

# Global Policy – Diversità, Equità e Inclusione

## Indice

<b>1</b>	<b>REQUISITI E FINALITÀ DELLA POLICY</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>APPLICABILITÀ E SINTESI DEI CONTENUTI</b> .....	<b>3</b>
2.1	Contesto normativo e ambito di applicazione .....	3
2.2	Misurazione.....	4
2.3	Violazione della Policy .....	4
<b>3</b>	<b>REQUISITI MINIMI DI GOVERNANCE</b> .....	<b>4</b>
3.1	La nostra Strategia su Diversità, Equità e Inclusione.....	4
3.2	Assunzioni, nomine e promozioni .....	5
3.3	Formazione e sviluppo professionale .....	6
3.4	Remunerazione.....	6
3.5	Work-life integration .....	6
3.6	Employee Network.....	7
3.7	Fornitori.....	7
3.8	Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati ed al bullismo e divieto di Atti Ritorsivi.....	7
<b>4</b>	<b>RUOLI E RESPONSABILITÀ</b> .....	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>RIFERIMENTI</b> .....	<b>9</b>

# **1 REQUISITI E FINALITÀ DELLA POLICY**

L'obiettivo della Global Policy – Diversità, Equità e Inclusione è quello di definire i principi con cui UniCredit punta a rafforzare l'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo che le nostre policy, procedure e comportamenti promuovano Diversità, Equità e Inclusione e creino un ambiente in cui le differenze individuali siano valorizzate.

Questa policy rappresenta un ulteriore passo verso l'obiettivo di supportare e sostenere Diversità, Equità e Inclusione all'interno della nostra organizzazione. Fa riferimento a tutte le policy/documenti/regolamenti che ispirano il significativo impegno di UniCredit su questo fronte, tra cui:

- Dichiarazione Congiunta sulle Pari Opportunità e la non Discriminazione (2009)
- Policy sull'impegno della Banca in tema di diritti umani (2012)
- Global Policy sulla parità di genere (2013) che viene sostituita da questa policy
- Dichiarazione congiunta sull'equilibrio tra lavoro e vita privata (2017)
- Codice di Condotta (2017)
- Manifesto su Etica e Rispetto (2019)
- Accordo Quadro Globale con UNI Global Union sui diritti umani e i diritti fondamentali del lavoro (2019)
- Global Policy – Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati ed al bullismo (2019)
- Global Policy - Divieto di Atti Ritorsivi (2019)
- Global Compliance Policy – Whistleblowing (2019)
- Dichiarazione congiunta sul lavoro da remoto (2020)

## **2 APPLICABILITÀ E SINTESI DEI CONTENUTI**

### **2.1 Contesto normativo e ambito di applicazione**

Il Gruppo rispetta - e tutti i dipendenti sono tenuti a fare lo stesso - tutte le leggi e i regolamenti internazionali, nazionali e locali applicabili.

Questa policy si applica ai comportamenti all'interno e all'esterno di tutte le Legal Entity e a tutti i dipendenti del Gruppo. La policy si applica ai comportamenti indipendentemente da identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale. Qualora alcuni di questi principi dovessero risultare meno restrittivi rispetto ai requisiti di legge locale, la Legal Entity adotterà ugualmente principi e linee guida conformi alla legge locale. In ogni caso, il Gruppo applicherà gli standard più elevati nell'ambito di questa Policy.

Sebbene il Gruppo non possa controllare la condotta di Terze Parti, i comportamenti non in linea con i principi di questa policy non possono essere condonati e saranno di conseguenza adottate le opportune e conseguenti azioni.

## **2.2 Misurazione**

UniCredit misurerà e comunicherà i suoi progressi in relazione alla Strategia di Diversità, Equità e Inclusione di Gruppo attraverso la divulgazione di dati rilevanti, impegni e iniziative facendo leva sul Bilancio Integrato di Gruppo e sul Report Annuale su Diversità, Equità e Inclusione, disponibili sia internamente che esternamente.

## **2.3 Violazione della Policy**

Tutti gli individui a cui si applica questa Policy sono tenuti ad aderire agli standard qui espressi in ogni momento. Qualsiasi violazione delle disposizioni contenute in questa policy o di qualsiasi principio, valore, obbligo fondamentale e disposizione di legge collegata a tale materia, può portare a un procedimento disciplinare che può comportare una sanzione disciplinare proporzionata, compresa la cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa del relativo dipendente responsabile.

Sebbene il Gruppo non possa controllare la condotta di Terze Parti (i.e., funzionari, appaltatori, fornitori, ecc.), i comportamenti non in linea con i principi di questa policy non possono essere condonati e saranno di conseguenza adottate le opportune e conseguenti azioni.

Il Gruppo assumerà misure appropriate per prevenire qualsiasi comportamento e azione considerati non in linea con i nostri principi di Diversità, Equità e Inclusione e garantirà che chiunque effettui una segnalazione in tal senso non subisca come conseguenza alcuna ritorsione in termini di incarichi e attività lavorativi.

## **3 REQUISITI MINIMI DI GOVERNANCE**

### **3.1 La nostra Strategia su Diversità, Equità e Inclusione**

Per essere competitive, responsabili e sostenibili a lungo termine, tutte le aziende globali devono creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo come elemento chiave della loro strategia. UniCredit è orgogliosa del suo impegno decennale per incoraggiare le sue persone nella loro diversità, creando un luogo di lavoro caratterizzato da uguali opportunità per tutti dove ciascuno, indipendentemente da identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale, possa portare valore al processo decisionale.

UniCredit richiede alle sue persone di contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro che sia rispettoso, sicuro e inclusivo, e dove le differenze di identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale siano accolte e promosse.

Per noi Diversità, Equità e Inclusione rappresentano risorse strategiche per il nostro business, per la crescita, per l'innovazione e per la performance e lavorano all'unisono per essere parte integrante della nostra cultura aziendale. Nel nostro percorso, gli investimenti in Diversità, Equità e Inclusione hanno portato a una crescita consistente e a nuove opportunità di business, a una forte spinta all'innovazione e alla creatività, oltre che a un miglioramento generale dell'ambiente di lavoro con impatti positivi su produttività, benessere e coinvolgimento delle nostre persone. Ci impegniamo a coltivare un ambiente inclusivo, rispettoso e privo di barriere, con l'ambizione di diventare un'azienda pienamente accessibile alle persone con disabilità, comprendendo qualsiasi tipo di fragilità.

I principi di Diversità, Equità e Inclusione in UniCredit sono un elemento chiave del nostro modello ESG, rappresentando un punto fermo della strategia di People and Culture, pienamente integrati nel nostro modello di business per garantire una crescita sempre più sostenibile nel lungo periodo.

Diversità, Equità e Inclusione, assicurando che tutte le voci siano ascoltate e facendo leva sulla "diversità di pensiero", creano un circolo virtuoso per permettere alle persone di liberare il proprio potenziale e talento al fine di soddisfare al meglio le esigenze dei clienti.

Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) rappresentano un insieme di valori fondamentali che devono essere incorporati in tutto il percorso delle nostre persone, dal reclutamento e inserimento, alla formazione e allo sviluppo, dalla valutazione delle prestazioni alla retribuzione.

- Il processo di reclutamento deve essere equilibrato in termini di rappresentazione di genere, privo di pregiudizi, consentendo a ciascun candidato nella propria diversità di proporsi con successo, indipendentemente da identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.
- In fase di inserimento è necessario fornire ai nuovi assunti il supporto, gli strumenti e le opportunità necessari per essere pienamente equipaggiati nelle proprie prestazioni, liberando al meglio il proprio potenziale.
- Ogni iniziativa di formazione e sviluppo è un'opportunità di DE&I e i programmi di apprendimento devono avere candidati diversi e fornire pari opportunità di crescita.
- La valutazione delle prestazioni di tutto il personale deve essere gestita coerentemente, indipendentemente dagli aspetti legati alla diversità. I piani di successioni e le promozioni devono essere monitorati per assicurare un bacino di candidati e talenti equilibrato in termini di genere e diversificato, nell'ambito dello sviluppo della nostra leadership pipeline.
- La retribuzione deve garantire la parità retributiva per i nostri dipendenti, essere basata sul merito e legata ai principi di diversità e inclusione trasmessi a tutti i manager.

### 3.2 Assunzioni, nomine e promozioni

UniCredit riconosce il valore della Diversità, dell'Equità e dell'Inclusione nel nostro ambiente di lavoro e si impegna a promuovere equità e pari opportunità lavorative. Le decisioni relative ad assunzioni, nomine e promozioni si basano sul merito, sulle competenze e sulla capacità di svolgere il ruolo da parte della persona, indipendentemente da identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.

Assunzioni, nomine e promozioni devono assicurare pari opportunità garantendo che:

- qualsiasi criterio discriminatorio e non inclusivo sia rimosso dai testi relativi alle offerte di lavoro e alle responsabilità lavorative e sia sempre adoperato un linguaggio appropriato e inclusivo in tutte le fasi dei processi di cui sopra;
- nel processo di selezione sia richiesto un panel di selezionatori diversificato;
- tutte le decisioni siano basate sul merito, garantendo procedure libere da qualsiasi pregiudizio;
- la parità di genere sia perseguita sia nei processi di assunzione dall'esterno sia nei processi di nomina interna, definendo una lista ristretta bilanciata in termini di rappresentanza di genere;
- una più ampia rappresentazione della diversità etnica e culturale sia ricercata attirando e mantenendo talenti diversi, rafforzando i programmi di tirocinio e promuovendo l'employer branding.

Tutti i partner esterni (es. agenzie di lavoro temporaneo, agenzie di reclutamento, agenzie pubbliche per il lavoro, società di head-hunting) coinvolti nei processi di cui sopra devono essere a conoscenza della Global Policy – Diversità, Equità e Inclusione e della nostra Strategia su Diversità, Equità e Inclusione (par.3.1), in particolare aderendo al principio della definizione di una lista ristretta bilanciata in termini di rappresentanza di genere.

Per i processi di assunzione e nomina interna di cui sopra, vige la regola "comply or explain"<sup>(1)</sup>

UniCredit si impegna ad aumentare la presenza di Membri del genere meno rappresentato nei Consigli di Amministrazione e nei Supervisory Boards delle Controllate nonché nei Management Boards delle Controllate secondo il quadro normativo vigente, assicurando una equilibrata rappresentanza di genere dei loro membri, ove possibile e nel rispetto della legislazione locale applicabile.

(1) Comply or explain (Applica o spiega il perché) significa che ogni deviazione dai principi dovrebbe essere adeguatamente spiegata

### **3.3 Formazione e sviluppo professionale**

UniCredit si impegna ad essere un'azienda in cui le persone possono adoperare pienamente le loro competenze, abilità e talenti. Il Gruppo offre pari opportunità di apprendimento e sviluppo professionale a tutti i colleghi nel corso della loro vita professionale, senza alcun tipo di discriminazione, così da garantire un pieno supporto alle priorità del nostro business.

UniCredit promuove l'inclusione assicurando che tutte le persone abbiano accesso e ricevano un'adeguata formazione, in special modo su leadership e comunicazione inclusive; sicurezza psicologica e fiducia; come riconoscere e affrontare i pregiudizi inconsci; combattere le molestie, i comportamenti sessualmente inappropriati, il bullismo e le ritorsioni e come segnalare potenziali casi di comportamento scorretto.

### **3.4 Remunerazione**

La Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione incorpora il principio della parità di trattamento e tiene conto delle specificità locali di ogni Paese. UniCredit si impegna a garantire un trattamento equo in termini di remunerazione sulla base del ruolo ricoperto, dell'ambito di responsabilità, delle performance nei risultati e della qualità complessiva del contributo ai risultati di business, indipendentemente da identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale.

Il Gruppo conferma il suo impegno a chiudere il non demographic gender pay gap; a tal fine è stato definito un processo di monitoraggio per assicurare che ciò avvenga a tutti i livelli dell'organizzazione.

### **3.5 Work-life integration**

UniCredit crede fermamente che un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, basato sul rispetto, permetta ad ogni collega di contribuire al meglio migliorando la qualità della vita e il proprio benessere.

UniCredit promuove azioni e comportamenti in tal senso per creare una cultura aziendale orientata all'integrazione tra lavoro e vita privata.

Come ulteriore strumento per garantire un luogo di lavoro più inclusivo, rafforzando le pari opportunità nella cura dei figli per tutti i genitori, è stato definito uno standard minimo a livello di Gruppo per il congedo parentale.

UniCredit garantisce il supporto a tutti i dipendenti durante e dopo le assenze di lunga durata (a) evitando discriminazioni durante e dopo il congedo, (b) consentendo ai dipendenti di rimanere in contatto con l'azienda durante il congedo (es. Intranet di Gruppo, newsletter, ecc.) e (c) facilitando un agevole reinserimento dopo il congedo (es. aggiornamento formativo ad hoc, ecc.).

UniCredit supporta le sue persone con soluzioni specifiche per gestire le nuove modalità di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti locali legali e di sicurezza, dei contratti e delle leggi nazionali, delle risorse disponibili e con particolare attenzione al modello di servizio per il cliente applicato localmente.

### **3.6 Employee Network**

UniCredit riconosce l'importanza strategica di consentire a gruppi di dipendenti con interessi comuni di formalizzare la loro relazione professionale creando un Employee Network.

Gli Employee Network sono gruppi di dipendenti che nascono su base volontaria, sostenuti dall'azienda e dedicati alla promozione di un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo nel contesto della mission aziendale, dei valori, delle pratiche commerciali e degli obiettivi.

Gli Employee Network consentono ai dipendenti di tutti i livelli di rafforzare il loro sviluppo personale e professionale attraverso la partecipazione diretta alle attività dell'Employee Network e assumendo su base volontaria ruoli di leadership nell'Employee Network prescelto. Ogni dipendente può essere membro o leader di un Employee Network a prescindere da identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale. L'adesione è consentita ai soli dipendenti attuali dell'organizzazione. La partecipazione ad eventi o attività degli Employee Network durante il normale orario di lavoro deve essere concordata con il proprio responsabile nel pieno rispetto dei requisiti locali legali e di sicurezza, dei contratti e delle leggi nazionali, delle risorse disponibili e con particolare attenzione al modello di servizio per il cliente applicato localmente.

### **3.7 Fornitori**

UniCredit promuove l'importanza dell'inclusione anche tra i suoi stakeholder e ci aspettiamo che i nostri fornitori siano allineati al nostro impegno in tema di sostenibilità.

I fornitori sono selezionati nel rispetto degli standard di varie convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro relative ai diritti umani fondamentali, tra cui il lavoro minorile, la libertà di associazione, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza, come riportato nella Policy sull'impegno di UniCredit in tema di diritti umani.

Ai nostri fornitori è richiesto di adottare principi DE&I attraverso le proprie pratiche e policy, in linea con le nostre linee guida DE&I, per costruire comunità inclusive e sostenibili.

I dipendenti di UniCredit che rappresentano il nostro Gruppo in gruppi di discussione esterni, conferenze ed eventi pubblici devono confermare la loro partecipazione e contributo solo se i promotori possono garantire panel e pubblico diversificati.

### **3.8 Lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati ed al bullismo e divieto di Atti Ritorsivi**

In linea con i nostri valori, UniCredit ha introdotto le policy sulla lotta alle molestie, ai comportamenti sessualmente inappropriati ed al bullismo e sul divieto di atti ritorsivi per promuovere un ambiente in cui tutti i dipendenti si sentano al sicuro in un contesto di comunicazione aperta e onesta.

Queste policy riflettono la convinzione del Gruppo che ogni atto di molestia, bullismo, comportamento sessualmente inappropriato o ritorsione minaccia la dignità della persona che lo subisce, compromettendo

potenzialmente la sua salute, la fiducia, il morale, la motivazione sul lavoro e la prestazione lavorativa, il clima aziendale e la reputazione del Gruppo. Le molestie, i comportamenti sessualmente inappropriati, il bullismo e gli atti ritorsivi non saranno in alcun modo tollerati. I dipendenti devono essere consapevoli che i comportamenti e le parole possono essere percepiti e interpretati da ciascuno in modo diverso. Linee guida specifiche sono state fornite ai dipendenti delle strutture di People and Culture e ai responsabili per gestire correttamente il processo relativo a ogni forma di molestia, comportamenti sessualmente inappropriati, bullismo o atti ritorsivi segnalati. UniCredit promuove fortemente un ambiente di lavoro equo e trasparente in cui tutti sono incoraggiati a segnalare ogni qualvolta rilevino condotte o comportamenti inappropriati.

## **4 RUOLI E RESPONSABILITÀ**

Questa Global Policy si pone come obiettivo di essere applicata a tutti i livelli della nostra organizzazione per incorporare i concetti di Diversità, Equità e Inclusione in tutto ciò che facciamo nel nostro business.

Pertanto, tutti i dipendenti di UniCredit giocano un ruolo di primo piano e sono responsabili della sua applicazione, insieme alle funzioni specifiche che ricoprono ruoli chiave nel processo, come indicato di seguito.

Il **DE&I Accountable Executive** per ogni Paese/Perimetro definisce gli impegni e le azioni in materia di DE&I, in linea con il Group People & Culture Officer e il Group Diversity, Equity and Inclusion Manager all'interno della struttura di Group Culture, essendo responsabile di:

- ✓ Promuovere l'applicazione della Global Policy DE&I
- ✓ Agire da role model e sostenitore per promuovere DE&I, guidando l'impegno e la consapevolezza
- ✓ Riportare regolarmente al GEC i progressi del proprio Paese/Perimetro rispetto alle ambizioni DE&I

Il **Group Diversity, Equity and Inclusion Manager** è responsabile di:

- ✓ Definire la strategia di Gruppo su Diversità, Equità e Inclusione
- ✓ Indirizzare e monitorare l'implementazione della strategia di Gruppo su Diversità, Equità e Inclusione e l'esecuzione del piano d'azione
- ✓ Tracciare e monitorare i progressi attraverso le relative metriche DE&I e i KPI
- ✓ Riportare al GEC i progressi a livello di Gruppo rispetto alle ambizioni DE&I
- ✓ Assicurare che la strategia globale sia allineata agli impegni in ambito ESG e sia incorporata in ogni momento chiave del percorso del dipendente

Il **Responsabile People and Culture della Legal Entity/Paese** è responsabile di:

- ✓ Nominare il Diversity, Equity and Inclusion Manager del Paese/Legal Entity
- ✓ Monitorare i KPI rilevanti relativi a DE&I in termini di assunzioni, nomine e promozioni a livello di Paese/Legal Entity
- ✓ Riportare e commentare i progressi DE&I più rilevanti al Responsabile della Country, al Country CEO e al Group Diversity, Equity and Inclusion Manager

Il **Diversity, Equity and Inclusion Manager del Paese/Legal Entity** è responsabile di:

- ✓ Coordinare lo sviluppo e l'implementazione del piano d'azione del Paese/Legal Entity insieme al DE&I Accountable Executive e al Responsabile People and Culture della Legal Entity/Paese, in linea con la strategia di Gruppo in materia di Diversità, Equità e Inclusione
- ✓ Assicurare l'implementazione della global policy a livello locale e generare consapevolezza in linea con l'approccio e le linee guida generali in termini di comunicazione di Gruppo
- ✓ Essere proattivo nella raccolta e condivisione delle best practice DE&I a livello di Paese/Legal Entity



- ✓ Sostenere la creazione di spazi sicuri per i dipendenti per connettersi e condividere idee, conoscenze ed esperienze attraverso gli Employee Network locali

**Tutti i Manager a livello di Paese, Holding e di Legal Entity** sono responsabili della gestione dei processi HR (es. selezione dei candidati, nomine, promozioni, iniziative di sviluppo) sulla base del merito individuale e delle competenze, delle aspirazioni personali e dell'idoneità a ricoprire un ruolo vacante con il supporto della funzione People and Culture. Nello svolgimento del loro ruolo, devono assicurare:

- ✓ La consapevolezza tra i membri dei loro team e la piena comprensione dei principi stabiliti nella Global Policy
- ✓ La selezione e promozione dei dipendenti in base al merito individuale, indipendentemente da identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale
- ✓ La valutazione delle prestazioni gestite sulla base del merito, a prescindere da eventuali accordi di lavoro flessibile
- ✓ La partecipazione libera dei membri del team agli Employee Network e alle attività correlate per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro nel pieno rispetto dei requisiti legali e di sicurezza locali, dei contratti e delle leggi nazionali, delle risorse disponibili e con particolare attenzione al modello di servizio al cliente applicato localmente

**Tutti i dipendenti** hanno la responsabilità di promuovere una cultura dell'inclusione, della trasparenza e dello speak up, segnalando qualsiasi comportamento non coerente con i principi di questa policy attraverso il contatto con:

- ✓ I canali indicati nella procedura di Whistleblowing in vigore nella Legal Entity di riferimento
- ✓ La struttura People and Culture della propria Legal Entity
- ✓ Il Responsabile diretto o un responsabile superiore, come identificato in base alla linea gerarchica, che coinvolgerà la struttura People and Culture
- ✓ Qualsiasi altro possibile canale messo a disposizione dalla Legal Entity

## 5 RIFERIMENTI

<b>Definizioni e acronimi</b>	<b>Diversità:</b> È ciò che rende le persone uniche. La rappresentazione dei diversi tipi di persona. Le differenze possono essere basate su identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale
	<b>Inclusione:</b> un ambiente all'interno del quale ciascun individuo è trattato in modo equo e rispettoso, ha uguale accesso alle opportunità e alle risorse ed è stimolato fornire il proprio contributo, sperimentando un senso di appartenenza
	<b>Equità:</b> Il processo che assicura che procedure e programmi siano imparziali, leali e possano condurre a risultati equi per ciascun individuo
	<b>DE&amp;I:</b> acronimo per Diversità, Equità e Inclusione