



Policy diversità, equità e inclusione

Stato	Bozza
Funzione redattrice	Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane/Direzione Operations
Consulenza esterna	-
Parere	
Approvato da	Cda
Data di approvazione	23/07/2024
File Sorgente	
Classificazione	PUBBLICA
Destinatari	Funzioni aziendali
Modalità di divulgazione	Pubblicazione Intranet /Sito Internet
Funzione responsabile dell'archiviazione	Risorse Tecniche e Informatiche

Elenco delle revisioni

Data	Revisione	Modifiche	Autori	STATO	Approvatori

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
1.1. Premesse	3
1.2. Definizioni.....	4
1.3. Applicabilità	4
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO	5
3. REGOLAMENTAZIONE INTERNA.....	6
4. PRINCIPI	6
5. OBIETTIVI	8
6. ASSETTI DI GOVERNO SOCIETARIO	8
6.1. Diversità di genere	9
7. ASSETTI ORGANIZZATIVI INTERNI	9
8. RUOLI E RESPONSABILITÀ	11

1. Introduzione

1.1. Premesse

Il Gruppo Banca Popolare di Fondi (di seguito anche “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 la Capogruppo e le controllate, ognuna per il proprio ambito e secondo le proprie specificità, intendono 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, le società del Gruppo Banca Popolare di Fondi riconoscono una serie di Principi condivisi – come rappresentati nel par. 3.1. della Policy – per:

- valorizzare la diversità con riguardo alla composizione collettiva degli Organi sociali e agli assetti organizzativi interni;
- 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 della Banca, senza alcuna discriminazione.

In tale contesto, tenuto conto delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del mercato di riferimento e del territorio nel quale è radicato, le società del Gruppo dedicano particolare attenzione agli aspetti legati alla diversità di genere e si impegnano 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, ed in particolare l’Obiettivo n. 5 (parità di genere) e l’Obiettivo n. 10 (ridurre le disuguaglianze), il Gruppo Banca Popolare di Fondi riconosce la diversità, l’equità e l’inclusione come parte integrante della propria strategia, cultura aziendale, 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 grado di complessità operativa delle società appartenenti al Gruppo.

La Policy, promossa dal Comitato di Sostenibilità, e preventivamente valutata in modo positivo dallo stesso, è stata adottata dal Consiglio di amministrazione della società Capogruppo su proposta dell’Amministratore Delegato, 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 delle società del Gruppo.

La Banca, nella redazione della presente policy, ha tenuto conto dei risultati emersi nell'ambito cantiere di lavoro promosso, a livello consortile, dalla Luigi Luzzatti Scpa e dei contributi emersi negli incontri dedicati al tema, promossi dall'Associazione Nazionale Banche Popolari.

1.2. Definizioni

Gruppo	Gruppo Banca Popolare di Fondi, insieme delle società appartenenti al Gruppo.
Codice Etico	indica il Codice Etico adottato dalla Banca Capogruppo reso disponibile nel sito <i>internet</i> aziendale
Consiglio di amministrazione	indica il Consiglio di amministrazione della Banca
Collegio Sindacale	indica il Collegio Sindacale delle società del Gruppo
Decreto MEF	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
D.Lgs. 231/101	indica il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 201
Disposizioni di Vigilanza	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
Organi sociali	indica gli organi di amministrazione e controllo della Banca
Orientamenti di Vigilanza	indica gli " <i>Orientamenti sulla composizione e il funzionamento dei Consigli di amministrazione delle LSI</i> " pubblicati dalla Banca d'Italia il 29 novembre 2022

1.3. Applicabilità

La presente Policy, approvata dal Consiglio di amministrazione della Capogruppo su proposta dell'Amministratore Delegato, è stata redatta dalla funzione Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane ed è stata promossa dal Comitato di Sostenibilità e poi allo stesso sottoposta, con esito favorevole.

La Policy DEI è:

- rivolta ai Consiglieri di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale, agli esponenti aziendali ed a tutti i dipendenti e collaboratori della Banca, direttamente o indirettamente, coinvolti nel perimetro di attività impattato dai principi DEI;
- rivolta altresì ai Soci e all'Assemblea, rispettivamente in relazione alle modalità di presentazione delle candidature al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e alle modalità di nomina degli anzidetti organi sociali nonché, con riferimento all'assemblea dei Soci, di approvazione del sistema di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- pubblicata in apposita sezione dedicata della *intranet* aziendale e resa disponibile tramite pubblicazione sul sito *internet* delle società del Gruppo;

- soggetta ad aggiornamenti in ragione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli eventuali cambiamenti della strategia DEI della Capogruppo, ovvero del *business model* e/o dell'organizzazione interna;
- oggetto di revisione su input dell'Amministratore Delegato, ovvero del Comitato di Sostenibilità.

2. Contesto di riferimento

La Policy tiene conto del quadro normativo di riferimento delineato a livello europeo e nazionale e degli *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;
- Regolamento UE 852/2020 Tassonomia Europea con specifico riferimento alle garanzie minime di salvaguardia ex Art 18;
- *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 LSI” della Banca d’Italia del 29 novembre 2022.

3. Regolamentazione interna

La presente Policy integra la regolamentazione interna delle società del Gruppo con riferimento alle *policy* di *governance*, ai regolamenti ed ai processi di seguito indicati.

In particolare, i principi di diversità e di inclusione contenuti nella Policy integrano, laddove non già contenuti, la seguente documentazione aziendale:

- Codice Etico;
- Progetto di governo societario;
- Policy ESG;
- Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/101 e relativi allegati;
- Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- Policy di gestione del personale e delle risorse umane;
- Regolamento sull’autovalutazione del Consiglio di amministrazione, in cui sono recepiti gli Orientamenti di Vigilanza sulla diversità affinché il Consiglio di amministrazione, in virtù delle Disposizioni di Vigilanza, identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale e ne verifichi la rispondenza con quella effettiva per garantire nel continuo l’adeguatezza dei profili e delle competenze dei propri esponenti, collettivamente considerati;
- Regolamento sul sistema dei controlli interni;
- Procedura valutazione dei fornitori.

Nel rispetto della normativa rilevante, e in coerenza con i contenuti del proprio Codice Etico, Il Gruppo riconosce i seguenti principi definendo gli obiettivi e gli impegni per la promozione della diversità, dell’equità e dell’inclusione, sia all’interno della propria *governance* e della propria struttura organizzativa che all’esterno, nelle scelte strategiche e di business, con l’obiettivo di favorire la crescita di una società più inclusiva.

4. Principi

➤ 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 alle società del Gruppo di sviluppare soluzioni innovative non facendo prevalere un pensiero unico.

La diversità è tutelata in tutte le sue forme, tra cui: l'identità di genere, l'età, l'abilità, la cultura, l'orientamento affettivo-sessuale.

◆ Identità di Genere

Il Gruppo favorisce la parità di genere a tutti i livelli, impegnandosi ad azioni volte ad eliminare il *gender gap* ed a rafforzare la presenza femminile, sia in seno agli 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 la creazione di spazi fisici e logici privi di qualsiasi barriera, che possano garantire un'adeguata accessibilità a tutte le persone diversamente abili.

◆ Cultura

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

◆ 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.

➤ *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 sul lavoro e per la società in generale.

➤ *Inclusione*

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

5. Obiettivi

In sintonia con i richiamati principi, 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 in seno agli 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 equità nei processi di selezione, valutazione e promozione attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi;
- 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, favorendo la contribuzione dei lavoratori alla realizzazione di un ambiente di lavoro inclusivo e assicurando che tutti comprendano la propria responsabilità e la necessità di un impegno individuale nell'integrazione dei 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.

6. Assetti di governo societario

La composizione degli Organi sociali delle società del Gruppo 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 delle società del Gruppo 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 ed 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 e durata di permanenza dell'incarico. In particolare, la Banca riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno del Consiglio, in modo tale che sia favorita la creazione di un giusto equilibrio tra esperienza, continuità e innovazione assicurando un'adeguata diversificazione dell'età dei componenti il Consiglio, quale elemento che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale;
- le cui competenze, collettivamente considerate, siano adeguatamente diversificate, idonee ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Banca, nonché calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca e al contesto territoriale di riferimento;
- adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità degli Organi sociali.

In tale contesto le società del Gruppo, garantiscono la presenza nel Consiglio di amministrazione e nel Collegio Sindacale di esponenti con profili differenti che contribuiscano ad assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario del Gruppo. A tal fine, vengono promosse iniziative di *induction* e formazione rivolte al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale volte ad assicurare la compresenza di competenze tecniche diversificate necessarie per lo svolgimento dell'incarico.

6.1. Diversità di genere

Con riferimento alla differenza di genere nella copertura delle posizioni apicali, il Gruppo promuove, ognuno secondo le proprie specificità normative di riferimento e con tempistiche congrue alla fase di sviluppo societario, si impegnano a favorire un percorso di allineamento alle disposizioni normative e di vigilanza in materia.

7. 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* e *selezione* la Banca 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 della 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. La Capogruppo 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:

- modalità di lavoro flessibili;
- 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;
- iniziative volte ad assicurare un'adeguata comprensione del percorso di transizione di genere al fine di garantire un accompagnamento nel contesto aziendale alle persone coinvolte in tale

momento di affermazione individuale.

➤ Comunicazione

Le Società del Gruppo, nelle proprie comunicazioni interne, esterne ed istituzionali, utilizzano contenuti rispettosi della diversità. Il Gruppo sensibilizza tutta la popolazione aziendale ad utilizzare un linguaggio, verbale e non verbale, rispettoso verso tutti e non giudicante.

➤ Prevenzione e censura dei comportamenti inappropriati

Il Gruppo si dedica a prevenire qualsiasi tipo di comportamento indesiderato, sia esso fisico, verbale o non verbale, che abbia l'intento o l'effetto di compromettere la dignità e la libertà individuale, creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Il Gruppo condanna ogni forma di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, così come abusi, minacce o intimidazioni sul posto di lavoro, assicurando in questo modo condizioni lavorative rispettose e favorevoli nei Paesi in cui opera.

➤ Fornitori

Il Gruppo sostiene fortemente l'inclusione anche tra i propri stakeholder e si aspetta che i fornitori condividano il proprio impegno in materia di sostenibilità. La selezione dei fornitori avviene nel rispetto degli standard stabiliti da varie convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui diritti umani fondamentali, tra cui il divieto di lavoro minorile, la libertà di associazione, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza.

Al fine di contribuire alla creazione di comunità inclusive e sostenibili, il Gruppo, in linea con il percorso di sviluppo delle proprie strategie di sostenibilità, progressivamente si impegna ad utilizzare fornitori che adottino principi di diversità, equità e inclusione (DE&I) nelle loro pratiche e politiche.

8. Ruoli e Responsabilità

Il Consiglio di amministrazione della Capogruppo svolge un ruolo di indirizzo e governo nella integrazione dei Principi DEI nella cultura, nella strategia e nell'esercizio delle attività del Gruppo.

In tale ambito sono attribuiti al Consiglio di amministrazione, in particolare, i seguenti compiti:

- approva la Policy DEI di Gruppo ed i successivi aggiornamenti e/o revisioni;
- valuta, definisce ed approva, con il supporto del Comitato di Sostenibilità, la strategia del Gruppo con riferimento ai temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione;
- valuta, definisce e approva, con il supporto del Comitato di Sostenibilità, politiche e iniziative specifiche in linea con i più ampi obiettivi di medio e lungo termine dell'Istituto.

L'Amministratore Delegato supporta il Consiglio di amministrazione nella valutazione e definizione della strategia e nelle iniziative in materia di diversità, equità e inclusione e, in qualità di vertice esecutivo dell'Istituto, assicura la proposizione di iniziative che siano in linea con quanto previsto dalla presente policy e garantisce l'implementazione efficace delle iniziative approvate.

In particolare, l'Amministratore Delegato:

- sottopone al Consiglio di amministrazione la proposta di aggiornamento e/o revisione della Policy DEI di Gruppo;
- relaziona annualmente al Consiglio di amministrazione in merito alle progettualità e alle iniziative inerenti all'integrazione dei Principi DEI all'interno dell'organizzazione del Gruppo;
- presidia le attività inerenti all'integrazione dei Principi DEI nel *business* e negli assetti organizzativi del Gruppo;
- è informato semestralmente 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 di Sostenibilità**, composto dal Consigliere di amministrazione nominato referente per la sostenibilità, dall'Amministratore delegato, dai Vice Direttori generali Business e Operation, dal Chief Risk Officer e dal Responsabile Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane, il quale:

- promuove la strategia di diversità, equità e inclusione in coerenza con il Piano strategico e il Piano di iniziative ESG del Gruppo;
- monitora l'evoluzione della normativa in materia DEI, gli *standard* e le prassi europee, nazionali ed internazionali;
- promuove gli aggiornamenti della regolamentazione interna e dei processi operativi in materia DEI;
- valuta le iniziative e le progettualità per l'introduzione dei principi DEI all'interno dell'organizzazione del Gruppo;
- promuove il coinvolgimento degli *stakeholder* nel processo di integrazione dei Principi DEI nell'attività del Gruppo;
- supporta il Consiglio di amministrazione nell'approfondimento strategico su temi DEI.

Inoltre,

- al **Chief Risk Officer**, attraverso la partecipazione e per il tramite del Comitato di Sostenibilità, è attribuita la responsabilità di supportare il Consiglio di Amministrazione relativamente agli aggiornamenti del quadro regolamentare relativo ai principi DEI, ivi comprese le novità normative afferenti i principi DEI applicati agli Organi sociali.
- alla Funzione **Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane** è attribuita la responsabilità di monitorare il rispetto dei Principi DEI di Gruppo. A tal fine:
 - assicura che i Principi siano integrati nelle politiche, nei processi e nelle attività delle società del Gruppo;
 - formula proposte all'Amministratore Delegato relative a iniziative, attività e progetti in ambito DEI;
 - coordina e monitora lo stato di avanzamento delle attività informando periodicamente l'Amministratore Delegato;

- è responsabile della diffusione della Policy DEI.
- tutti – esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori del Gruppo– sono responsabili dell’equità, dell’inclusione e della non discriminazione attraverso la coerenza dei propri comportamenti ai Principi DEI.

In tal 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.

