle pari opportunità promossa da ABI il 19 giugno 2019 e denominata "Donne in banca: valorizzare la diversità di genere";
- Direttiva Pay Transparency (UE) 970/2023 Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 (in corso di recepimento).

Oltre a perseguire il pieno e sostanziale rispetto delle prescrizioni legislative di carattere ambientale, il Gruppo intende, attraverso la presente Policy, contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs o Sustainable Development Goals) così come definiti dall'Assemblea Generale dell'ONU nell'ambito dell'Agenda 2030, per supportare le aziende nella definizione di strategie correlate alle priorità di business¹. In particolare, attraverso la presente Policy, il Gruppo intende dare attuazione ai seguenti target di Sviluppo Sostenibile².

SDG 4 Istruzione di qualità



- **Target 4.4** – Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche -anche tecniche e professionali- per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria;
- **Target 4.5** - Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità.

SDG 5 Parità di genere



- **Target 5.1** - Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;
- **Target 5.5** - Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;

¹ Coerentemente con il "Piano d'azione per finanziare la crescita sostenibile" pubblicato dalla Commissione Europea nel marzo 2018

² Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: <https://unric.org/it/agenda-2030/>.

- **Target 5.b** - Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna;
- **Target 5.c** - Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica



- **Target 8.3** – Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportano le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione e incoraggiare la formazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari
- **Target 8.8** – Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente sicuro e protetto di lavoro per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare donne migranti, e quelli in lavoro precario
- **Target 8.10** – Rafforzare la capacità delle istituzioni finanziarie nazionali per incoraggiare e ampliare l'accesso ai servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti

SDG 9 Imprese, innovazione e infrastrutture



- **Target 9.3** – Incrementare l'accesso delle piccole imprese industriali e non, in particolare nei paesi in via di sviluppo, ai servizi finanziari, compresi i prestiti a prezzi convenienti, e la loro integrazione nell'indotto e nei mercati

SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



- **Target 10.2** - Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;
- **Target 10.3** - Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze, eliminando leggi, le politiche e le pratiche discriminatorie e promuovere una legislazione appropriata, politiche e azioni in questo senso
- **Target 10.4** - Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.

2.2. Interna

Le previsioni contenute nella Policy sono redatte in ottemperanza alla normativa applicabile e alle disposizioni dello Statuto, nonché in coerenza con i principi del Codice Etico come delineati nella "Policy della Direzione Risorse", nel Regolamento di Processo e Manuale Operativo "Acquisizione, gestione e sviluppo risorse umane", nelle "Linee guida in materia di avanzamenti di grado e incrementi retributivi" (come annualmente richiamate nella "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti"), nel Regolamento di Processo e Manuale Operativo "Sistema di remunerazione e incentivazione" e nel Piano di Sostenibilità integrato nel Piano Industriale del Gruppo.

3. DESTINATARI E DATA DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica a tutte le società del Gruppo Banco Desio e si rivolge a tutti i dipendenti delle stesse. L'adozione dei principi è da considerarsi obbligatoria in tutte le attività quotidiane del Gruppo.

La presente Policy si applica a decorrere dall'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

4. SCOPO

La presente Policy definisce i criteri e le modalità di attuazione adottati dal Gruppo al fine di ottemperare alle normative vigenti in tema di diversità e inclusione, con l'obiettivo di:

- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione sia essa diretta o indiretta, associativa o individuale nonché qualsiasi forma di violenza o molestia;
- garantire e promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto che permetta l'opportunità di sviluppare il talento di ogni individuo, consentendo l'espressione del potenziale di tutti, libero da stereotipi e pregiudizi, per apprezzare pienamente la diversità e l'unicità di ciascuno;
- perseguire una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità;
- garantire l'accesso a un percorso professionale e di sviluppo di carriera che si basi sul rispetto delle pari opportunità e sulla non discriminazione;
- assicurare che tutti i dipendenti adottino una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori del Gruppo.

5. AMBITI DI APPLICAZIONE

5.1. *Diversità e pari opportunità nella composizione degli organi di governo*

Il Gruppo ha adottato una Policy sulla Diversity per i componenti degli Organi Sociali al fine di formalizzare i criteri e i modi di attuazione adottati dal Gruppo per garantire un adeguato livello di diversità tra i componenti degli Organi Sociali (per ulteriori dettagli si rimanda alla suddetta policy).

5.2. *Diversità e pari opportunità durante il processo di selezione del personale*

Il Gruppo adotta modalità di selezione e reclutamento del personale improntate sulla valorizzazione delle pari opportunità e dell'inclusione, evitando comportamenti che portino a favoritismi, abusi e discriminazioni basate su genere e orientamento e identità sessuale, età, etnia, religione e appartenenza politica e sindacale, stato civile e stato di gravidanza, maternità e paternità o diversa abilità.

Il Gruppo Banco Desio, nel processo di job offering, comunica apertamente i principi chiave adottati in materia di diversità e pari opportunità.

Il Gruppo si impegna a favorire un adeguato ricambio generazionale all'interno dell'organizzazione, adottando un approccio di selezione che valorizza le nuove generazioni, e ad adottare politiche di valorizzazione dei giovani già presenti come risorse del Gruppo.

All'inizio del processo di selezione viene chiaramente illustrata ai candidati l'impostazione della cultura aziendale declinata nel Codice Etico: la corrispondenza dei valori del candidato con la stessa costituisce un ulteriore elemento di valutazione in sede di selezione.

5.3. Diversità e pari opportunità nel percorso di sviluppo professionale e delle competenze

Il Gruppo garantisce il pieno rispetto delle diversità ed eque opportunità di carriera e di avanzamento professionale evitando ogni forma di discriminazione.

Il Gruppo conduce una valutazione trasparente delle competenze dei dipendenti garantendo un processo basato sulla meritocrazia al fine di raccogliere e valorizzare il patrimonio professionale posseduto dalle risorse.

Il Gruppo garantisce pari opportunità di accesso ai percorsi formativi e alle iniziative di aggiornamento e di attribuzione dei ruoli, sin dalla fase di selezione delle candidature.

Il Gruppo si impegna a sviluppare una formazione attenta anche alle esigenze individuali, convinto che l'ascolto dei bisogni espressi dai collaboratori sia fondamentale per la definizione dei percorsi formativi.

Inoltre, si riconosce a tutti i collaboratori la possibilità di esprimere la propria individualità e creatività nel lavoro e valorizzare la diversità e le specificità di ciascuno, come spinta all'innovazione e contributo essenziale alla crescita del Gruppo.

In particolare, il Gruppo mira a mettere ciascuno in condizione di interpretare al meglio il proprio ruolo, favorendo il miglioramento costante del livello di competenza e sviluppando la capacità di lavorare al meglio per contribuire al raggiungimento degli obiettivi d'impresa.

5.4. Diversità e pari opportunità nelle politiche di remunerazione

Il Gruppo si impegna ad offrire un equo livello retributivo, che riflette le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità. In particolare, nella definizione di meccanismi di incentivazione delle risorse, il Gruppo garantisce sistemi oggettivi e trasparenti che prevedano obiettivi possibili e raggiungibili e una equa distribuzione di premi monetari senza nessun tipo di discriminazione.

5.5. Diversità e pari opportunità nelle iniziative di welfare aziendale e work-life balance

Il Gruppo è orientato alla promozione di politiche che agevolino l'equilibrio fra vita personale e professionale, favorendo forme di flessibilità e realizzando iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati, nella consapevolezza che tale equilibrio è fondamentale nella ricerca del benessere di ciascuno. Di conseguenza, il Gruppo si impegna a offrire strumenti e modalità di lavoro flessibile in linea con le esigenze dell'organizzazione e a supportare i dipendenti durante e a seguito di assenze di lungo periodo (es. congedo parentale, malattia, etc.). Il Gruppo si impegna ad evitare qualsiasi forma di discriminazione durante e dopo il periodo di assenza e facilitare il reinserimento sul luogo di lavoro.

6. TUTELA DEI DIRITTI UMANI: LAVORO MINORILE, LAVORO FORZATO, LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, NON DISCRIMINAZIONE

Nella conduzione della propria attività il Gruppo Banco Desio persegue la tutela dei diritti umani secondo i principi affermati nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 e riconosce i principi stabiliti dalle Convenzioni dell'International Labour Organization con particolare riferimento a:

- Diritto di associazione e di negoziazione collettiva;
- Divieto di lavoro minorile e forzato;

- Tutela dell'eguaglianza e alla non discriminazione nel lavoro.

Inoltre, il Gruppo non tollera alcuna forma di lavoro irregolare e di lavoro in “nero” e si impegna a garantire condizioni di lavoro salutarie e igieniche e una retribuzione minima dei dipendenti che rispetti i minimi previsti dalla normativa nazionale vigente.

Il Gruppo richiede ai propri dipendenti, collaboratori e a tutti i soggetti che operano per e per conto del Gruppo di prendere visione della seguente Policy e accettarne principi e gli standard di condotta e comportamento.

7. OBIETTIVI

Sulla base dei principi delineati nella presente Policy, il Gruppo si impegna nella promozione di iniziative ed attività che rendano il rispetto dei principi di diversità e pari opportunità non solo una scelta etica ma una priorità strategica. Per questo motivo il Gruppo ha definito i seguenti obiettivi:

- generi egualmente rappresentati nella composizione del personale;
- promozione di politiche e strumenti di lavoro che agevolino l'equilibrio tra vita privata e vita professionale;
- remunerazione, fissa e variabile, per tutte le categorie professionali definita secondo principi di equità e piena parità retributiva;
- condizioni contrattuali in essere e proposte secondo principi delle pari opportunità e dell'equità nel percorso di avanzamento di carriera, evitando discriminazioni di genere, disabilità, stato civile, stato di gravidanza, maternità e paternità (anche adottive);
- competenze e caratteristiche personali e professionali del personale valorizzate nel percorso di carriera e in eventuali riallocazioni interne;
- attività formative volte a rafforzare e sostenere la parità di genere in ruoli chiave;
- attività formative volte a rispondere alle esigenze individuali in linea con quelle organizzative del Gruppo, che garantiscano un continuo adeguamento delle competenze del personale.

8. MONITORAGGIO DELL'ATTUAZIONE DELLA POLICY, DEL SUO AGGIORNAMENTO E RELATIVA COMUNICAZIONE

La presente Policy è rivista ed aggiornata, a cura dell'Area Bilancio e Sostenibilità in collaborazione con la Direzione Risorse, almeno annualmente e ogni qualvolta esigenze derivanti da evoluzioni nelle strategie di business o modifiche di contesto (sviluppo normativo-regolamentare esterno, modifiche rilevanti di processi aziendali, riorganizzazioni strutturali significative, modifiche rilevanti dei settori d'attività presenti nel Gruppo) lo richiedano.

I responsabili di Direzione/Area/Ufficio/Funzione, così come identificati all'interno del Piano di Sostenibilità e/o all'interno della rendicontazione non finanziaria, sono responsabili del monitoraggio dell'attuazione della presente Policy che dovrà essere correttamente divulgata a tutti i soggetti a cui è rivolta tramite comunicazioni interne e alte forme, oltre che coerentemente integrata nei Regolamenti di processo di riferimento.

9. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

In considerazione della materia disciplinata, eventuali segnalazioni di violazione alla presente Policy avvengono tramite il medesimo canale di segnalazione di violazioni del Codice Etico del Gruppo (c.d. “Sistema di whistleblowing”).

Qualora emergessero violazioni di tali principi e degli standard di condotta e comportamento, il Gruppo si riserva il diritto di attuare iniziative in merito per la risoluzione delle problematiche.

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico, pertanto il Gruppo si impegna a comunicare con trasparenza gli sviluppi e le modalità di risoluzione di ogni caso di presunta discriminazione emerso.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dalla presente Policy si applicano le norme di legge, di vigilanza e statutarie vigenti.