



**Policy sulla diversità, l'equità e
l'inclusione negli Organi Sociali
e nella popolazione aziendale
del Gruppo BPER Banca**

Modena, 28 aprile 2022

INDICE

DEFINIZIONI	3
PREMESSA	4
1. ASPETTI GENERALI	4
2. PRINCIPI IN MATERIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE	4
3. PIANO OPERATIVO	5
4. ORGANI SOCIALI DI BPER BANCA E DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	5
4.1 GENERE	6
4.2 ETÀ E ANZIANITÀ DI CARICA	6
4.3 DIVERSITÀ DI COMPETENZE, PROFILO FORMATIVO E PROFESSIONALE	6
4.4 INDIPENDENZA	7
5. POPOLAZIONE AZIENDALE	7
5.1 RECRUITING E SELEZIONE	7
5.2 INIZIATIVE FORMATIVE	7
5.3 PERCORSI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E GESTIONE DEI TALENTI	8
5.4 POLITICHE RETRIBUTIVE	8
5.5 POLITICHE DI WELFARE E DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	8
6. RUOLI E RESPONSABILITÀ	8
6.1 CAPOGRUPPO	8
6.2 SOCIETÀ CONTROLLATE	9
7. ALLEGATI	9
7.1 STORICO DEGLI AGGIORNAMENTI	9
8. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	10

Definizioni

BPER Banca o BPER o Banca o Capogruppo: BPER Banca S.p.A., società capogruppo del Gruppo BPER Banca S.p.A.

Codice di *Corporate Governance*: il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate tempo per tempo approvato dal Comitato per la *Corporate Governance*.

Codice Etico: il Codice Etico di BPER, disponibile nella Sezione “Governance” del Sito internet aziendale (<https://istituzionale.bper.it/governance>).

Comitati: i comitati istituiti all'interno dell'Organo di amministrazione di BPER Banca.

Consiglio di amministrazione: il Consiglio di amministrazione di BPER Banca.

Collegio sindacale: il Collegio sindacale di BPER Banca.

Disposizioni di Vigilanza: le Disposizioni di Vigilanza per le banche contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Gender Pay Gap: il divario retributivo di genere, e cioè la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini.

Gruppo BPER Banca o Gruppo: il gruppo facente capo a BPER Banca S.p.A., comprensivo di tutte le Società Controllate, anche esterne al gruppo bancario.

Organi Sociali: gli Organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo.

Piano Operativo o Piano: il piano di cui al successivo paragrafo 3.

Policy: la presente Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione negli Organi Sociali e nella popolazione aziendale del Gruppo BPER.

Principi: i principi di cui al successivo paragrafo 2.

Società Controllate: le società, italiane o estere, appartenenti al Gruppo BPER Banca S.p.A., nonché le altre società, italiane o estere, controllate, direttamente o indirettamente, da BPER Banca, ai sensi dell'art. 93 del TUF.

Statuto: lo statuto sociale di BPER Banca.

Premessa

Il Gruppo BPER Banca riconosce nei valori della diversità, equità e inclusione risorse chiave per l'innovazione, la crescita della produttività e della sostenibilità dell'organizzazione stessa.

Pertanto, il Gruppo opera per favorire un'ampia diffusione della cultura necessaria a garantire, all'interno della propria organizzazione, un ambiente inclusivo che non discrimini per genere, età, diversa abilità, stato di salute, etnia, provenienza geografica, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche e promuova i valori di cui sopra per tutelare la massima espressione del potenziale del singolo quale elemento distintivo e funzionale alla crescita del Gruppo stesso.

Nel contesto di quanto precede e tenuto conto delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del mercato in cui opera, il Gruppo dedica 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 a tutti i livelli aziendali.

Tenendo conto delle fonti normative e regolamentari, delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, dello Statuto, del Codice Etico di BPER, la presente Policy definisce i Principi e gli impegni che il Gruppo intende assumere per promuovere l'inclusione e le pari opportunità all'interno della sua stessa organizzazione, che include gli Organi Sociali, le Società Controllate e tutto il personale aziendale.

1. Aspetti Generali

Sintesi principali tematiche trattate / modifiche apportate

La "Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione negli Organi Sociali e nella popolazione aziendale del Gruppo BPER" descrive le politiche, le linee di indirizzo e i Principi adottati da BPER Banca, in qualità di Capogruppo, con riguardo a:

- (i) la composizione degli Organi Sociali di BPER Banca e delle Società Controllate e
- (ii) l'intera popolazione aziendale del Gruppo BPER.

Redattore:

Chief General Counsel - Servizio Corporate & Regulatory Affairs

Chief Human Resource Officer - Ufficio Internal Communication

Approvatore:

Consiglio di Amministrazione

Destinatari del documento:

BPER Banca e tutte le Società Controllate

2. Principi in materia di diversità, equità ed inclusione

In linea con le disposizioni normative e le raccomandazioni vigenti, con le *best practice*, e con quanto dichiarato nel proprio Codice Etico, il Gruppo BPER opera avendo a riferimento i seguenti Principi chiave:

- **promuovere una cultura inclusiva verso tutti gli stakeholder del Gruppo**, che identifichi nella

diversità la capacità di rafforzare le competenze e il vantaggio competitivo ad ogni livello della struttura aziendale;

- **assicurare parità di opportunità e trattamento in ogni fase della vita in azienda** (ingresso, formazione, valutazione, sviluppo professionale e remunerazione);
- **garantire equilibrio nei processi di selezione (interna ed esterna) e di promozione sulla base del merito**, senza discriminazione e distinzione alcuna;
- **strutturare percorsi di formazione** orientati a sostenere la crescita professionale e di competenze, che contemplino gli aspetti di diversità anche al fine di concorrere ad un cambiamento culturale;
- **valutare ogni collaboratore e promuoverne lo sviluppo professionale seguendo approcci basati su criteri oggettivi, neutrali e inclusivi**;
- **garantire trattamenti retributivi e di incentivazione basati sull'equità**, escludendo qualsiasi penalizzazione in relazione a fattori di diversità;
- 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.

3. Piano Operativo

Avendo a riferimento i Principi sopra indicati, BPER definisce, in particolare, un "Piano Operativo triennale per la valorizzazione della diversità di genere" basato sull'analisi del livello di maturità raggiunto nelle diverse aree operative della Banca. Il Piano è parte integrante degli obiettivi strategici del Gruppo e riveste primaria rilevanza rispetto agli obiettivi tracciati in ambito Sostenibilità. Il Piano Operativo prevede:

- la definizione di obiettivi e indicatori chiave (KPI) quantificabili, misurabili e oggettivi differenziati per segmento di popolazione/geografia/funzione aziendale;
- la definizione delle azioni e degli interventi necessari per il conseguimento degli obiettivi di cui sopra;
- la misurazione periodica dei risultati ottenuti sia in termini qualitativi che quantitativi e un sistematico confronto con il mercato di riferimento;
- la predisposizione di eventuali azioni correttive.

BPER provvede annualmente alla rendicontazione delle attività intraprese e dei traguardi raggiunti nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari e nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario predisposta ai sensi del D. Lgs. 254/2016.

4. Organi Sociali di BPER Banca e delle Società Controllate

La composizione degli Organi Sociali della Capogruppo è ispirata ai Principi sopra delineati ed assicura il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dalle *best practice*, attraverso l'integrazione di profili tra loro differenziati, in termini di competenze, percorso formativo e professionale, provenienza geografica, genere, fascia di età e anzianità di carica.

Tenuto conto dell'attuale assetto normativo e statutario, le indicazioni contenute nella presente Policy con riguardo agli Organi Sociali di BPER Banca sono rivolte in particolare ai soggetti coinvolti nel procedimento di selezione e nomina dei predetti Organi e, in specie:

- agli Azionisti che, ai sensi di legge e di Statuto, intendano presentare liste di candidati per la nomina del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale o candidature per la sostituzione di Consiglieri e Sindaci cessati in corso di mandato;
- all'Assemblea, chiamata a nominare o sostituire, in corso di mandato, eventuali componenti di tali Organi;
- al Consiglio di amministrazione e al Collegio sindacale, per la formulazione degli orientamenti agli Azionisti sulla composizione quantitativa e qualitativa dei rispettivi organi ritenuta ottimale, tenuto conto degli esiti del processo di autovalutazione.

Inoltre, BPER Banca, in qualità di Capogruppo, adotta – con documento approvato dal Consiglio di amministrazione – delle linee di indirizzo (“**Indirizzi Generali**”) che disciplinano la composizione e la designazione degli Organi Sociali delle Società Controllate, richiamando valori coerenti con quelli previsti dalla presente Policy e promuovendo la diversità e la cultura dell’inclusione anche all’interno degli Organi Sociali delle Società Controllate.

4.1 Genere

BPER Banca implementa, a livello statutario e/o regolamentare, meccanismi tali da assicurare, all’interno del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale, la presenza di un numero di esponenti del genere meno rappresentato almeno pari a quello previsto dalla normativa vigente. Inoltre, in linea con quanto raccomandato dalle Disposizioni di Vigilanza, auspica che:

- le cariche di Presidente del Consiglio di amministrazione, Presidente del Collegio sindacale, Amministratore delegato e Direttore generale di BPER Banca non siano ricoperte da esponenti dello stesso genere;
- nei Comitati, almeno un componente appartenga al genere meno rappresentato.

Per quanto concerne gli Organi Sociali delle Società Controllate, gli Indirizzi Generali stabiliscono la quota minima di componenti appartenenti al genere meno rappresentato che deve essere presente all’interno degli stessi.

4.2 Età e anzianità di carica

BPER Banca ritiene che una diversificazione nell’età dei componenti assicuri una pluralità di esperienze e di prospettive, utili a favorire un proficuo confronto all’interno degli Organi Sociali. All’interno del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale è dunque auspicabile che vi sia una bilanciata combinazione di esponenti appartenenti a diverse fasce di età e di anzianità di carica.

4.3 Diversità di Competenze, profilo formativo e professionale

Nel rispetto degli specifici criteri di idoneità e professionalità richiesti dalla normativa vigente, BPER Banca sottolinea l’importanza di assicurare l’adeguata competenza dei membri dei propri Organi Sociali, favorendo la presenza di figure con profilo manageriale e/o professionale di comprovata levatura, tale da comporre un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari, che consentano all’Organo di assolvere ai propri compiti in maniera efficiente ed efficace. A tale scopo, sono prese in considerazione tanto la conoscenza teorica, acquisita attraverso gli studi e la formazione, quanto l’esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative.

Nel valutare la complementarità dei profili e le caratteristiche chiave dei componenti degli Organi Sociali, è importante tenere conto anche degli orientamenti sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale formulati dagli Organi uscenti in vista dei rispettivi rinnovi, che tengono conto anche dei risultati emersi dai processi di autovalutazione condotti dagli stessi.

Fermo quanto precede, secondo quanto previsto dalla normativa e dalle *best practice* di settore, BPER promuove iniziative di *induction* e di formazione rivolte ai membri degli Organi Sociali, al fine di assicurare che il bagaglio di competenze tecniche e *skill* degli esponenti, necessario per svolgere con consapevolezza il proprio ruolo, sia sempre adeguato e venga preservato nel tempo.

4.4 Indipendenza

Premesso che tutti gli Amministratori devono essere in grado di agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile, una componente significativa degli Amministratori non esecutivi, almeno pari a quella prevista dalla normativa vigente e dallo Statuto, deve essere indipendente.

BPER auspica altresì che siano accolte le migliori pratiche di mercato e le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, anche al fine di consentire una adeguata composizione dei Comitati.

5. Popolazione aziendale

Per promuovere l'inclusione e le pari opportunità a tutti i livelli della popolazione aziendale sono identificate le principali aree di intervento che il Gruppo intende presidiare.

5.1 Recruiting e selezione

Al fine di promuovere la diversità, il Gruppo BPER si impegna a prevedere un *panel* di selezionatori diversificato e ad adottare criteri di valutazione stringenti finalizzati a ridurre discriminazioni legate al genere dei candidati, in tutte le fasi del processo.

Le decisioni in ambito di selezione e assunzione verteranno comunque sul merito, le competenze e le capacità di svolgere il proprio ruolo, senza discriminare in base a identità di genere, età, diversa abilità, stato di salute, etnia, provenienza geografica, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche.

5.2 Iniziative formative

L'offerta formativa rappresenta uno dei principali *driver* per la crescita personale e professionale di tutta la popolazione aziendale e costituisce un elemento cardine per promuovere un cambiamento culturale in ottica *diversity, equity e inclusion*, riducendo i *gap* attualmente esistenti in tale ambito.

Pertanto, il Gruppo promuove una serie di attività formative volte a favorire parità di apprendimento e campagne di sensibilizzazione sugli aspetti di diversità e sulla cultura dell'inclusione, sia nella gestione della quotidianità che per lo sviluppo della *leadership*.

5.3 Percorsi di sviluppo professionale e gestione dei talenti

Per promuovere lo sviluppo professionale delle persone e valutare ogni collaboratore il Gruppo è impegnato ad adottare criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengano conto della *performance*, del profilo professionale, del ruolo organizzativo e del potenziale nel rispetto delle peculiarità personali.

Più specificatamente, il Gruppo si impegna a rafforzare e sostenere la parità di genere nei processi di nomina e, più in particolare, di quelli riguardanti ruoli chiave e manageriali.

5.4 Politiche retributive

Il Gruppo BPER adotta politiche di remunerazione e incentivazione e trattamenti retributivi basati sull'equità, intesa come coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, e sulla valorizzazione del merito.

In particolare, monitora il *Gender Pay Gap*, al fine di intraprendere eventuali azioni correttive sulla popolazione coinvolta.

5.5 Politiche di *welfare* e di conciliazione vita-lavoro

Il Gruppo si impegna al miglioramento della conciliazione vita – lavoro tramite specifiche iniziative di *welfare*, rivolte indistintamente a tutta la popolazione aziendale, concentrandosi su strumenti di *family care* e soluzioni su misura, per migliorare la capacità di bilanciare i carichi personali e professionali.

Il Gruppo esamina, analizza, valuta e programma azioni mirate a tale bilanciamento anche attraverso specifici momenti di confronto con i rappresentanti dei lavoratori a livello aziendale o gruppi riuniti in apposite commissioni.

6. Ruoli e responsabilità

6.1 Capogruppo

Organo Aziendale / U.O.	Nome Processo	Descrizione Ruoli e Responsabilità
Consiglio di Amministrazione		<p>È promotore e garante della diffusione, all'interno del Gruppo BPER, della cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione, sia all'interno degli Organi Sociali che in tutta la popolazione aziendale.</p> <p>In particolare, a tal fine, con il supporto dei competenti Comitati:</p> <ul style="list-style-type: none">– approva la politica di Gruppo sulla diversità, l'equità e l'inclusione negli Organi Sociali e nella popolazione aziendale;– approva il Piano operativo;– designa i componenti degli Organi Sociali delle Società controllate, in coerenza con la Policy;– in caso di cooptazione di uno o più componenti negli Organi Sociali (laddove previsto) procede alla relativa nomina in

		<p>coerenza con la Policy;</p> <ul style="list-style-type: none"> – valuta 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.
Comitati		Supportano il Consiglio di Amministrazione nelle attività relative ai temi della diversità, equità e inclusione negli Organi Sociali e nella popolazione aziendale, secondo quanto stabilito dallo stesso Consiglio di Amministrazione all'interno delle Regole di funzionamento dei Comitati.
Chief Human Resource Officer (CHRO)		In coordinamento e sotto la supervisione dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale di BPER Banca (sulla base di quanto previsto dal sistema dei poteri delegati tempo per tempo vigente), è responsabile dell'implementazione delle politiche e delle linee di indirizzo in materia di diversità, equità e inclusione, con particolare riguardo alla popolazione aziendale, e definisce modelli di gestione utili a implementare le iniziative e gli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione, strutturando il processo di monitoraggio periodico degli andamenti.

6.2 Società Controllate

Organo Aziendale / U.O.	Nome Processo	Descrizione Ruoli e Responsabilità
Consiglio di Amministrazione		Fa propria la politica definita dalla Capogruppo sulla diversità, l'equità e l'inclusione negli Organi Sociali e nella popolazione aziendale, per le parti applicabili alle Società Controllate, e ne garantisce una coerente applicazione, promuovendo e garantendo la diffusione, della cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione all'interno della singola Società Controllata di volta in volta interessata.
Funzione Risorse Umane		In coordinamento e sotto la supervisione dell'organo della Società Controllata a ciò delegato (Consigliere delegato, Direttore Generale, etc.), è responsabile dell'implementazione delle politiche e delle linee di indirizzo di Gruppo in materia di diversità, equità e inclusione.

7. Allegati

7.1 Storico degli aggiornamenti

Si riporta di seguito lo storico degli aggiornamenti:

Versione	Data di approvazione	Nr. Direttiva	Sintesi delle modifiche
1.0	16/03/2021	10/2021	Emanazione

2.0	28/04/2022	32/2022	Aggiornamento con ampliamento del perimetro applicativo della <i>Policy</i> agli Organi Sociali di BPER Banca e delle Società Controllate
-----	------------	---------	---

8. Contesto normativo di riferimento

Normativa esterna:

- Direttiva 2013/36/EU del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento
- Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni;
- 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;
- Orientamenti EBA/ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave;
- Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013;
- Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169;
- Codice di *Corporate Governance* delle società quotate;
- 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