

Gruppo **BPER:**

***Policy* sulla diversità, l'equità e l'inclusione**

Modena, 12 giugno 2025

Versione 3.0

INDICE

1	ASPETTI GENERALI	3
2	DEFINIZIONI	4
3	CONTENUTI DELLA FONTE NORMATIVA	6
3.1	Principi in materia di diversità, equità ed inclusione	6
3.2	Organi sociali di BPER Banca e delle Società controllate	7
3.2.1	Genere.....	7
3.2.2	Età e anzianità di carica	8
3.2.3	Diversità di competenze, profilo formativo e professionale.....	8
3.2.4	Indipendenza	9
3.3	Popolazione aziendale.....	9
3.3.1	Presidi a supporto della valorizzazione delle diversità	9
3.3.2	Recruiting e selezione (interna ed esterna).....	9
3.3.3	Iniziative formative	9
3.3.4	Percorsi di sviluppo professionale e gestione della carriera.....	10
3.3.5	Politiche retributive ed equità salariale	10
3.3.6	Politiche di welfare e di conciliazione vita-lavoro	10
3.3.7	Supporto per persone del Gruppo BPER in Affermazione sociale di genere	11
3.3.8	Prevenzione delle molestie sul lavoro	11
3.3.9	Comunicazione responsabile.....	12
3.4	Piano Strategico per la Parità di Genere	12
4	RUOLI E RESPONSABILITÀ	12
4.1	di Capogruppo	12
4.2	delle altre Società del Gruppo	14
5	Allegati.....	14
5.1	Storico degli aggiornamenti.....	14
5.2	Contesto normativo di riferimento	15

1 ASPETTI GENERALI

Sintesi principali tematiche trattate / modifiche apportate

La “*Policy* sulla diversità, l’equità e l’inclusione” (di seguito anche la *Policy*) 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.

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, religione o ideologie politiche e promuova gli aspetti 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 al riconoscimento dei diritti delle persone del Gruppo BPER che affermano la propria identità di genere attraverso un percorso di Affermazione sociale di genere. 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.

In riferimento alle evoluzioni del *framework* normativo e della Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 per la parità di genere, rispetto alla precedente edizione, sono state effettuate le seguenti modifiche:

Organi sociali

- 1) previsione che il Consiglio di amministrazione e i relativi Comitati tengano conto delle indicazioni contenute nella *Policy*, anche ove si renda necessario: (i) cooptare un nuovo componente dell’Organo di amministrazione; (ii) approvare gli “Orientamenti agli Azionisti” sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di amministrazione, in vista del relativo rinnovo; (iii) designare i candidati alla carica di Amministratori e Sindaci delle Società Controllate; (iv) implementare i Piani di successione dei Vertici Aziendali e del *Top Management* di BPER Banca S.p.A.;
- 2) previsione che il Collegio sindacale possa tener conto delle indicazioni contenute nella presente *Policy*, qualora sia chiamato ad approvare gli “Orientamenti agli Azionisti” sulla composizione quali-quantitativa del Collegio sindacale, in vista del relativo rinnovo;
- 3) integrazione dei paragrafi 4.1, 4.3 e 4.4 nella parte relativa alle designazioni dei componenti degli Organi sociali delle Società Controllate, anche al fine di tener conto di quanto previsto dagli Indirizzi generali per la composizione, la designazione e la remunerazione dei componenti degli Organi sociali delle Società controllate da BPER Banca S.p.A. e dalla normativa vigente.

Popolazione Aziendale

- 1) Aggiornamento dei presidi a supporto della valorizzazione della diversità:
 - inserimento del ruolo del Comitato Guida per la parità di genere nel processo approvativo e di monitoraggio del “Piano Strategico per la parità di genere” (cfr. punto 2);
 - Introduzione del *Disability manager*.
- 2) Riconduzione di obiettivi, azioni, responsabilità e monitoraggio del “Piano Triennale Operativo per la valorizzazione della diversità di genere” ai requisiti della prassi UNI/pdr 125:2022, contestuale ridenominazione in “Piano Strategico per la parità di genere” e ridefinizione dell'iter di approvazione.
- 3) Rafforzati i Principi in materia di diversità, equità ed inclusione con riferimento a: persone che intraprendono il percorso di Affermazione sociale di genere, inclusione delle persone con disabilità, prevenzione delle molestie sul lavoro e comunicazione responsabile.

Redattore:

Chief General Counsel - Servizio Corporate & Regulatory Affairs

(per la parte relativa agli Organi Sociali)

Chief People Officer - Ufficio People project and planning

(per la parte relativa alla Popolazione Aziendale)

Approvatore:

Consiglio di Amministrazione

Destinatari del documento:

Banche		Società			
Italiane		Strumentali		Finanziarie	Altre società controllate*
X	Bper	X	MO Terminal	- Di Credito	X Adras
X	Bibanca	X	Bper Real Estate	X Bper Factor	X Arca Holding
X	Banco di Sardegna	X	Bper Trust Company	X Sardaleasing	X Commerciale Piccapietra
X	Banca Cesare Ponti			X Finitalia	X St. Anna Golf
Estere				- Non di Credito	X St. Anna Gestione Golf
X	Bper Bank Luxembourg			X Estense C. Bond	X Annia
				X Estense C.B.CPT	
				X Arca Fondi SGR	
				X Carige C. Bond	
				X Lanterna Finance	
				X Lanterna Mortgage	

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://group.bper.it/governance/documenti>).

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

Comitato Guida: ai fini del presente documento, si intende il Comitato Manageriale ESG nelle funzioni di Comitato guida per la parità di genere secondo le linee guida della Prassi di riferimento Uni Pdr 125:2022.

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

Collegio sindacale: il Collegio sindacale di BPER Banca.

Disability manager: ai fini del presente documento si intende la risorsa presente presso la Capogruppo incaricata di coordinare le iniziative in tema di disabilità.

Discriminazione: assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

Funzione Risorse Umane: ai fini del presente documento si intende il *Chief People Officer* e le unità organizzative da esso dipendenti di Bper Banca, nonché le unità organizzative omologhe presso le altre società del gruppo, ove presenti.

Funzione COO: ai fini del presente documento si intende il *Chief Operating Officer* e le unità organizzative da esso dipendenti di Bper Banca nonché le unità organizzative omologhe presso le altre società del gruppo, ove presenti.

Gender Pay Gap: il divario retributivo di genere, 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.

Identità di genere: rappresenta il senso di appartenenza di un essere umano al genere – maschile, femminile o non binario – con il quale la persona si identifica. Non ha quindi a che fare né con l'identità biologica né con l'orientamento sessuale

Key Performance Indicator (KPI): indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi individuati e descritti nel Piano Strategico per la parità di genere.

Molestia: comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

Nome di elezione o Alias: ai fini della presente *Policy*, si intende un nome di elezione scelto dal richiedente nell'esercizio concreto della propria autodeterminazione di genere.

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

Piano Strategico per la parità di genere: documento formale redatto ai sensi della Prassi di riferimento Uni 125:2022 nel quale sono definiti gli obiettivi da perseguire, le risorse, i metodi e le frequenze di monitoraggio.

Percorso di Affermazione sociale di genere: percorso attraverso cui una persona *transgender* afferma sé

stessa a livello personale e sociale secondo la propria identità di genere. L'Ordinamento giuridico italiano consente di richiedere, con uno specifico procedimento giudiziale, il mutamento dei dati anagrafici, così da renderli conformi all'identità di genere della persona.

Prassi di riferimento Uni Pdr 125: 2022: linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevedono l'adozione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

Principi: i principi di cui al successivo paragrafo 3

Sistema di gestione per la parità di genere: sistema di gestione della parità di genere conforme alle prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, adottata anche ai fini del conseguimento della Certificazione per la parità di genere.

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. 2359 del Codice civile, dell'art. 23 del Testo Unico Bancario e dell'art. 93 del Testo Unico della Finanza.

Statuto: lo Statuto sociale di BPER Banca.

3 CONTENUTI DELLA FONTE NORMATIVA

3.1 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** (*on boarding*, formazione, valutazione, sviluppo professionale e remunerazione, *offboarding*);
- **garantire equità e fairness 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;
- promuovere l'**inclusione delle persone con disabilità**, assicurandone la valorizzazione piena senza discriminazioni e assicurando che siano supportate con strumenti e dotazioni adeguati per condurre l'attività lavorativa;
- **prevenire le molestie sul lavoro**, attraverso la formazione e la sensibilizzazione sul tema e attraverso

processi di segnalazione trasparenti;

- **supportare il percorso di Affermazione sociale di genere delle persone *transgender*** del Gruppo BPER
- **comunicare** responsabilmente attuando un piano di comunicazione interno ed esterno sui temi di diversità, equità e inclusione.

3.2 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 ai relativi Comitati, ove si renda necessario:
 - (i) cooptare un nuovo componente dell'Organo di amministrazione;
 - (ii) approvare gli "Orientamenti agli Azionisti" sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di amministrazione, in vista del relativo rinnovo;
 - (iii) designare i candidati alla carica di Amministratori e Sindaci delle Società Controllate;
 - (iv) implementare i Piani di successione dei Vertici Aziendali e del *Top Management* di BPER Banca S.p.A.

Le indicazioni contenute nella presente *Policy* possono essere tenute in considerazione anche dal Collegio sindacale, qualora sia chiamato ad approvare gli Orientamenti agli Azionisti sulla composizione quali-quantitativa del Collegio sindacale, in vista del relativo rinnovo.

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.

3.2.1 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. A tale riguardo, si rammenta che, in linea con quanto raccomandato dalle Disposizioni di Vigilanza, è buona prassi che ove possibile:

- le cariche di Presidente del Consiglio di amministrazione, Presidente del Collegio sindacale, Amministratore delegato e Direttore generale (ove nominato) 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 individuano i criteri per assicurare una adeguata diversificazione di genere anche all'interno delle Società Controllate non vigilate, fermo restando che le designazioni sono effettuate tenendo conto della professionalità e delle competenze dei candidati in relazione alle caratteristiche e al *business* delle singole Società Controllate di volta in volta interessate.

3.2.2 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, per quanto possibile, vi sia una bilanciata combinazione di Esponenti appartenenti a diverse fasce di età e di anzianità di carica.

3.2.3 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.

Per quanto concerne gli Organi Sociali delle Società Controllate, gli Indirizzi Generali richiedono che, in mancanza di una specifica disciplina interna o esterna applicabile, i candidati siano comunque individuati tra soggetti che abbiano un adeguato livello di competenza, esperienza e capacità in relazione ai compiti inerenti al ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e operative della Società Controllata interessata.

Ai sensi dei medesimi Indirizzi Generali, l'insieme delle professionalità e delle competenze dei candidati, complessivamente considerate, deve essere tale da consentire agli Organi Sociali di assolvere in maniera efficiente ed efficace ai propri compiti, tenendo conto delle dimensioni e della tipologia di attività svolta dalla Società Controllata interessata nonché, per le Banche e le Società Controllate vigilate, dei vincoli che discendono dalle disposizioni normative applicabili sulla composizione degli Organi.

3.2.4 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 di BPER Banca S.p.A., almeno pari a quella prevista dalla normativa vigente e dallo Statuto, deve possedere i requisiti di indipendenza, come definiti dallo Statuto sociale medesimo, nel rispetto della normativa esterna e interna applicabile.

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.

Per quanto concerne gli Organi Sociali delle Società Controllate, nell'individuazione dei relativi candidati, la Capogruppo assicura la presenza di eventuali componenti in possesso dei requisiti di indipendenza, ove previsto ai sensi della normativa vigente.

3.3 Popolazione aziendale

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

3.3.1 Presidi a supporto della valorizzazione delle diversità

Il Gruppo BPER si impegna a mettere in atto processi volti al miglioramento dell'ambiente di lavoro e alla valorizzazione delle diversità anche attraverso l'attuazione di presidi organizzativi dedicati. Sono inoltre adottati specifici presidi a supporto della valorizzazione della parità di genere, in linea quanto previsto dalla Prassi di riferimento UNI PDR 125:2022")

In particolare, per la tematica relativa alla disabilità viene identificata nella Capogruppo la figura del Disability manager che è nominato dal Chief People Officer ovvero dal diverso soggetto tempo per tempo individuato dai "Poteri delegati agli Organi e ai Dirigenti apicali di BPER Banca S.p.A."

3.3.2 Recruiting e selezione (interna ed esterna)

Il Gruppo BPER si impegna a prevenire le disparità nel processo di selezione ed assunzione dei/delle dipendenti.

Al fine di promuovere la diversità, il Gruppo BPER si impegna a prevedere un *panel* di selezionatori diversificato e a adottare criteri di valutazione oggettivi 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. Il Gruppo attua politiche inclusive e non discriminatorie verso le persone che, durante l'ingaggio e la selezione, hanno avviato o completato l'Affermazione di genere, o che intendono farlo in futuro.

Il Gruppo BPER si impegna a condividere con fornitori ed head hunter i Principi contenuti nella presente Policy.

3.3.3 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

3.3.4 Percorsi di sviluppo professionale e gestione della carriera

Per promuovere lo sviluppo professionale delle persone, 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.

Il Gruppo BPER riconosce l'importanza di garantire piena accessibilità alla carriera per le persone con disabilità e adottare misure per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo. Questo può comprendere l'implementazione di programmi di sviluppo professionale personalizzati, l'adattamento delle postazioni di lavoro e la sensibilizzazione del personale sulle tematiche relative alla disabilità.

3.3.5 Politiche retributive ed equità salariale

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.

I Principi sopra enunciati si concretizzano anche attraverso l'utilizzo di criteri per la valutazione delle performance basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali senza alcun tipo di discriminazione.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorarla in modo puntuale, il Gruppo si è dotato di un modello di analisi granulare dei dati retributivi che integra quanto previsto dalla normativa di Vigilanza nazionale ed europea, tenendo in opportuna considerazione le evoluzioni normative della c.d. Direttiva *Pay Transparency*, nonché l'allineamento alle *best practice* di settore.

In particolare, monitora periodicamente il divario retributivo di genere e verifica, nell'ambito del riesame annuale, l'effettiva applicazione del principio della neutralità di genere della politica di Remunerazione relativamente alle diverse aree di attività e la sua evoluzione nel tempo.

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

Il Gruppo si impegna nel perseguire politiche di conciliazione vita – lavoro tramite specifiche iniziative di *welfare*, rivolte a tutta la popolazione aziendale avendo cura che siano rappresentate le diverse esigenze delle differenti generazioni presenti in azienda. Si prevedono forme di flessibilità di orario, strumenti di *family care* e soluzioni su misura, per migliorare la capacità di bilanciare i carichi personali e professionali. Si pone attenzione a garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche le colleghe e i colleghi part-time e con contratto di lavoro flessibili. 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 di Gruppo, anche eventualmente riuniti in apposite commissioni.

Il Gruppo si impegna a promuovere programmi per i congedi di maternità e paternità in tutte le loro diverse fasi, che possono includere attività nel periodo precedente, concomitante nonché successivo al congedo.

3.3.7 Supporto per persone del Gruppo BPER in Affermazione sociale di genere

Tutte le persone *transgender* del Gruppo BPER possono chiedere all'organizzazione di essere sostenute e accompagnate nel percorso di Affermazione sociale di genere, formalizzando la richiesta secondo le modalità operative e normative tempo per tempo vigenti.

La Affermazione sociale di genere è il percorso con cui la persona si presenta alla comunità con un nome, un pronome (lui/lei/loro), un abbigliamento e, in generale, interagisce in coerenza con il genere sentito, differente da quello di nascita. La Affermazione sociale di genere può essere avviata anche prima dell'autorizzazione alla modifica anagrafica da parte del Tribunale competente.

La variazione dei dati anagrafici sui documenti e la riassegnazione del genere avvengono dopo autorizzazione da parte del Tribunale Competente al quale la persona presenta istanza. La persona può manifestare comunque la sua effettiva identità avendo ancora all'anagrafe il nome assegnato alla nascita per poter dimostrare di vivere nei propri contesti sociali e lavorativi nella piena espressione della propria identità di genere.

La persona che ha intrapreso la Affermazione sociale di genere può anche scegliere di rinviare o di non presentare una richiesta formale di riassegnazione al Tribunale. Sia che la persona si sia rivolta al Tribunale competente per ottenere la variazione dei dati anagrafici sui documenti, sia che abbia deciso di avviare la sua Affermazione di genere senza un'istanza al Tribunale, il Gruppo BPER attiva il supporto previsto da questa Policy nel pieno rispetto dei bisogni della persona

Il Gruppo Bper si impegna ad adottare misure specifiche per supportare le persone *transgender* tra cui l'uso del nome di elezione sul *badge* aziendale, l'accesso agli ambienti di lavoro con abbigliamento conforme all'identità di genere e l'utilizzo dei servizi igienici e spogliatoi corrispondenti al genere sentito. Offre inoltre specifiche garanzie per la disforia di genere (es: psichiatriche, psicoterapeutiche, farmacologiche, onorari del chirurgo) ricomprese nella polizza sanitaria secondo le coperture tempo per tempo vigenti, congedi per cure mediche, e la possibilità di richiedere interventi gestionali per ridurre il disagio psicologico (ad esempio: assegnazione temporanea di un nuovo ruolo, cambio di unità organizzativa).

Si potrà prevedere inoltre l'assegnazione di un indirizzo *email alias*. Per le comunicazioni e gli atti, da inviare e da ricevere, aventi natura negoziale, dispositiva o che comunque comportino impegni, la persona dovrà continuare ad utilizzare il proprio indirizzo e-mail con il nome ancora risultante presso l'anagrafe, sino ad (eventuale) avvenuta rettifica del nome.

3.3.8 Prevenzione delle molestie sul lavoro

Il Gruppo BPER tutela, come valore imprescindibile, l'incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale e ribadisce la ferma convinzione che qualsiasi atto di molestia e violenza rappresenti una minaccia per la dignità della persona e possa compromettere salute, fiducia, morale, motivazione, prestazioni lavorative, clima organizzativo e reputazione del Gruppo.

Il Gruppo BPER si impegna nell'analisi del rischio, nella prevenzione e nella gestione delle molestie sul lavoro e a prevedere attività di comunicazione e formazione sull'argomento, oltre che ad adottare una procedura di segnalazione (es: canale *whistleblowing*) e misure di sostegno.

3.3.9 Comunicazione responsabile

La comunicazione responsabile è un pilastro fondamentale per promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità. Essa implica l'utilizzo di un linguaggio chiaro, rispettoso delle diversità e non discriminatorio, che valorizzi le differenze individuali e favorisca un ambiente di lavoro equo e accogliente.

Ogni dipendente è chiamato a prestare attenzione alle parole scelte, evitando stereotipi, pregiudizi o espressioni che possano offendere o escludere persone in base al genere, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali.

3.4 Piano Strategico per la Parità di Genere

Il Gruppo BPER definisce, avendo a riferimento i Principi e le aree di intervento sopra indicate nonché le linee guida della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, un "Piano Strategico per la parità di genere".

Il Piano prevede:

- la definizione di obiettivi e indicatori chiave (KPI) quantificabili, misurabili e oggettivi
- 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 la rendicontazione dei risultati ottenuti;
- la predisposizione di eventuali azioni correttive

L'orizzonte temporale del Piano Strategico per la parità di genere è di norma triennale, ma può variare in base alle esigenze produttive finalizzate al raggiungimento degli obiettivi prefissati, anche di certificazione.

Il Gruppo BPER provvede, altresì, alla rendicontazione delle attività intraprese e dei traguardi raggiunti.

4 RUOLI E RESPONSABILITÀ

4.1 di Capogruppo

Organo Aziendale / U.O.	Nome Processo	Descrizione Ruoli e Responsabilità
Consiglio di Amministrazione		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. In particolare, a tal fine, con il supporto dei competenti Comitati: – approva la Politica di Gruppo sulla diversità, l'equità e l'inclusione e i relativi aggiornamenti (la presente <i>Policy</i>); – designa i candidati alla carica di componenti degli Organi

		Sociali delle Società Controllate, in coerenza con la <i>Policy</i> oltre che con la normativa interna ed esterna applicabile; – in caso di cooptazione di uno o più componenti procede alla relativa nomina in coerenza con la <i>Policy</i>; – valuta la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo (<i>Gender Pay Gap</i>) e di carriera e la sua evoluzione nel tempo.
Comitati endoconsiliari		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.
Amministratore delegato		– Approva il piano strategico per la parità di genere, redatto ai sensi della prassi UNI/ PdR 125:2022 – Informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione e i competenti Comitati Consiliari sui contenuti del piano e sul relativo andamento
Comitato Guida		– Esamina preventivamente la bozza di Piano prima dell'approvazione dell'AD. – valuta e monitora periodicamente l'andamento dei KPI previsti nel Piano Strategico per la parità di genere. – definisce, valuta e monitora l'efficacia della Politica in materia di diversità, equità e inclusione e del Piano Strategico per la parità di genere, come previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e del relativo Sistema di Gestione.
Chief People Officer (CPO)		In coordinamento e sotto la supervisione dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale (ove nominato) di BPER Banca: – è responsabile dell'implementazione delle politiche e delle linee di indirizzo in materia di diversità, equità e inclusione, con particolare riguardo alla popolazione aziendale; – definisce modelli di gestione utili a implementare le iniziative e gli obiettivi individuati nel Piano strategico per la parità di genere, strutturando il processo di monitoraggio periodico degli andamenti – redige, per il tramite delle strutture sovrintese e raccordandosi con le aree aziendali tempo per tempo coinvolte, il Piano Strategico per la parità di genere che viene poi sottoposto all'approvazione dell'AD, previo esame da parte del Comitato Guida – nomina il <i>Disability Manager</i>

<i>Funzione CPO</i>		– Cura gli aspetti gestionali collegati alle esigenze delle persone che comunicano il Percorso di Affermazione sociale di genere
<i>Funzione COO</i>		– Cura gli adempimenti operativi collegati alle esigenze del percorso di Affermazione di genere (es: gestione dell'indirizzo e-mail alias, assegnazione badge)
<i>Disability manager</i>		– Supporta il CPO nello sviluppo di politiche e programmi per l'inclusione delle persone con disabilità. – supporta il CPO nella relazione con gli <i>stakeholder</i> esterni e/o associazioni di categoria competenti sulle tematiche di disabilità. – coordina le iniziative sulle tematiche di riferimento in collaborazione con le diverse aree aziendali per garantire che le esigenze delle/dei dipendenti con disabilità siano presidiate.

4.2 delle altre Società del Gruppo

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, 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, nel rispetto della normativa esterna e interna applicabile.
Funzione Risorse Umane		In coordinamento e sotto la supervisione dell'organo della Società Controllata a ciò delegato (Consigliere delegato, Direttore Generale, <i>etc.</i>), è responsabile dell'implementazione delle politiche e delle linee di indirizzo di Gruppo in materia di diversità, equità e inclusione

5 Allegati

5.1 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

5.2 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;
- Direttiva 2016/2102/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web
- Direttiva 2019/882/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi
- 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;
- D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario)
- D.Lgs 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza)
- 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, artt. 15, 16,17;
- Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022
- D.lgs n. 216/2003 attuazione delle Direttiva 2000/78/CE DEL del Consiglio, del 27 novembre 2000) che

stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”
- L. 5 novembre 2021, n. 162 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- L. 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto del lavoro ai disabili”;
- D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- L. 5 febbraio 1992, n. 104 “Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”
- L. 9 gennaio 2004, n. 4 “Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso delle persone con disabilità agli strumenti informatici
- D.Lgs n. 62 del 3 maggio 2024 in materia di disabilità “Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”
- L.14 aprile 1982, n. 164 “Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso”
- Regolamento UE 2016/679 e s.m.i.
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

Normativa interna:

- Statuto sociale
- Codice Etico
- Codice Interno di Autodisciplina del Gruppo BPER
- Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs.231/01

- *Policy* per la Gestione delle Risorse Umane
- *Policy* del Gruppo BPER in tema di Sostenibilità
- Poteri delegati agli Organi e ai Dirigenti apicali di BPER Banca S.p.A.
- Piani di successione dei Vertici aziendali e del *Top Management* di BPER Banca S.p.A.
- Regole per la selezione e la nomina dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo
- *Policy* in materia di protezione dei dati personali