# Diversity and Inclusion Week

14 - 18 ottobre 2019



# Diversity and Inclusion Week



# Agenda

- Introduzione: La diversità è uno dei segreti della crescita e dell'innovazione
- Premessa: Una settimana, un tema comune
- L'importanza di Diversità e Inclusione

- Il nostro viaggio
- Diversity and Inclusion week: 5 giorni di iniziative ed eventi
- Commenti finali



#### Introduzione

# La Diversity ha un ruolo fondamentale per l'innovazione e la crescita

Jean Pierre Mustier (Chief Executive Officer, UniCredit)

"UniCredit è arricchita dalla diversità dei propri dipendenti e si impegna a creare un **ambiente di lavoro inclusivo** dove tutti i talenti, le competenze e le esperienze sono valorizzati. Questo è fondamentale per noi per rimanere una banca paneuropea di successo. Creare una **cultura dell'inclusione** ha un'importanza strategica per la banca. Per questo motivo nel 2009 abbiamo firmato la Dichiarazione Congiunta su Pari opportunità e Non discriminazione. A ottobre 2019 UniCredit ha lanciato la

sua prima Diversity and Inclusion Week, e voglio ringraziare tutti i colleghi che hanno offerto volontariamente il proprio tempo per organizzare **80** eventi in **15** diversi Paesi. Durante la settimana, i dipendenti di UniCredit hanno esplorato le tante sfaccettature della diversità, in linea con i nostri valori Etica e Rispetto e con il nostro principio guida: Fai la cosa giusta!. Diversi punti di vista aprono a nuove prospettive, approcci originali e nuove soluzioni".



Un ambiente di lavoro in cui **tutte le differenze sono rispettate** è essenziale per far sì che la diversità porti veramente valore.



#### Premessa

# Una settimana, un tema comune

Ayse Ozpirincci (Global Head of Diversity and Inclusion, UniCredit)

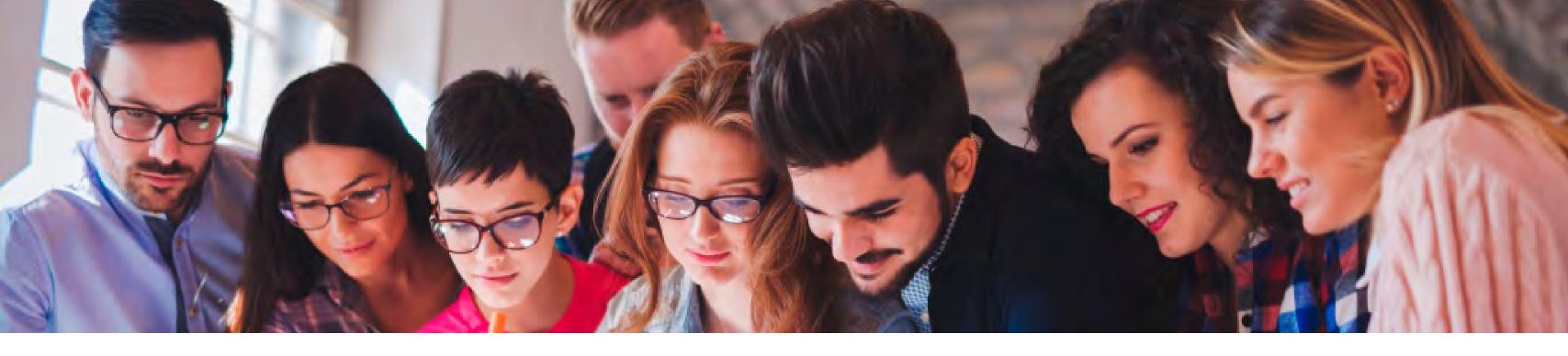
"Stiamo compiendo un viaggio verso una maggiore diversità e inclusione. Lungo il percorso, abbiamo imparato molte lezioni. Le abbiamo usate per ridefinire e accelerare il modo in cui cerchiamo e coltiviamo il talento, ripensando anche a come la diversità si inserisce nella strategia di business, nella visione e nelle finalità della nostra azienda. In questo report vi raccontiamo la storia del nostro viaggio globale verso la diversità e l'inclusione. Mi auguro che, condividendo esperienze, sfide e analisi,

sapremo imparare gli uni dagli altri e lasciarci coinvolgere dai rispettivi viaggi verso la diversità e l'inclusione. Nessuna organizzazione ha la risposta giusta che va bene per tutti. Speriamo che mettere in comune le nostre riflessioni sia un'occasione di apprendimento, consapevoli che le idee migliori nascono quando la conversazione si arricchisce di tante voci. Pur avendo compiuto grandi progressi nella nostra rete globale, dando vita a team manageriali con maggiore diversità a

livello globale e nazionale, abbiamo ancora molto da fare. Crediamo che trasparenza e responsabilità siano due elementi fondamentali per ottenere risultati migliori, e questo è un altro motivo che ci spinge a condividere più informazioni sul nostro ecosistema di diversità e inclusione. Quest'anno ho iniziato il mio viaggio personale verso la diversità e l'inclusione. È evidente che la nostra attenzione deve allargarsi oltre la diversità di

genere **per includere e valorizzare** 

ogni tipo di differenza. Solo con un impegno di ampio respiro riusciremo a realizzare la nostra ambiziosa strategia di business per il futuro. Questa visione più ampia è al centro del mio impegno da quando ho assunto il ruolo di Global Diversity and Inclusion Leader nel 2018. Durante la mia carriera in UniCredit ho ricoperto diversi ruoli manageriali. Che fossero legati ai clienti, al business o alle persone, in tutti i casi una cosa mi è sempre stata evidente: #inclusionmatters."



# L'importanza di Diversità e Inclusione

Il nostro obiettivo è creare un ambiente di lavoro inclusivo, rimuovendo barriere e pregiudizi.

I pregiudizi inconsci sono una serie di stereotipi acquisiti che influenzano il nostro comportamento senza che nemmeno ce ne accorgiamo.

Questi preconcetti esistono in ciascuno di noi e possono diventare barriere all'inclusione, alla performance, alla partecipazione e anche all'innovazione. Non è possibile eliminare completamente i pregiudizi inconsci, ma tutti possiamo imparare a riconoscerli. Diventare consapevoli di questi pregiudizi e, allo stesso tempo, del potere della "diversità di vedute" e prospettive può aiutarci a cambiare i comportamenti e a pensare in modo innovativo, prendere decisioni migliori e raggiungere risultati di business più soddisfacenti.

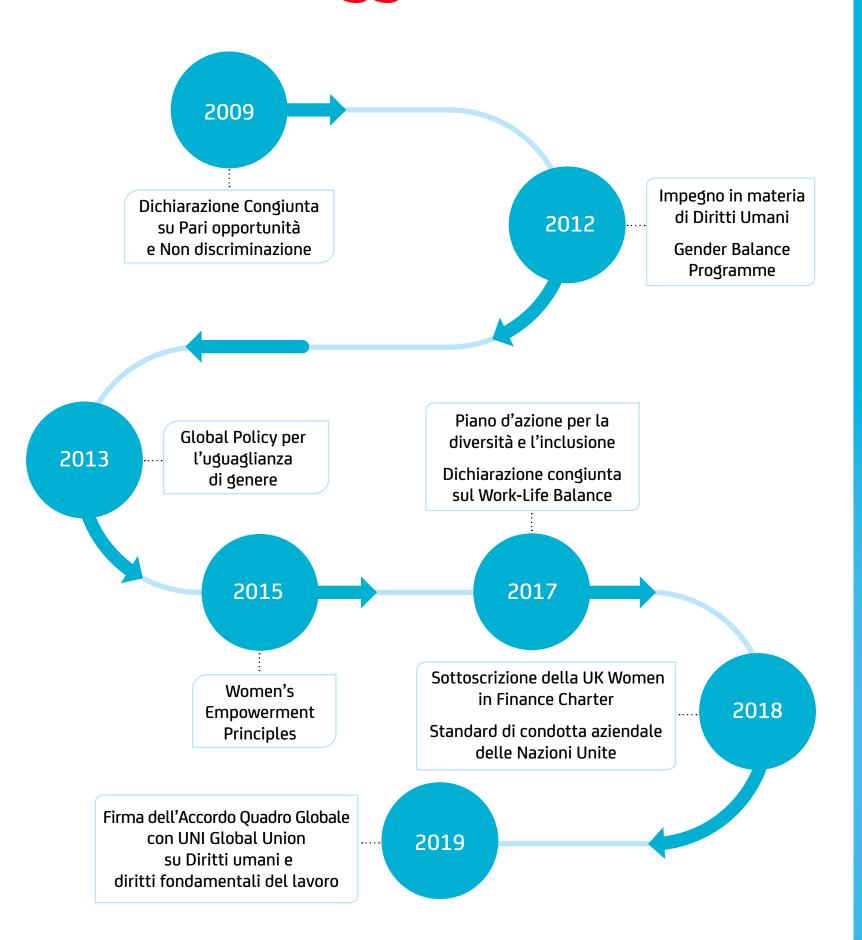
# Alcuni suggerimenti per essere più inclusivi:



- Analizza le tue convinzioni
- Se hai reazioni forti nei confronti di qualcuno, chiediti perché
- Ascolta attentamente finché la persona che sta parlando si sente compresa
- Impara a fare domande
- Accogli i contributi di persone con tanti background diversi

.

# Il nostro viaggio



# Focus sul 2019: 3 momenti speciali

Non solo un giorno, ma tutti i giorni:

#inclusionmatters



Giornata internazionale della donna - Siamo impegnati a promuovere la diversità, compreso l'equilibrio di genere; valorizziamo tutti i talenti, le competenze e le esperienze e i punti di vista diversi sono espressi apertamente.



Sosteniamo il Pride - Il nostro supporto fa parte del continuo e forte impegno della banca a promuovere la diversità e l'inclusione, in linea con i valori fondamentali di Etica e Rispetto, essenziali per garantire la sostenibilità del nostro business.



Giornata internazionale delle persone con disabilità —
Per UniCredit, inclusione significa anche creare un ambiente
di lavoro più accogliente e accessibile, dove le barriere
sono ridotte al minimo. Crediamo che dare la giusta
considerazione a esigenze specifiche garantisca
pari opportunità a tutti i nostri dipendenti.



# Diversity and Inclusion week: cinque giorni ricchi di iniziative ed eventi in tutti i nostri Paesi

14 - 18 ottobre 2019

Abbiamo dedicato un'intera settimana alla discussione e all'analisi di nuove prospettive e soluzioni per mettere in atto il nostro impegno verso Diversità e Inclusione, con la partecipazione di colleghi, testimonial ed esperti.

## Navigate across countries



## I numeri dell'iniziativa

80 eventi

146 relatori

**153** ore

15 Paesi

13.600 partecipanti





# Gruppo

A Milano, per coinvolgere **tutti i colleghi del Gruppo**, abbiamo organizzato un **evento di lancio** suddiviso in tre panel, durante il quale **leader interni ed esterni**, e *role model* provenienti da settori ed esperienze differenti, hanno condiviso le loro **storie**, **progetti** e **best practice**.

# HR Best practices per l'inclusione

**Evento** | Milano

È stata organizzata una tavola rotonda in collaborazione con ValoreD, organizzazione italiana che sponsorizza, supporta e promuove la leadership delle donne.



L'inclusione riguarda il talento di ognuno.

Se includiamo la **prospettiva di tutti**, potremo creare **la Banca del Futuro che i nostri clienti si aspettano**!

#### Costanza Ramorino

Head of HR CEO Functions, UniCredit e Vicepresidente di ValoreD



Dovremmo passare da un approccio che accoglie la **diversità** a un approccio **inclusivo**.



**Pino Mercuri** Head of Human Resources, Agos



66

Dobbiamo impegnarci e lavorare sul tema della diversità e dell'inclusione. Non è una responsabilità solo di HR, ma è una questione di business. I manager devono comprendere che Diversità e Inclusione sono la vera "ricchezza" per l'azienda.



Responsabile HR Italy & CEO Functions, UniCredit



Lavorate e agite per convinzione: se c'è convinzione, si riesce a smuovere le montagne.



Sonia Malaspina

HR Director South Europe, Danone SN



Il tema della diversità e dell'inclusione deve far parte dell'agenda aziendale, non solo ai livelli più alti. Servono più dibattiti, incontri e momenti per coinvolgere le persone nella conversazione su



diversità e inclusione
e partecipare
al viaggio.
Questo può agevolare
il cambiamento
culturale.

**Fabrizio Rutschmann** Chief HR Officer, Gruppo Prysmian





## I nostri leader, le nostre storie di inclusione

**Evento** | Milano

Storie personali, sfide per l'inclusione.



Le cose migliori accadono quando si esce dalla propria comfort zone: non abbiate paura di sentirvi a disagio.



Marco lannaccone
Executive Director, Chief Operating Officer,
Yapi Kredi Bank



Incoraggiare l'adozione di politiche e misure orientate a promuovere il rispetto e l'integrazione della diversità, anche nell'ambito dell'identità



di genere, significa arricchire la cultura organizzativa stessa e richiede un impegno sempre più marcato.

Valentina Giagnoni
Head of Group Internal Communication,
UniCredit



Il mio consiglio per avere successo è **ascoltare di più** e **confrontarsi con le persone**, essere **vicini al cliente** e **sentirsi parte di una squadra**. I profili di leadership non sono più un monologo, ma un dialogo. In qualità di leader, dobbiamo comprendere il linguaggio che si parla all'interno dell'organizzazione.



**Feza Tan** inistrazione.

CEO e Presidente del Consiglio di Amministrazione, UniCredit Bank Serbia



Diversità e Inclusione non possono rimanere una dichiarazione, un commento istituzionale senza sostanza concreta. La nostra credibilità sul tema dipende dai comportamenti che realmente adottiamo. La diversità e l'inclusione avvengono quando nessuno guarda.



Daniele Tonella
CEO UniCredit Services e Group Chief Information Officer,
UniCredit



Le organizzazioni che hanno abbracciato la diversità e sono inclusive sono le uniche che riusciranno a sopravvivere e crescere in futuro. Dando vita a un **ambiente di lavoro inclusivo**, creiamo anche differenze di opinioni e visione. Questo è **un modo di pensare**, **un processo** che non è possibile sviluppare con un corso di formazione, ma che va vissuto quotidianamente. I senior manager devono agire da modello di riferimento.



**Ljiliana Čortan** membro del Consiglio di Amministrazione e Chief Risk Officer, HypoVereinsbank - UniCredit Bank AG

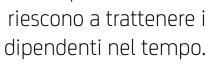
# **CEO's Talent Strategy Session**

**Evento** | Milano

Che cosa pensano i top manager della diversità dei talenti e dell'ambiente di lavoro inclusivo.



Le aziende in cui esiste diversità sono **più creative**, **più innovative**, hanno modelli di business più adattabili e





**Teodora Petkova** CEO e Presidente del Consiglio di Amministrazione, UniCredit Bulbank



La diversità e l'inclusione sono una questione culturale. Nello specifico, abbracciare l'inclusione significa andare oltre il genere essere in grado di creare un 'sense of purpose' in cui tutti

> possano sentirsi parte di un'unica squadra, un'unica organizzazione.



**Carlo Vivaldi**Co-Chief Operating Officer, UniCredit



co-chief Operating Officer, Officiec



Diversità e Inclusione devono essere più di uno slogan, più di un efficace messaggio di marketing. Devono **diventare una realtà**, entrare nel **DNA** della cultura aziendale.

Shannon Lazzarini Head of Group Litigation e Group Deputy General Counsel, UniCredit



Diversità e Inclusione partono dall'alto: spetta ai top manager definire tono e priorità per l'intera organizzazione. Ma anche **ogni dipendente deve contribuire** a creare un ambiente inclusivo.



Silvia Candiani Country General Manager, Microsoft Italia



Le aziende si trovano in fasi diverse del viaggio. Anche le organizzazioni dove, in generale, esiste molta diversità, hanno ancora della strada da fare. Avere degli obiettivi di diversità contribuisce a

percorrere questa strada più in fretta.



Simona Comandè

Market Leader Italia, Israele & Grecia, Philips





I percorsi di carriera interni all'azienda possono aiutare a superare le situazioni in cui ci sono team senza diversità.

Diversità significa anche trovare il giusto equilibrio in una squadra, non solo su una o due dimensioni, ma riuscendo davvero a includere tutte le sfaccettature della diversità.



**Mario Pellizzari** Consulente, Egon Zehnder





# **Austria**

Le nostre iniziative si sono **incentrate** sui temi di **genere**, **disabilità**, **dialogo intergenerazionale**, **resilienza** degli individui e delle organizzazioni e **pregiudizi inconsci**. Valorizziamo le differenze tra persone, **puntando** all'inclusione.

## Lunedì

#### **Diversity and Inclusion Matters!**

**Evento** | Vienna

CEE in collaborazione con Bank Austria

Evento di un'intera giornata che ha coinvolto **150 partecipanti**, tra cui circa **70 manager** dei Paesi CEE e di Vienna, oltre a **50 senior manager** di Bank Austria.

Si sono succedute una serie di tavole rotonde in cui esperti e imprenditori provenienti dalla medicina, dall'arte, da start-up, dal mondo dell'imprenditoria, media e università hanno condiviso le proprie opinioni per sensibilizzare sul tema della diversità e dell'inclusione, affrontandolo da prospettive diverse.

#### **Dress for Success**

per analizzare l'impressione che diamo con l'abbigliamento che scegliamo e il modo in cui ci poniamo

#### Women Managers, mind the Gap!

le tante sfide che le donne manager vivono ogni giorno nella loro carriera professionale

#### Women In Startups

un'analisi delle difficoltà che le donne imprenditrici devono affrontare

#### Personal Branding

appassionante intervento su come gestire attivamente il proprio branding personale

#### Let's talk about Arts

le sfide di genere in diversi ambiti del mondo dell'arte, dal teatro e la danza alle belle arti

## Lunedi

#### **Diversity and Inclusion Matters!**

**Evento** | Vienna

CEE in collaborazione con Bank Austria





L'evento è stato molto apprezzato dai partecipanti e siamo certi che abbia messo in luce questo importante argomento, evidenziando l'evoluzione che la nostra organizzazione dovrà affrontare per sensibilizzare sul tema ed evitare comportamenti giudicanti. Non è un cambiamento che può avvenire da un giorno all'altro.

È un processo che parte da noi. Spero che tutti i colleghi che hanno partecipato alla giornata diventino ambasciatori di Diversità e Inclusione nel loro ambiente di lavoro.



Laura Orlic Head of CEE HR, UniCredit



Diversità e Inclusione riguardano l'accettazione di ognuno: chiunque tu sia, da qualunque luogo tu provenga, quali che siano **le tue CONVINZIONI**. Ovviamente è una questione di genere, nazionalità, religione, colore della pelle o preferenze sessuali, MA NON SOLO. Essere inclusivi significa apprezzare le differenze, abbracciarle e IMPARARE dai diversi punti di vista e dalle varie CULTURE. Sono molto felice del fatto che a tutti verrà data l'opportunità di partecipare a sessioni di formazione dedicate in cui imparare che cosa significa concretamente l'accettazione e come dovrebbe essere applicata nei comportamenti quotidiani sul lavoro [e in qualsiasi altro contesto].



**Louise Tingstrom** Portavoce del CEO (UniCredit)

### Martedì

# Sensing Journey Workshop | Vienna

Circa **50 colleghi**, suddivisi in piccoli gruppi, hanno avuto l'opportunità di vivere più da vicino il lavoro quotidiano di chi ha **diversi tipi di disabilità** e la loro esperienza di **clienti di una banca**.









Più un'organizzazione è **diversa**, più è **capace** di affrontare **il futuro**. I colleghi con esperienze diverse ci aiutano a migliorare costantemente i nostri servizi senza barriere. Come fornitori leader di servizi finanziari senza barriere, continuare a investire su questo fronte è una necessità sociale ed economica che nasce dal cambiamento demografico.



Robert Zadrazil
CEO del Commercial Banking Austria

## Mercoledì

# Generations in Dialogue – working together and learning from each other Lezione | Vienna

Diversità di generazioni significa anche diversità di idee sui valori e le motivazioni che emergono sul posto di lavoro. Bisogni e aspettative entrano a far parte del modo in cui lavoriamo, e lo stesso vale per i nostri team. Insieme siamo venuti a conoscenza delle diverse generazioni presenti sul nostro posto di lavoro, compiendo così un primo passo verso un futuro di successo che abbracci tutte le generazioni.





È stato molto interessante vedere come **generazioni diverse** percepiscono le **altre generazioni o gruppi di età**. Molte di queste percezioni, però, sono il frutto di stereotipi. È mia **responsabilità personale** ridurre al minimo tali stereotipi e imparare da generazioni diverse.

Citazione di un partecipante

## Giovedì

#### Resilienza per singoli e organizzazioni

**Lezione** | Vienna

Uomini e donne si trovano di fronte a **sfide e pressioni senza precedenti** e, per affrontarle, la resilienza è più necessaria che mai. In che modo individui e organizzazioni possono costruire una **resilienza strategica** per diventare più efficaci, **adattabili** e **sostenibili**?







#### Pregiudizi inconsci

Workshop | Vienna

Il nostro cervello è bravissimo a rilevare schemi ripetuti. Usiamo categorie e regole generali quando riceviamo delle percezioni e dobbiamo prendere una decisione. Di norma, questa valutazione si svolge correttamente. Ma, a volte, siamo guidati da preconcetti di cui non siamo consapevoli: i pregiudizi inconsci. Rischiamo così di giudicare in modo diverso uomini e donne, di non accorgerci di alcuni talenti o di mal interpretare le esigenze di un cliente.

#### Gestire consapevolmente i pregiudizi inconsci

• come i pregiudizi inconsci ostacolano la diversità nelle organizzazioni e quali strategie usare per prevenirli

#### Prendere decisioni migliori

• come nascono i pregiudizi inconsci, quali tipi di pregiudizi inconsci esistono e quali strategie attuare per ridurne gli effetti negativi e prendere decisioni attente a genere e diversità



Non è solo la cosa giusta da fare, ma è anche quella più intelligente. Il concetto di diversità e inclusione stimola un cambiamento di prospettiva personale e dell'intera organizzazione. L'obiettivo non è solo evitare la discriminazione di alcuni gruppi sociali, ma anche valorizzare la diversità di prospettive, approcci alle soluzioni ed esperienze. Il tema diventa rilevante anche da un punto di vista economico per UniCredit Bank Austria.



Manfred Wondrak

Esperto indipendente per la Commissione Europea nel campo della diversità e dell'inclusione e fondatore di Factor-D Diversity Consulting

"

## Venerdì

Etica e Rispetto: Fai la cosa giusta! La tua opinione conta!

Vivere l'Etica e il Rispetto al lavoro

Che cosa significano "Etica e Rispetto" per i nostri dipendenti nell'interazione quotidiana con colleghi e clienti, e perché questi valori devono essere una componente importante del Gruppo.

Presentazione video di testimonianze raccolte dai dipendenti.



# Bosnia Herzegovina

Abbiamo avviato la settimana con l'iniziativa "Respect Wall". Abbiamo organizzato tre seminari con oltre 200 partecipanti e lanciato un'iniziativa umanitaria.

# Are you Biased?

Workshop | Banja Luka

Con il professor **Srđan Dušanić** (psicologo sociale).



## Are we different?

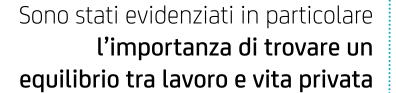
Workshop | Banja Luka

Seminario sulla consapevolezza di genere - tavola rotonda



## Lifestyle & Personal Branding

**Workshop** | Banja Luka



(per migliorare se stessi, essere soddisfatti e ottenere risultati migliori) e del personal branding (come ci presentiamo e come gli altri ci percepiscono).



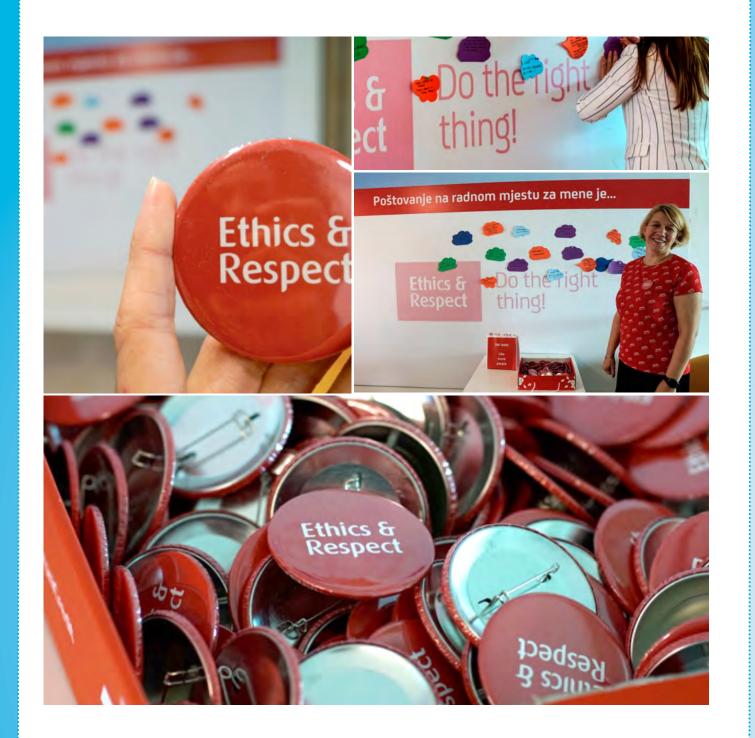
## Respect Wall

Evento | Banja Luka

#### Iniziativa umanitaria | Banja Luka

Etica e Rispetto

Abbiamo lanciato un'iniziativa umanitaria con l'obiettivo di raccogliere donazioni per l'**Associazione per la Distrofia** della regione di Banja Luka.

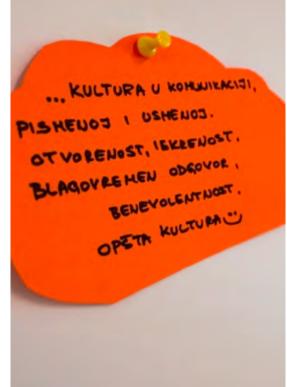


#### Oltre 50 colleghi hanno lasciato il proprio messaggio su un muro

Abbiamo invitato i colleghi a lasciare un commento o un'opinione sul tema del rispetto sul lavoro.

I colleghi hanno condiviso i loro pensieri completando la frase scritta sul muro.







#### Per me, rispetto sul lavoro significa:

- Cultura nella comunicazione, orale e scritta, apertura, sincerità
- Rispetto per la diversità
- Rispetto e reciprocità
- La consapevolezza che ognuno sta combattendo una battaglia di cui l'altro non sa nulla
- Avere l'opportunità di esprimere la mia opinione
- Essere tutti diversi, e quindi essere tutti uguali!



# Bulgaria

Abbiamo sostenuto la maratona **Champions4Diversity**. Il denaro raccolto sarà usato da un'importante ONG bulgara, **JAMBA**, che sostiene la crescita professionale delle persone con esigenze speciali.

## Maratona

Evento di beneficenza | Sofia





Corriamo per dire che nessun essere umano è limitato



Blagoy Solakov Manager Private and Individual Sales, UniCredit Bulbank

# Commissione Europea

Partecipazione del management | Sofia

Il nostro Head of HR, Federico Bedini, e Viktoriya Blazheva, Head of Identity and Communications e Diversity and Inclusion Manager della banca, hanno partecipato al seminario della Commissione Europea tenutosi a Sofia sul tema "Discrimination in the workplace: how to put reasonable accommodation into practice".





Renata Možar Milković (Region Manager per la Croazia continentale, Zagrebačka banka)

Croazia

Crediamo che creare consapevolezza e avviare la conversazione debba **iniziare dall'alto**.

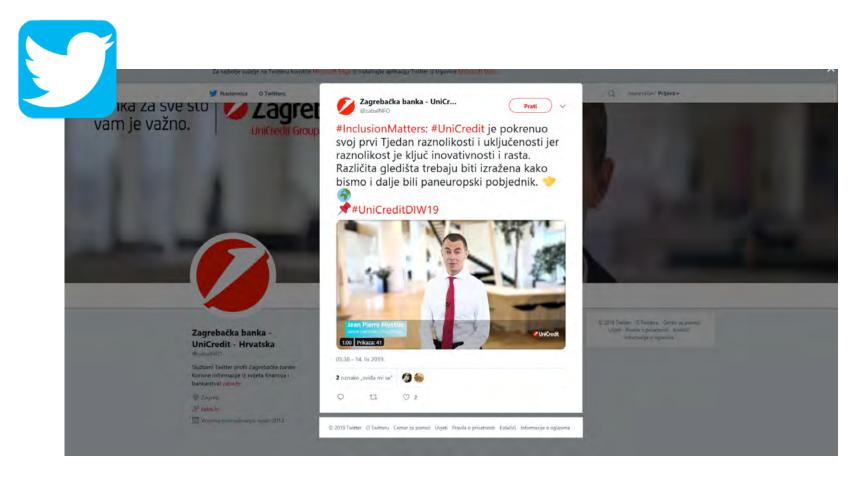


Presentazione su D&I al Top e Middle Management di Zagrebacka banka

Jean Pierre Mustier (Chief Executive Officer, UniCredit)

## Attività online

Sensibilizziamo su Diversità e Inclusione con **attività online esterne e interne**.







Siamo aperti alle idee di tutti su come migliorare la cultura della Diversità e Inclusione nella nostra banca.



Angolo della diversità e dell'inclusione





**Gianluca Totaro** Head of Human Resources, Zagrebačka banka

Mi è sembrata un'ottima scelta coinvolgere tutto il management della banca su questo tema così importante. Sono rimasto colpito dalla partecipazione attiva, sia al seminario sia alla sessione di domande successiva. Questo dimostra che il tema della Diversità e Inclusione è molto importante per la nostra organizzazione. Credo che la passione e l'energia che abbiamo per questo argomento abbiano contribuito al successo dell'iniziativa.



Mi è piaciuto il messaggio "Like more people" e il modo in cui è stato presentato. Gli approfondimenti sono stati molto interessanti e utili e il livello di partecipazione e coinvolgimento era evidente.

**Eugen Paić-Karega** Management Board member for Retail, Zagrebačka banka



Pregiudizi incosci

Workshop - Zaba Management Meeting | Zagabria





# Repubblica Ceca / Slovacchia

#### Abbiamo organizzato:

- quattro giorni di presentazioni e seminari su temi legati alla diversità (la diversità nella vita e in azienda, la diversità di età, la diversità psicologica, il lavoro in remoto e l'equilibrio casa-lavoro) con relatori stimolanti e oltre 620 partecipanti, in aula e online
- una **gara fotografica** per tutti i dipendenti: "Come celebri la D&I week?".

# Diversità e Inclusione nella vita e in azienda

**Evento** | Praga

Per me, il concetto di diversità significa accettare, in generale; riconoscere e comprendere le differenze personali e rispettare ogni singola persona all'interno dell'organizzazione.



**Rostya Gordon Smith** esperta HR



**Lettura** | Praga

La diversità psicologica è una delle tante forme di diversità. La sua importanza nasce dalla complessità dei problemi che ci troviamo ad affrontare. In una banca, è particolarmente evidente: da un lato, dobbiamo lavorare con i clienti e dall'altro, ad esempio, rispettare i requisiti normativi vigenti. Queste due responsabilità corrispondono a caratteristiche diverse in termini di profilo personale. La capacità di lavorare con personalità diverse aiuta a metterne insieme i punti di forza e sfruttarne il potenziale. E questo consente di offrire un servizio professionale di alto livello.



**Tomáš Vašák** insegnante e psicologo

## Gara fotografica

Gara fotografica a squadre per i dipendenti Come celebri la D&I week?





# Germania

Abbiamo vissuto una settimana piena di eventi e iniziative, con oltre **650 partecipanti**.

## Lunedì

Pregiudizi inconsci nella vita lavorativa quotidiana Lettura | Monaco



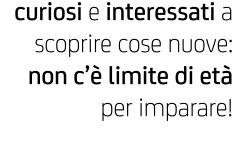


Dobbiamo tutti accettare che, come esseri umani, abbiamo dei preconcetti. Questo non è un problema di per sé, lo diventa quando pensiamo che solo la nostra prospettiva sia quella giusta.

**Lothar Wüst** coach di leadership, Cormens GmbH







Non bisogna mai

smettere di essere





Progettare una carriera a qualsiasi età

Lettura | Monaco





Sono orgogliosa di dire, anche in base alla mia esperienza e alla mia carriera, che UniCredit offre il giusto ambiente di lavoro per progettare una carriera a qualsiasi età e stimola chiunque sia aperto al cambiamento ad affrontare nuove sfide e a ruotare all'interno dell'organizzazione.

Monika Rast Head of Multinational Corporates Germany, UniCredit Bank AG



## Mercoledì

#### Making your Voice heard

Per i talenti femminili in CIB (Talent program) in collaborazione con il CIB Council

Workshop | Monaco e Milano (giovedì)

Nel contesto di un programma triennale di sviluppo dei talenti nel Corporate Investment Banking, i nostri Female Talent hanno partecipato a una giornata molto interattiva. Il programma punta a sostenere i talenti femminili nello sviluppo della loro personalità e profilo di leadership.

#### L'inclusione in UniCredit

Workshop | Monaco

Come creare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, facendo leva sulla diversità della nostra forza lavoro.

#### **Inclusione LGBT**

Eventi | Monaco

Durante l'LGBT Day, i membri di UniCorn e gli Inclusion Ambassador hanno avuto l'opportunità di scambiare idee con Ayse Ozpirincci, Group Diversity and Inclusion Manager. Hanno affrontato il tema della Diversità e Inclusione in UniCredit, con una particolare attenzione ai gruppi e ai network ERG (Employee Resource Group) all'interno delle aziende, per generare nuove idee per il futuro. Di sera, è seguito un evento organizzato in collaborazione con la Kunsthalle München, a cui sono stati invitati anche BMW Group DIVERSE e Proud at Work.

#### L'iniziativa UWIN Network - La diversità di genere

Evento | Monaco

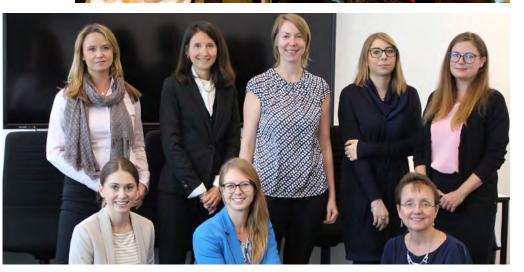
La nostra società e la banca stanno attraversando un profondo processo di trasformazione. In un mondo in cui aumenta la complessità, è sempre più importante cercare network e modi diversi di pensare e agire. In questo contesto, la rete UWIN e i giovani talenti femminili hanno avuto l'opportunità di ascoltare la nostra Chief Transformation Officer, Finja Kütz, che ha parlato del suo percorso professionale evidenziando i vantaggi di essere donna.











## Giovedì

#### Visibilità e comunicazioni

Workshop | Monaco

Argomenti principali della discussione:

- Come creare e usare i network
- Comunicazione di genere e self-marketing
- Gestire le regole del gioco
- Ambiguità

# Business case e best practice sulla diversità in Ernst & Young Workshop | Monaco

È fantastico che UniCredit abbia organizzato cinque giornate piene di iniziative su diversità e inclusione. Vedo che sono state affrontate le questioni e le domande più rilevanti sul tema.

# Open House @Dussmann Culture Kindergarden Evento | Monaco

Un'iniziativa di assistenza all'infanzia



Oliver Simon HR Director, Ernst & Young









foto della sessione Yoga durante l'ora di pranzo in HVB

## Venerdì

Integrazione delle persone svantaggiate nel mercato del lavoro e la storia di Joblinge

**Lettura** | Monaco



Un'ottima partnership di lunga data ci lega a **Joblinge**. **150 mentor** volontari della banca hanno aiutato **247 mentee** per diversi mesi.

**Stephanie Kraus-Nijboer**Head of Social Impact Banking Germany, UniCredit Bank AG





# Ungheria

Abbiamo parlato di diversità in **due diversi panel** con circa **250 partecipanti**.

Abbiamo dedicato alcune attività specifiche alle donne:

- Madri al lavoro (incontro e seminario con 21 mamme che torneranno dalla maternità per svolgere incarichi part-time in diverse posizioni)
- Portare le donne a posizioni di leadership (tavola rotonda con circa 70 partecipanti)

Esiste una chiara correlazione tra la diversità e la qualità delle prestazioni. L'inclusione, tuttavia, è direttamente collegata alla nostra umanità. Entrambi gli elementi, insieme, creano una situazione reciprocamente vantaggiosa.

Ivan Vlaho Deputy CEO, UniCredit Bank Hungary Zrt

## **Diversity mindset**

Tavola rotonda | Budapest

Se si cerca la parola **CEO** in Google, **le prime** immagini che compaiono sono di uomini.

Ma se, invece, si digita "bella mano" appaiono solo mani femminili.



**Edina Heal** fondatrice della Egyenlítő Foundation, ex Managing Director di Google Ungheria



# Italia

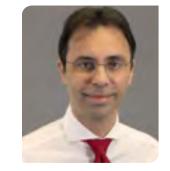
Abbiamo celebrato la settimana invitando tutti i colleghi a condividere best practice, accrescere la consapevolezza sul tema e approfondirlo.

## Kick-off della D&I Week

Online

Lancio online nella Transformation Agents Community (OneNet) per diffondere informazioni sulle iniziative della settimana.





Diversità e Inclusione sono un'opportunità per aumentare il valore del nostro business. Rappresentano la vera chiave per liberare il pieno potenziale di persone e squadre, generando idee innovative in un ambiente stimolante. Per garantire che Diversità e Inclusione non rimangano soltanto un'idea astratta, è necessario integrarle nella nostra cultura e nei comportamenti quotidiani.

Remo Taricani





## Momenti di ascolto con le donne STEM

**Evento** | Milano e Bari

Momenti interni dedicati a giovani donne che lavorano nei settori STEM (scienza, tecnologia, engineering e matematica) e che sono recentemente entrate nel Gruppo, oltre a un momento esterno con studentesse di materie STEM vicine alla laurea presso il Politecnico di Bari. L'evento è stato organizzato con l'intento di migliorare la nostra posizione di "Employer of choice" per i talenti STEM ed essere più interessanti per questo gruppo di popolazione, aumentando il numero di donne STEM nell'area COO.

# Group Wealth Management (GWM) Inclusion Promoters Committee

**Evento** | Torino

I tre fondatori da Austria, Germania e Italia hanno presentato il Piano d'azione per Diversità e Inclusione durante la prima edizione della GWM Leadership Academy, un programma per la gestione

Un posto di lavoro diverso e inclusivo migliora i risultati aziendali.

Marco Bizzozero CEO of Group Wealth Management, UniCredit

del cambiamento dedicato, nella sua prima edizione, a 30 Key Manager.

# Parlare di Diversità e Inclusione ai Regional Manager in Italia

**Evento** Italia

Momenti dedicati e interviste con i business leader per diffondere i contenuti relativi a Diversità e Inclusione all'interno di Commercial Banking Italy.





Inclusione è un tema etico: io sono orgoglioso di lavorare in un Gruppo che ritiene ed opera affichè il contributo di ognuno sia apprezzato. Nel futuro la possibilità per ognuno di noi di contribuire al risultato della Banca verrà enormemente aumentato dalla digitalizzazione e quindi non possiamo davvero perdere nessuno, perché ogni PERSONA della Banca sarà ancora più importante. Quindi ogni manager deve lavorare per tenere tutti coinvolti, nella logica che la diversità è una ricchezza.



**Giovanni Forestiero** Regional Manager Region Centro, UniCredit



In un mondo che cambia e si trasforma a grande velocità, il nostro "timore" dovrebbe concentrarsi nell'essere uguali e non nell'essere diversi. L'omologazione dei pensieri e dei comportamenti rischia di neutralizzare quella diversità di pensiero e di decisione che rappresenta la prima garanzia di poter guidare il cambiamento, orientandolo verso un costante miglioramento.



**Debora Gatti**HR Manager Region Centro and Diversity Manager Italia,
UniCredit

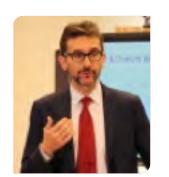


## Laboratorio su inclusione e responsabilità

Workshop | Milano

Promuovere il cambiamento culturale diffondendo una leadership inclusiva e strumenti utili per creare un ambiente realmente inclusivo per tutti, a prescindere dalla "categoria" di appartenenza. Sono stati coinvolti circa 30 manager del Commercial Banking.





Mi chiedi quale sia una responsabilità comune a tutti noi: l'ascolto. Ascolto attento, con cuore, con competenza, di quanto clienti e colleghi ci esprimono.

Tommaso Campana Co-Head HR Commercial Banking Italy, UniCredit





Mi riconosco il pregiudizio, perché è qualcosa di naturale, non è una cosa studiata o voluta ma è una predisposizione che abbiamo nel momento in cui osserviamo gli altri. Per poterlo superare devi osservare la persona con l'intento di arricchirti e di arricchirla.

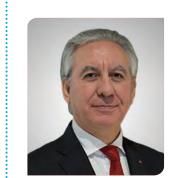
Enrico Corgiolu

## Co-Head HR Commercial Banking Italy, UniCredit

## Kick-off di MAAM - Maternity as a Master

Sono stati invitati tutti i colleghi (donne e uomini) con figli di età compresa tra 0 e 3 anni

Il MAAM è un percorso digitale (rivolto a tutti i colleghi, donne e uomini, con figli di età compresa tra 0 e 3 anni) che sfrutta il potenziale formativo della genitorialità per sviluppare nuove soft skill utili anche al lavoro, costruendo un carattere più forte e complesso e arrivare a un miglior equilibrio tra vita privata e lavoro. MAAM offre uno strumento per la crescita professionale, migliorando il coinvolgimento e l'inclusione nei team e promuovendo al contempo il benessere personale.

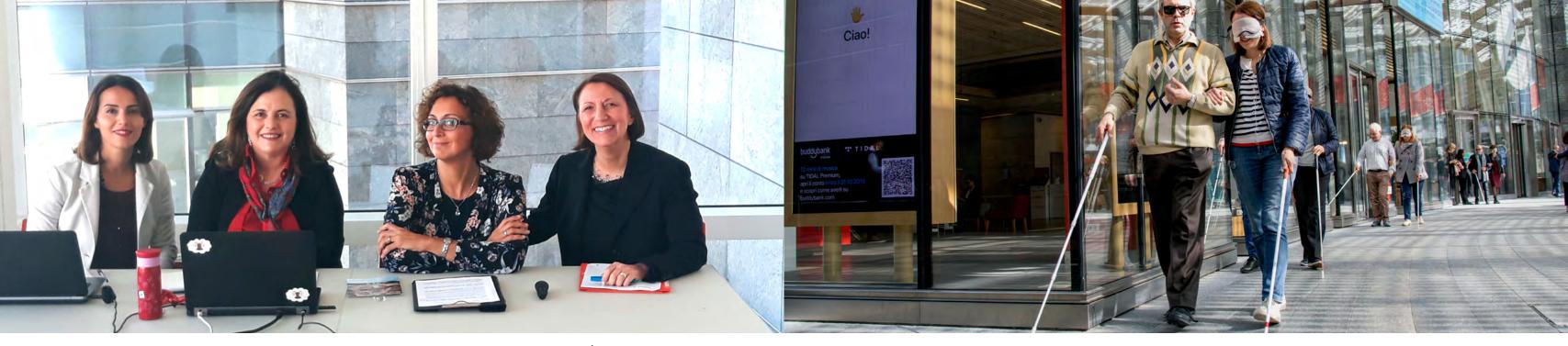


Il Commercial Banking Italy ha avviato da tempo un viaggio per rafforzare la diversità e promuovere l'inclusione. MAAM è un esempio di questo impegno: un programma di formazione per i colleghi con figli da 0 a 3 anni, che trasforma la maternità in un master in grado di fornire competenze chiave per la crescita professionale. Abbiamo cominciato con le neo-mamme e, durante la Diversity & Inclusion Week, abbiamo esteso il progetto anche ai neo-papà, con MAAM Parenting.

Andrea Casini Co-CEO CB Italy, UniCredit







# Accogliere la disabilità

Ci impegniamo ad ascoltare le esigenze di tutti i dipendenti, creando un ambiente di lavoro migliore e più accessibile basato sull'inclusione, promuovendo la sensibilizzazione e la conoscenza sul tema con **un'ampia varietà di seminari dedicati, tavole rotonde, webinar e corsi di formazione**.

# Passeggiata al buio: In my shoes

**Evento** | Milano

Venti dipendenti della banca hanno sperimentato in prima persona cosa significa essere cieco, camminando intorno alla torre più alta in Piazza Gae Aulenti per trenta minuti, con gli occhi bendati e l'aiuto di un bastone, guidati dai volontari dell'UIC (Unione Italiana Ciechi).

Hanno così vissuto personalmente le difficoltà che un non vedente deve affrontare ogni giorno.

# Accogliere la disabilità

Webinar online

**Gestire relazioni efficienti con persone con disabilità** nella vita quotidiana. Line Manager e Disability Manager hanno discusso di relazioni con le persone con disabilità.

# Relazione sull'evento "Inclusion Relay"

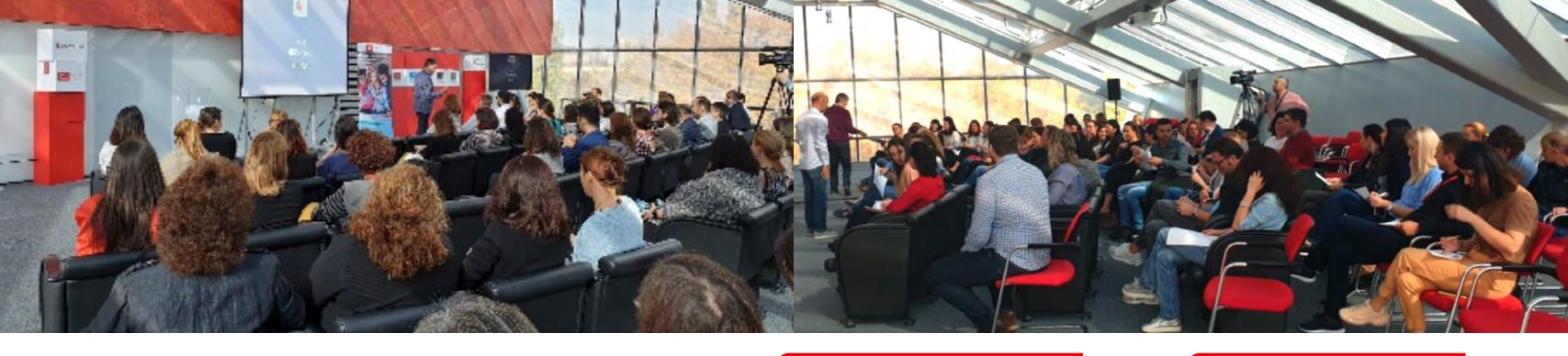
**Evento** | Torino

Un seminario di tre giorni ha radunato **250 persone** con ruoli diversi all'interno della banca (colleghi con disabilità, HRBP, manager) per **discutere i temi legati all'inclusione** e per **scambiarsi idee** su come **creare un ambiente di lavoro inclusivo**.

# Corsi di formazione su "Disability Management"

Corso online

Serie di corsi online su temi come l'introduzione alla lingua dei segni e alla lettura del labiale, realizzati insieme ad alcuni colleghi non udenti, come guida a supporto del numero crescente di caregiver, oltre a corsi dedicati sulla disabilità visiva e motoria.



# Romania

Abbiamo organizzato **quattro eventi live** con **oltre 700 partecipanti**, sia in aula sia online, toccando diversi argomenti.

# Minoranze in termini di età

**Lettura** | Bucarest

Come senior e millennial sono percepiti dalle aziende e come collaborano. Esperienze personali di un giovane professionista e di un mentore senior di circa 70 anni e la percezione di essere troppo giovani o troppo vecchi per avere un'opinione valida.



**Dan Pascariu**Presidente dell'Organismo di
Vigilanza di UniCredit Bank Romania

#### La mia storia di expat. 4 volte da quando avevo 24 anni

**Lettura** | Bucarest

Come una donna che ha iniziato presto la sua carriera manageriale ha incontrato numerosi pregiudizi religiosi e misogini da parte degli uomini nei suoi team.



Catalina Roman
Identity & Communication
Director, UniCredit Bank Romania

# La discriminazione di genere in ambito sociale

**Lettura** | Bucarest

Una professionista di successo che ha deciso di entrare in politica e, in un solo mandato da deputata indipendente, è riuscita a far promulgare 5 leggi con un importante impatto sociale per le donne svantaggiate, a garantire l'assistenza sanitaria ai bambini senza identità e a creare un database condiviso degli aggressori sessuali in cui questi rimangono registrati per tutta la vita.



Oana Bizgan membro indipendente del Parlamento rumeno

# Inclusione delle minoranze

**Lettura** | Bucarest

L'esperienza di un bambino rom con la fortuna e la perseveranza necessarie per ottenere grandi risultati. Un esempio di persona rom che ha avuto grande successo in aziende di livello internazionale ed è diventato attivista per i diritti e l'integrazione delle minoranze.



Valeriu Nicolae coach, formatore, ex diplomatico



# Russia

Abbiamo attuato attività di sensibilizzazione su Diversità e Inclusione con una campagna di comunicazione interna e un seminario su "Diversità di genere - storie e sfide personali".

## Argomenti principali

#diversità di genere
#integrazione vita / lavoro
#pari opportunità
#diversità culturale
#gestire team eterogenei



# Diversità di genere

Evento | Mosca

Questo evento supporta l'approccio ad alto livello del Gruppo rispetto a Diversità e Inclusione. Dovremmo sensibilizzare sul perché diversità e inclusione sono necessarie e promuovere gli strumenti per realizzarle.



Svetlana Zolotareva

Membro del Management Board, UniCredit Bank Russia

Le pari opportunità ci consentono di fare qualcosa di importante e di lavorare con persone con punti di vista e percorsi diversi. Sono convinto che questo approccio possa migliorare le nostre vite e l'efficienza della banca.



Valentin Timakov

Head of HR Department, UniCredit Bank Russia



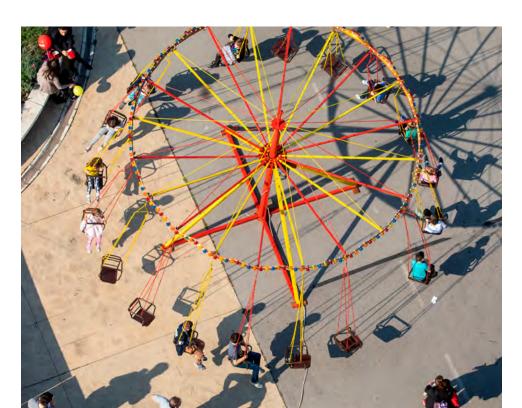
# Serbia

Being Yourself Matters! Abbiamo organizzato tre giorni di discussione su diversi argomenti, con 250 partecipanti: diversità di genere, diversità di età tra colleghi, differenze tra il lavoro in sede centrale e nelle filiali, dress code. Tutte le sessioni sono state seguite da un disegnatore professionista che ha illustrato gli esiti delle discussioni.

# Giornata della famiglia

**Evento** | Serbia

Per la prima volta, è stata organizzata un'intera giornata per tutta la banca; alle attività previste hanno partecipato circa 1.200 dipendenti e i membri delle loro famiglie.



## Being Yourself Matters!

Seminari e condivisione di esperienze | Belgrado

L'iniziativa è un esempio di best practice per l'inclusione e l'accettazione di opinioni e diversità di tutti i dipendenti. L'atmosfera piacevole e le conversazioni aperte e sincere hanno contribuito a far sì che diversità e inclusione diventino parte del nostro modo di pensare, a prescindere dall'area della banca in cui si lavora.

to

Citazione di un partecipante

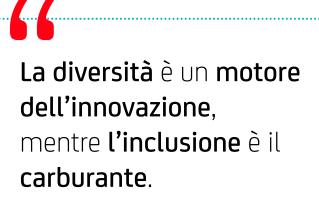


# Slovenia

Un evento centrale con circa 40 partecipanti (prevalentemente senior manager) si è incentrato su come i nostri pregiudizi inconsci guidino le decisioni che prendiamo quotidianamente e sull'impegno necessario per aumentarne la consapevolezza. Tutti i partecipanti hanno trasmesso i messaggi ai loro team e il 30% circa dei dipendenti è stato coinvolto nella conversazione sull'importanza di Diversità e Inclusione. Senior leader donne hanno condiviso la propria esperienza all'evento della Divisione CEE e Bank Austria, evidenziando come anche le piccole cose contano e non dovremmo ignorare alcuna opportunità per mettere a frutto la nostra diversità.

Sono orgoglioso di guidare un'azienda dove esiste un perfetto equilibrio tra grandi donne e grandi uomini nella popolazione manageriale!

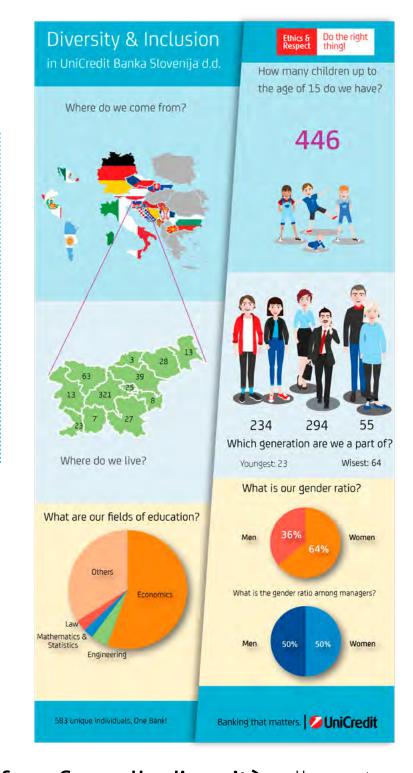
Marco Esposito Chief Executive Officer, UniCredit Banka Slovenija d.d



Tutti **unici**, più forti **insieme**!

Citazioni dei partecipanti





È stata inoltre creata un'infografica sulla diversità nella nostra Banca. Mostra che anche i Paesi più piccoli in UniCredit sono variegati e ricchi di aspetti diversi, con una propria presenza internazionale, rappresentanza generazionale e un perfetto equilibrio nella popolazione manageriale.



# Regno Unito

Ogni giorno c'è stato un evento dedicato ai temi legati a Diversità e Inclusione, con oltre **300 partecipanti**.

## Lunedì

Colazione di networking su Diversità e Inclusione Evento | Londra



**Christian Steffens**UK Country Head, UniCredit Bank AG

Fare la cosa giusta creando un ambiente di lavoro inclusivo, con una cultura del lavoro positiva e che sostiene la costante crescita professionale, è una missione essenziale per ogni organizzazione di successo.

# Martedì

The Brokerage Insight Day Attività di beneficenza | Londra



Chiara Cremonesi Fixed Income Strategist, UniCredit Bank AG

Sono molto felice di aver partecipato all'iniziativa con Brokerage, ente no-profit che sostiene e promuove la mobilità sociale tra studenti. È stata una grande esperienza per gli studenti, ma devo dire che è stata fantastica anche per noi. L'esperienza di quest'anno mi ha molto ispirata. Ho visto grande potenziale tra gli studenti, un interesse sincero e tante delle qualità che cerchiamo in un contesto di lavoro, come la capacità di sostenere le idee degli altri, il lavoro di squadra, la cooperazione e la disponibilità ad ascoltare le opinioni degli altri.

## Mercoledì

The London network
Tavola rotonda | Londra





Robert Glover Head of UK Credit Sales, UniCredit Bank AG

## Venerdì

## Bring Your Daughter To Work Day

**Evento** Londra

È stato meraviglioso avere così tante giovani donne con noi durante il Bring Your Daughter to Work Day. La giornata è stata piena di attività e presentazioni da tutte le aree di business di UniCredit. Speriamo che gli approfondimenti e le informazioni appresi aiutino a demistificare il mondo delle banche e ad attirare più donne verso questo settore.



Abdul Raza
Head of UK Institutional Equity Derivatives Sales,
UniCredit Bank AG

## Giovedì

Inclusive Leadership
Seminario all'ora di pranzo | Londra



Sophie Sanadi
Head of UK Rates Sales & Co-Head di UK Solution Sales, UniCredit Bank AG
and Chair, UniCredit London Diversity Network

Un seminario approfondito e pratico tenuto da Andi Keeling! Un tema indubbiamente potente, visti i risultati e l'impatto della leadership inclusiva sulle organizzazioni. Le organizzazioni che ottengono i migliori risultati prendono decisioni di alta qualità. E lo fanno promuovendo una cultura in cui la diversità di pensiero, opinione e approccio non è solo tollerata, ma incoraggiata attivamente. Credo fermamente che tutti abbiamo l'abilità e la responsabilità di contribuire, di affrontare i nostri pregiudizi e di trovare il coraggio per agire con integrità e inclusione.



# **USA**

Abbiamo organizzato **tre eventi** con circa **120 partecipanti**, **sottolineando il nostro impegno a promuovere Diversità e Inclusione** nella filiale di New York.

#### Diversità e Inclusione -Perché sono importanti al lavoro

**Evento** | New York City

L'importanza di Diversità e Inclusione sul posto di lavoro. Una sessione coinvolgente e interattiva per condividere idee su come ottenere il meglio dai nostri team e colleghi e far uscire il nostro essere più autentico anche al lavoro.

# Lavorare a NYC sulla scia del #MeToo

**Evento** New York City

Che cosa significa #MeToo sul lavoro e per New York City

#### Pranzo di speed networking con i dipendenti di New York e i membri di CIB Exco

**Evento** | New York City

Promuovere la comunicazione tra livelli di esperienza e aree di business diverse.



Abbiamo concluso la settimana orgogliosi di averla celebrata e di essere parte di UniCredit New York, filiale ricca di diversità in termini di background e prospettive all'interno della grande famiglia UniCredit, con rinnovato impegno

a 'Fare la cosa giusta!' e lavorare

con "Etica e Rispetto"

in tutto ciò che facciamo.



Supriya Saxena
Managing Director
Head of Financing and Advisory for the Americas,
UniCredit Bank AG





# Commenti finali

Le iniziative organizzate nel corso della settimana stanno migliorando il livello di consapevolezza necessario per la nostra organizzazione. Non si tratta di dover lavorare con persone che non piacciono.

Si tratta di imparare ad apprezzare di più le persone.

Vogliamo ringraziare tutti i colleghi, le loro famiglie, le ONG e gli esperti che hanno partecipato e che hanno garantito il successo dell'iniziativa.

Questa settimana ha ricordato a tutti noi l'importanza di celebrare le diversità ogni giorno e vivere un ambiente di lavoro inclusivo. I lavori per la

Diversity and Inclusion week 2020 sono già in corso!

Continuiamo il nostro viaggio!



**Paolo Cornetta** Head of Group Human Capital, UniCredit

# Disclaimer

L'accesso, la consultazione e l'utilizzo delle pagine del Report sulla Diversity & Inclusion Week (di seguito "Report") comportano l'accettazione da parte dell'utente (di seguito "l'Utente") senza limitazioni o riserve dei termini e delle condizioni descritti in questa sede.

I contenuti del presente Report, comprensivi di dati, notizie, informazioni, immagini, grafici, documenti, disegni, loghi e nomi a dominio, sono di proprietà di UniCredit SpA (di seguito "UniCredit") e, se non diversamente indicato, sono protetti da copyright e dalle normative in materia di proprietà industriale.

All'Utente non viene concessa alcuna licenza e alcun diritto di utilizzare i contenuti del presente Report sopramenzionati; nessuna parte del presente Report può essere riprodotta, copiata, pubblicata o utilizzata in alcuna forma o attraverso qualsiasi mezzo per finalità commerciali senza la previa autorizzazione scritta di UniCredit; agli Utenti è tuttavia consentito stampare degli estratti del presente Report per uso esclusivamente personale.

Se non diversamente indicato, le informazioni contenute sono state ricavate da fonti interne a UniCredit.

I contenuti del presente Report sono stati preparati a scopo puramente informativo e non costituiscono un'offerta di vendita o una sollecitazione all'investimento.

