



Global Policy su una Cultura dell'Inclusione e della Non Discriminazione

Sommario

<u>1</u>	<u>REQUISITI E FINALITA' DELLA POLICY</u>	3
<u>2</u>	<u>APPLICABILITA' E SINTESI DEI CONTENUTI</u>	4
<u>2.1</u>	<u>Contesto normativo e ambito di applicazione</u>	4
<u>2.2</u>	<u>Misurazione</u>	4
<u>2.3</u>	<u>Violazione della Policy</u>	4
<u>3</u>	<u>REQUISITI MINIMI DI GOVERNANCE</u>	5
<u>3.1</u>	<u>Contesto e strategia verso una cultura dell'inclusione e della non discriminazione</u>	5
<u>3.2</u>	<u>Assunzioni, nomine e promozioni</u>	7
<u>3.3</u>	<u>Formazione e sviluppo professionale</u>	8
<u>3.4</u>	<u>Remunerazione</u>	8
<u>3.5</u>	<u>Well-being e sostegno alla persona</u>	8
<u>3.6</u>	<u>Employee Network</u>	9
<u>3.7</u>	<u>Molestie, comportamenti sessualmente inappropriate, bullismo e divieto di atti ritorsivi</u>	9
<u>4</u>	<u>RUOLI E RESPONSABILITA'</u>	10

1. REQUISITI E FINALITA' DELLA POLICY

Questa Policy Globale ha l'obiettivo di promuovere l'inclusione all'interno di UniCredit e rafforzare il nostro impegno per la creazione di un ambiente che valorizzi le differenze individuali. Si fonda sugli impegni, sulle policy e sulle normative già in essere che riflettono l'aderenza di UniCredit ai propri Valori e principi aziendali, tra cui:

- Global Policy sulla parità di genere (2013) che viene sostituita da questa policy
- Dichiarazione congiunta sull'equilibrio tra lavoro e vita privata (2017)
- Accordo Quadro Globale con UNI Global Union sui diritti umani e i diritti fondamentali del lavoro (2019)
- Dichiarazione congiunta sul lavoro da remoto (2020)
- Codice di Condotta (2022)
- Manifesto sulla Cultura aziendale (2022)
- Global Policy - Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati, al bullismo e agli atti ritorsivi (2021)
- Global Compliance Policy – Whistleblowing (2025)
- Dichiarazione Congiunta Pari Opportunità, Inclusione e Cultura della Non Discriminazione (2025)
- Diritti Umani (2024)

La presente Policy è definita in conformità e deve essere interpretata in linea con i principi e gli obblighi stabiliti dai principali strumenti legislativi europei che disciplinano l'uguaglianza, la trasparenza e l'accessibilità nel contesto lavorativo, tra cui:

- Direttiva 2000/78/CE – “Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”, che istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;
- Direttiva 2023/970 – “Direttiva UE sulla Trasparenza Retributiva”, finalizzata a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso misure di trasparenza retributiva e relativi meccanismi di applicazione.

Questi riferimenti normativi contribuiscono a definire gli obiettivi della presente Policy e ne garantiscono la coerenza con gli standard europei applicabili in materia di non discriminazione, parità di trattamento, accessibilità ed equità nelle pratiche di impiego.

2. APPLICABILITA' E SINTESI DEI CONTENUTI

2.1. Contesto normativo e ambito di applicazione

La presente Policy si applica ai comportamenti di tutte le persone, all'interno e all'esterno dell'organizzazione, in tutte le sedi e a tutti i dipendenti del Gruppo. Si applica indipendentemente da identità o espressione di genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.

Qualora la normativa locale preveda requisiti più rigorosi rispetto a quelli stabiliti dalla presente Policy, prevarrà la legislazione locale. In ogni caso, il Gruppo applicherà gli standard più elevati previsti dalla presente Policy.

Il Gruppo e tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare tutte le leggi e normative internazionali, nazionali e locali applicabili.

Pur non potendo controllare le azioni di terze parti, UniCredit non tollera comportamenti non conformi ai principi della presente Policy e può adottare, ove necessario, misure appropriate.

2.2 Misurazione

UniCredit dimostra la propria responsabilità attraverso la divulgazione trasparente di dati rilevanti in materia di diversità e degli aggiornamenti sui progressi compiuti, sia internamente sia esternamente. Tali informazioni vengono condivise attraverso relazioni annuali pubbliche, siti web aziendali e canali di comunicazione.

2.3 Violazione della Policy

Tutte le persone soggette alla presente Policy sono tenute a rispettarne in ogni momento gli standard e le disposizioni. Qualsiasi violazione delle previsioni contenute nella presente Policy, o di qualsiasi principio correlato, valore, obbligo fondamentale o disposizione normativa, può comportare l'avvio di procedimenti disciplinari, inclusa l'applicazione di una sanzione disciplinare proporzionata fino, nei casi più gravi, alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa nei confronti del dipendente responsabile.

Sebbene il Gruppo non possa controllare la condotta di terze parti (ad esempio amministratori, fornitori, appaltatori, ecc.), non tollera violazioni della presente Policy e può adottare appropriate misure conseguenti, laddove necessario.

Il Gruppo adotterà tutte le misure appropriate per prevenire comportamenti o azioni non in linea con i nostri Valori e principi aziendali e garantirà che chiunque segnali tali situazioni non subisca conseguenze negative in termini di assegnazioni lavorative o altre attività correlate al lavoro a seguito della segnalazione effettuata.

3. REQUISITI MINIMI DI GOVERNANCE

3.1 Contesto e strategia verso una cultura dell'inclusione e della non discriminazione

UniCredit sta entrando in una nuova fase strategica di trasformazione e crescita sostenibile di lungo periodo. Le nostre persone continuano a rappresentare un fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi strategici e del successo aziendale.

La nostra direzione strategica rafforza l'impegno verso una cultura fondata su un Purpose condiviso, sui Valori e sull'inclusione, creando le condizioni affinché ogni persona possa contribuire, crescere e realizzare il proprio potenziale. Questo legame tra la strategia relativa alle persone e i nostri principi di Cultura aziendale e di Diversità, Equità e Inclusione supporta la realizzazione del nostro Purpose, della nostra visione e della nostra strategia ed è riflesso nelle decisioni, nei processi, nelle policy e nelle attività operative.

- ✓ **Un Purpose condiviso – Fornire alle comunità che serviamo le leve per il progresso**
- ✓ **Un'Ambizione – Costruire la Banca per il futuro dell'Europa**
- ✓ **I nostri Valori – Integrity, Ownership e Caring**

All'interno della nostra Cultura, riconosciamo da tempo che avere un gruppo di dipendenti equo e diversificato è essenziale per il nostro business e fondamentale per creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e ad alte prestazioni. I **principi di Equità e Inclusione** rappresentano driver strategici fondamentali che valorizzano le nostre persone attraverso i Valori aziendali di Integrity, Ownership e Caring.

In UniCredit disegniamo un luogo di lavoro in cui ogni persona si senta valorizzata, rispettata e incoraggiata a portare al lavoro la propria autenticità. Ci impegniamo a promuovere una cultura dell'inclusione e della non discriminazione, in cui la diversità sia riconosciuta come una fonte di valore e innovazione e in cui siano garantite pari opportunità a tutti, indipendentemente da genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, origine etnica o qualsiasi altra caratteristica. L'adozione di questi principi arricchisce le nostre prospettive, favorisce decisioni migliori e contribuisce a creare un ambiente collaborativo in cui tutti possano prosperare.

Promuovere l'inclusione e l'equità supera il concetto di responsabilità aziendale: è un imperativo strategico che favorisce innovazione, accountability e performance sostenibili, riflettendo al contempo la diversità dei clienti e delle comunità che serviamo.

In qualità di banca paneuropea orientata al successo sostenibile di lungo periodo, UniCredit integra questo impegno nel proprio framework ESG. La nostra missione va oltre la tradizionale attività bancaria, supportando gli stakeholder e le comunità nel loro percorso verso un progresso sostenibile.

UniCredit è orgogliosa del proprio percorso di trasformazione volto a promuovere un ambiente inclusivo ed equo per tutte le persone. Continuiamo a investire in iniziative che favoriscono l'inclusione e prevengono la discriminazione, generando un impatto concreto su:

- Innovazione e crescita di business
- Coinvolgimento e benessere delle persone
- Reputazione e fiducia nel brand
- Attrazione e retention di talenti diversificati

UniCredit si impegna a garantire un ambiente caratterizzato da pari opportunità indipendentemente da identità o espressione di genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge.

All'interno della nostra People Promise (Employee Value Proposition), la diversità continua a rappresentare un pilastro fondamentale e un elemento distintivo della nostra impronta paneuropea.

UniCredit mira a creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone si sentano ascoltate, rispettate, valorizzate e supportate.

Riconosciamo l'accessibilità come una componente fondamentale dell'equità e dell'inclusione e ci impegniamo a ridurre le barriere alla partecipazione attraverso una comunicazione inclusiva, attività di sensibilizzazione e soluzioni accessibili per l'ambiente di lavoro.

In questo contesto, UniCredit si impegna a garantire che le soluzioni digitali a supporto del ciclo di vita del dipendente (inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i processi di selezione, le attività operative quotidiane e logistiche, la gestione e valutazione della performance e la formazione) siano inclusive e accessibili. Tali soluzioni dovranno prevedere adeguate misure alternative non discriminatorie per i dipendenti con disabilità oppure soddisfare i requisiti di accessibilità digitale definiti nella **Global Policy – Digital Accessibility Governance (UC_05405)**, in conformità alla Direttiva 2000/78/CE (Direttiva sulla Parità di Trattamento in Materia di Occupazione e di Condizioni di Lavoro).

I nostri Valori sono integrati in ogni fase del percorso professionale delle nostre persone, inclusi recruitment, onboarding, formazione e sviluppo, gestione della performance e retribuzione:

- **Recruitment**

Ci impegniamo a garantire un processo di selezione equo e inclusivo, che ricerchi attivamente e accolga talenti provenienti da ogni contesto. Riconosciamo e valorizziamo la ricchezza derivante dalla diversità in termini di identità o espressione di genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali, opinioni politiche e altre esperienze di vita. Il nostro obiettivo è eliminare i pregiudizi, rimuovere le barriere e garantire a tutti i candidati pari opportunità di successo.

- **Onboarding**

La nostra esperienza di onboarding è progettata per favorire il successo di ogni nuova persona attraverso risorse e strumenti accessibili e inclusivi e opportunità di creare connessione e reti. Attribuiamo particolare importanza alla creazione di un senso di appartenenza fin dal primo giorno, incoraggiando le persone a portare al lavoro la propria autenticità.

- **Learning and Development**

Integriamo i principi di inclusione e non discriminazione in ogni esperienza di apprendimento, garantendo un accesso equo alle opportunità di sviluppo per tutte le persone. I nostri programmi sono progettati per riflettere una pluralità di prospettive e stili di apprendimento, promuovendo una cultura di crescita continua, allyship e leadership inclusiva.

- **Performance Management**

Valutiamo la performance attraverso un approccio equo, trasparente e attento ad evitare pregiudizi, che valorizza tanto i risultati quanto i comportamenti inclusivi. Ci impegniamo a garantire percorsi di crescita professionale equi, monitorando attivamente valutazioni, promozioni e piani di successione affinché la diversità sia rappresentata a tutti i livelli dell'organizzazione, con particolare attenzione alle posizioni di leadership.

- **Compensation**

Promuoviamo l'equità retributiva attraverso un approccio trasparente e basato sui dati, in linea con la normativa vigente e con i più elevati standard di riferimento, riconoscendo la performance nel rispetto dei nostri impegni in materia di equità. Tutte le decisioni retributive sono oggetto di revisione al fine di garantire equità e ridurre disparità non giustificate tra i diversi gruppi di popolazione.

UniCredit continua a impegnarsi nell'anticipare le esigenze future, supportare le proprie persone e i propri clienti e contribuire alla realizzazione dell'ambizione di diventare la Banca per il futuro dell'Europa.

Valorizziamo la collaborazione con diverse organizzazioni per promuovere i principi di inclusione ed equità all'interno delle comunità in cui operiamo e ci impegniamo a diffondere i principi di inclusione e non discriminazione lungo l'intera catena del valore. Ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino i diritti umani fondamentali, siano allineati ai nostri obiettivi di sostenibilità e integrino attivamente principi inclusivi nelle proprie attività, contribuendo a creare comunità più inclusive, etiche ed eque.

Per dimostrare concretamente il nostro impegno anche all'esterno, ci aspettiamo che i dipendenti che rappresentano UniCredit in eventi esterni si impegnino affinché i panel includano una rappresentanza diversificata.

Con l'adozione e lo sviluppo di sistemi di **Intelligenza Artificiale (IA)** a fini aziendali, ci impegniamo a promuovere un approccio etico, trasparente e inclusivo. Riconosciamo che i sistemi di AI possono riflettere e amplificare pregiudizi esistenti se non adeguatamente progettati, implementati e monitorati.

Per questo motivo attribuiamo priorità a equità, accessibilità e rappresentazione diversificata sia nella progettazione sia nell'applicazione dell'AI, garantendo che la tecnologia sia utilizzata in modo responsabile e a beneficio di tutte le persone.

Un adeguato controllo umano e attività di monitoraggio devono supportare l'utilizzo responsabile dei sistemi di AI e garantire una chiara responsabilità rispetto ai risultati prodotti.

3.2 Assunzioni, nomine e promozioni

UniCredit valorizza e promuove attivamente Diversità, Equità e Inclusione sul luogo di lavoro ed è impegnata a garantire equità e pari opportunità professionali attraverso l'assunzione, la promozione e il coinvolgimento delle persone sulla base delle competenze e della capacità di svolgere il ruolo, indipendentemente da identità o espressione di genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge.

Per garantire equità nei processi di selezione, promozione e nomina, UniCredit segue specifiche linee guida:

- Eliminare dalle descrizioni delle diverse mansioni e dalle responsabilità qualsiasi linguaggio o criterio discriminatorio, garantendo un utilizzo coerente di un linguaggio inclusivo durante l'intero processo.
- Promuovere, ove possibile, panel di selezione diversificati per supportare obiettività e inclusione.
- Assumere decisioni basate sul merito e supportate da processi equi e consapevoli dei possibili pregiudizi.
- Contribuire alla parità di genere considerando una rappresentanza diversificata nelle liste per assunzioni esterne e promozioni interne.
- Favorire la diversità etnica e culturale attraverso l'attrazione e il mantenimento di talenti diversificati, l'ampliamento di programmi dedicati e di stage e la promozione di UniCredit come riferimento in termini di inclusività del datore di lavoro.

Tutti i partner esterni (ad es. agenzie di lavoro interinale, agenzie di reclutamento, centri per l'impiego pubblici, società di executive search) coinvolti nei processi sopra indicati devono essere a conoscenza della

Global Policy di UniCredit sulla cultura dell’Inclusione e della Non discriminazione, in particolare aderendo al principio di avere liste di candidati con rappresentanza di genere equilibrata. Per i suddetti processi di selezione e di nomina interna deve essere applicata la regola del “comply or explain”(1).

UniCredit si impegna ad aumentare la presenza del genere meno rappresentato nei Consigli di Amministrazione e nei Consigli di Sorveglianza delle proprie controllate, nonché nei Consigli di Gestione delle controllate, in linea con il quadro normativo vigente. La Banca garantisce, ove possibile e nel rispetto della normativa locale applicabile, una rappresentanza di genere equilibrata tra i loro membri.

(1) “Comply or explain” significa che ogni deviazione dai principi deve essere adeguatamente motivata.

3.3 Formazione e sviluppo professionale

UniCredit si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui ciascuna persona possa esprimere pienamente le proprie competenze e i propri talenti. Il Gruppo offre pari opportunità di apprendimento, sviluppo, aggiornamento professionale (upskilling) e riqualificazione professionale (reskilling) a tutti i dipendenti durante l’intero percorso professionale, garantendo che nessuno sia soggetto a discriminazione. Questo approccio consente alle persone di crescere e sviluppare il proprio potenziale, supportando al contempo il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

UniCredit promuove inoltre l’inclusione garantendo a tutti l’accesso a percorsi formativi essenziali. Tali iniziative formative includono temi quali leadership e comunicazione inclusiva, costruzione della sicurezza psicologica e della fiducia, riconoscimento e gestione dei pregiudizi inconsci e delle microaggressioni, nonché prevenzione e gestione di molestie, condotte sessuali inappropriate, bullismo e ritorsioni.

I dipendenti vengono informati in merito ai canali disponibili per segnalare eventuali comportamenti non conformi in modo protetto e confidenziale.

3.4 Remunerazione

UniCredit, in linea con il quadro complessivo definito dalla Group Remuneration Policy, promuove il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Tale principio è supportato da un contesto di trasparenza retributiva che consente un efficace monitoraggio e reporting, tenendo conto delle specificità locali dei diversi Paesi.

UniCredit si impegna a garantire un trattamento equo in materia retributiva sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, inclusi il ruolo ricoperto, le responsabilità, la performance e il contributo complessivo al successo aziendale.

Questo principio si applica a tutti i dipendenti, indipendentemente da identità o espressione di genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge.

UniCredit sostiene inoltre il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e ha implementato un processo volto a garantirne l’applicazione coerente all’interno dell’organizzazione, in conformità alle normative locali ed europee applicabili.

3.5 Well-being e sostegno alla persona

UniCredit si impegna a promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo, attento alle persone e positivo, che attribuisca priorità al benessere e offra supporto nelle diverse fasi della vita e del percorso professionale.

Il nostro obiettivo è sostenere le nostre persone lungo le diverse fasi della vita e della carriera. Promuoviamo una Cultura aziendale che valorizza l’attenzione alle persone, la flessibilità e il benessere attraverso azioni e comportamenti coerenti.

UniCredit concentra il proprio impegno su cinque pilastri del benessere — mentale, fisico, professionale, sociale e finanziario — offrendo forme di supporto dedicate in ciascuna area, tenendo conto della normativa locale e dei diversi livelli di maturità presenti nei vari Paesi.

Le iniziative a supporto della salute mentale sono promosse in tutta l'organizzazione, nel rispetto dei contesti normativi e delle pratiche locali.

Per contribuire a un ambiente di lavoro più inclusivo, UniCredit ha definito standard di Gruppo in materia di congedi parentali, promuovendo pari opportunità nella cura dei figli per tutti i genitori.

Supportiamo inoltre i dipendenti durante e dopo periodi di assenza prolungata attraverso:

- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione durante e dopo il periodo di assenza;
- la possibilità di mantenere un dialogo continuativo con l'azienda durante l'assenza;
- il supporto a un rientro graduale ed efficace, inclusa, ove necessario, la partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale.

Inoltre, UniCredit mette a disposizione soluzioni specifiche per la gestione delle nuove modalità di lavoro, nel rispetto della normativa locale in materia di salute e sicurezza, dei contratti collettivi nazionali applicabili e delle disposizioni legislative vigenti, in coerenza con il proprio modello di servizio alla clientela.

3.6 Employee Network

UniCredit riconosce il valore degli Employee Network — gruppi volontari guidati dai dipendenti e basati su caratteristiche, interessi o esperienze di vita condivise — con l'obiettivo di promuovere diversità, equità e inclusione, sostenere gruppi sottorappresentati e favorire opportunità di networking.

Questi Network contribuiscono a creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, in linea con la nostra missione e i nostri valori.

L'adesione è aperta a tutti i dipendenti, che possono partecipare pienamente alle attività e candidarsi a ruoli di leadership all'interno del proprio Employee Network.

La partecipazione ad attività o eventi degli Employee Network durante l'orario di lavoro deve essere concordata con il proprio Responsabile e avvenire nel pieno rispetto della normativa locale in materia di salute e sicurezza, dei contratti collettivi nazionali applicabili, delle leggi vigenti e delle risorse disponibili, con particolare attenzione al modello di servizio alla clientela adottato localmente.

3.7 Molestie, comportamenti sessualmente inappropriate, bullismo e divieto di atti ritorsivi

UniCredit si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, libero da molestie, bullismo e ritorsioni.

Le nostre policy riflettono la convinzione che tali comportamenti compromettano la dignità e il benessere delle persone e abbiano un impatto negativo sulla salute, sul coinvolgimento e sulla performance lavorativa.

UniCredit promuove un ambiente trasparente in cui le persone siano incoraggiate a esprimersi e a segnalare comportamenti non conformi senza timore di ritorsioni. Sono inoltre previste linee guida chiare a supporto dei manager affinché possano gestire tempestivamente ed efficacemente le problematiche segnalate.

Tale impegno include anche la tutela da qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che segnalano problematiche o esercitano i propri diritti in materia di parità retributiva e non discriminazione, in conformità alla normativa applicabile e alle policy interne.

4. RUOLI E RESPONSABILITA'

In UniCredit, la promozione di una cultura dell'inclusione, dell'equità e di comportamenti etici rappresenta una responsabilità condivisa, integrata a tutti i livelli dell'organizzazione e trasversalmente alle attività aziendali.

Il framework di governance è supportato da policy aziendali condivise, principi guida, best practice e network dedicati.

Tale framework promuove ownership, accountability e allineamento a tutti i livelli dell'organizzazione.

Attraverso azioni coordinate, reporting trasparente e un approccio orientato al miglioramento continuo, contribuiamo a generare un impatto concreto e sostenibile.

Tutti i dipendenti UniCredit sono responsabili del rispetto e della promozione di tali principi.